

คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กรณีศึกษา กองบังคับการ
สนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

นางสาวมนฤดี สุขใส



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

**Quality of Working Life of Border Patrol Police: A Case Study
of General Support Division, Border Patrol Police Bureau**

Miss Monrudee Suksai



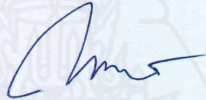
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กรณีศึกษา กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
ชื่อและนามสกุล	นางสาวมนฤดี สุขใส
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



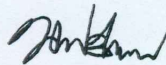
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศิริราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กรณีศึกษา กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
ผู้ศึกษา นางสาวมนฤดี สุขใส รหัสนักศึกษา 2583004771 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และ (3) ปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 418 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ (3) ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดนที่พบ ได้แก่ ค่าจ้างและอุปกรณณ์ไม่เพียงพอ มีเวลาให้ครอบครัวไม่เพียงพอ มีหนี้สิน มีความรู้สึกล้าเหมือนอยู่ในภาวะเบียดตลอดเวลา และได้รับเงินเดือนน้อยไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน แนวทางการปรับปรุง ได้แก่ ควรจัดสรรค่าจ้าง พานะ อุปกรณณ์ เครื่องมือให้เพียงพอและเหมาะสม ควรส่งเสริมให้มีกองทุนของหน่วยงานให้กู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพเสริม ผู้บังคับบัญชาควรรู้ค่าปรึกษาที่ดี และควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสม ตลอดจนจัดสถานที่เพื่อให้ครอบครัวข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีช่องทางในการหารายได้เสริม

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

Independent Study title: Quality of Working Life of Border Patrol Police: A Case Study of
General Support Division, Border Patrol Police Bureau

Author: Miss Monrudee Suksai; **ID:** 2583004771; **Degree:** Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr.Kittipong Keatwatcharachai, Assistant Professor;

Academic year: 2018

Abstract

The purposes of this study were to study: (1) quality of working life of police officers at General Support Division of Border Patrol Police Bureau; (2) environmental factors of the organization that are associated with quality of working life of police officers at General Support Division of Border Patrol Police Bureau; and (3) problems and quality of working life improvement approaches of police officers at General Support Division of Border Patrol Police Bureau.

This study was a survey research. Population was 418 border patrol police officers working at General Support Division of Border Patrol Police Bureau. Sample size obtained 204 samples which were calculated by Taro Yamane formula with stratified random sampling method. Research tool used for data collection was a questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation analysis.

The results revealed that: (1) an overview of the quality of working life of police officers at General Support Division of Border Patrol Police Bureau was at moderate level (2) organization's environmental factors correlated with the quality of working life of police officers at General Support Division of Border Patrol Police Bureau at statistically significance at 0.05; and (3) problems were insufficient manpower and instruments, inadequate family time, getting in debt, uncomfortable with regulations and inadequate salary and not appropriate with the current cost of living. Approaches for improvement were the organizations should provide the adequacy of manpower, transportation, instruments and loan funds for part-time job. The commanders should be good consultants who gave advice and increase appropriate salary as well as provide area for the police officers to build additional career channel.

Keywords: Quality of working life, Border Patrol Police, General Support Division, Border Patrol
Police Bureau

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณที่ได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้ให้ความกรุณาในคำปรึกษา และคำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการศึกษา ค้นคว้าอิสระฉบับนี้อย่างต่อเนื่องตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป ซึ่งเป็นกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งให้กำลังใจมาโดยตลอดระยะเวลาการศึกษา ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความเสียสละของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนทุกท่าน ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล อันส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ บิดา มารดา สามี รวมถึงเพื่อนร่วมรุ่น MPA12ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ และช่วยเหลือกันด้วยดีตลอดมา

มนฤดี สุขใส

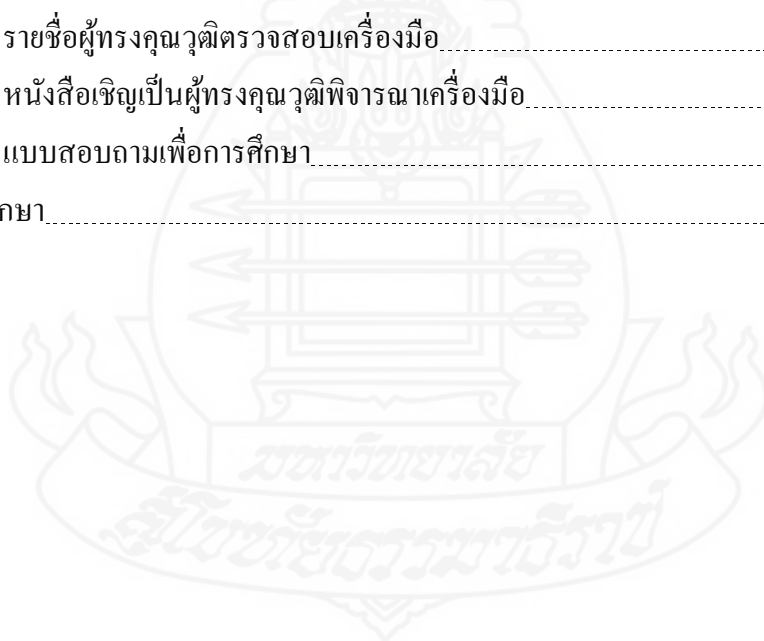
พฤศจิกายน 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
สมมติฐานการศึกษา.....	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กร.....	22
แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือน.....	27
ข้อมูลเกี่ยวกับ กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....	65
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์.....	67
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	90
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	94
สรุปการศึกษา.....	94
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	108
บรรณานุกรม.....	111
ภาคผนวก.....	116
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	117
ข หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ.....	119
ค แบบสอบถามเพื่อการศึกษา.....	125
ประวัติผู้ศึกษา.....	137

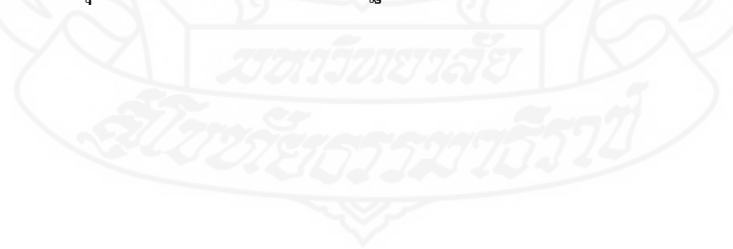


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน.....	43
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.....	45
ตารางที่ 3.3 โครงสร้างแบบสอบถามและตัวบ่งชี้ของตัวแปรอิสระ.....	46
ตารางที่ 3.4 โครงสร้างแบบสอบถามและตัวบ่งชี้ของตัวแปรตาม.....	53
ตารางที่ 3.5 ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	59
ตารางที่ 3.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation).....	62
ตารางที่ 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	65
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.....	67
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มิติด้านการทำงาน.....	68
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มิติด้านชีวิตส่วนตัว.....	69
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มิติด้านสังคม.....	71
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มิติด้านเศรษฐกิจ.....	72
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์การ ของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.....	73
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านกลยุทธ์.....	74
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะขององค์การ.....	75
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะผู้บริหาร.....	76
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านรูปแบบการบริหาร และการปฏิบัติงาน.....	77
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านบุคลากร.....	78
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเศรษฐกิจ.....	80
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านกฎหมาย / การเมือง.....	81
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเทคโนโลยี.....	82
ตารางที่ 4.17 ค่าร้อยละของจำนวนข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ตอบคำถามปลายเปิด.....	83
ตารางที่ 4.18 ค่าความถี่และร้อยละ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ในต่างๆ ของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.....	84
ตารางที่ 4.19 ค่าความถี่และร้อยละ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.....	86
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	90
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน โดยใช้สถิติทดสอบ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation).....	91
ตารางที่ 4.22 ผลสรุปของการทดสอบสมมติฐาน.....	93



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในส่วนของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.....	35
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของกองบังคับการสนับสนุนตำรวจตระเวนชายแดน.....	36



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้รับการยอมรับและให้ความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย เนื่องจากมีการเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีแนวโน้มบุคลากรทำงานตามหน้าที่เพียงเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างเดียว แต่ควรต้องมีบริบทอื่นของชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงาน และควรตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคลากรด้วย ซึ่งหน่วยงานราชการเกือบทุกแห่ง ได้มีการนำมาเป็นนโยบายหลัก ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและทำงานอย่างมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะที่พร้อมขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนราชการมีระบบกลไกและวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่เป็นมาตรฐาน

คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ที่เน้นเรื่องการพัฒนาคน ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของคน ซึ่งเห็นได้ชัดเจนว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของคนในประเทศมากที่สุด และยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 จนถึงฉบับปัจจุบัน คือ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564) มีลักษณะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับคนในประเทศ พร้อมทั้งจะเผชิญการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ (ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วน ที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน มีสุขภาวะที่ดีทั้งด้านร่างกายจิตใจ และจิตวิญญาณ ประกอบกับแนวคิดที่สำคัญประการหนึ่ง ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร เกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการและการปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์กร มีลักษณะการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญไปที่คุณภาพชีวิต

การทำงาน (Quality of Working Life) ของบุคลากรให้ดีขึ้น จะช่วยทำให้บุคลากรในองค์กรนั้น เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เพิ่มมากขึ้น และช่วยทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ช่วยลด อัตราการลางาน ขาดงาน ให้ลดน้อยลงได้

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภารกิจหน้าที่ในการ ถวายความปลอดภัยสำหรับพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ รวมถึงบุคคลสำคัญทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐในพื้นที่ชายแดน งานรับผิดชอบในหน้าที่ เกี่ยวกับชีวิต ทรัพย์สิน และผลประโยชน์ต่างๆ ของประชาชนมากมาย รวมถึงการพิทักษ์รักษาความ ยุติธรรมให้เกิดแก่สังคม เมื่อกระแสโลกาภิวัตน์ได้เข้ามามีบทบาทในสังคมไทยเป็นอย่างมาก ทำให้ การติดต่อสื่อสาร การรับส่งข่าวสารข้อมูล การค้นคว้าหาความรู้ข้อเท็จจริง สามารถทำได้อย่างมี ประสิทธิภาพและรวดเร็วมากขึ้น รวมไปถึงวิธีการกระทำความผิดของคนร้ายก็มีการพัฒนาและ ซับซ้อนหลากหลายรูปแบบตามขึ้นด้วย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ข้าราชการตำรวจตระเวน ชายแดน ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา ทักษะ ความรู้ และวิธีการปราบปรามอาชญากรรมอย่าง สม่าเสมอ ในด้านการทำงานอาจมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น ปริมาณงานที่รับผิดชอบก็มากขึ้น ตามด้วย อาจทำให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีคุณภาพชีวิตที่ขาดสมดุล ระหว่างชีวิตการ ทำงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีบทบาทที่สำคัญในการ กำหนดกรอบแนวทางการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือน (Quality of Work-life Framework) ใน 4 มิติ คือ มิติด้านการทำงาน มิติด้านชีวิตส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้าน เศรษฐกิจ (ที่มา: ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 - 2556)

เนื่องจากสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน มีสถิติการเป็น หนี้สินเพิ่มสูงขึ้น ข้าราชการเกิดภาวะความเครียดจากการทำงาน และมีหน้าที่ภาระงานที่เพิ่ม มากขึ้น ตลอดจนวัฒนธรรมการทำงานแบบบูรณาการภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานลด น้อยลง รวมถึงปัญหาข้าราชการมีความสุขและความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการลดลง ซึ่งจะ เห็นได้จากสถิติย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 จนถึง ปี พ.ศ. 2560 มีข้าราชการตำรวจฆ่าตัวตายสูง เฉลี่ยปีละ 30 นาย คิดเป็นอัตราการฆ่าตัวตาย 19 คนต่อตำรวจ 100,000 คน (ที่มา: สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ, 2561) และมีความเสี่ยงที่จะฆ่าตัวตายสูงมากกว่าคนปกติทั่วไปถึง 4 เท่า เพราะมีอาวุธ ติดตัวตลอดเวลา สาเหตุการฆ่าตัวตาย อันดับ 1 มาจากโรคความเครียดสะสมจากการปฏิบัติงาน อันดับ 2 ปัญหาครอบครัว อันดับ 3 ปัญหาหนี้สินปัญหาส่วนตัว ซึ่งระดับความรุนแรงของโรคมี่ 3 ระดับ คือ ระดับต้น จะมีอาการซึมเศร้านอนไม่หลับ ระดับกลาง คือมีความคิดที่จะทำร้ายตนเอง

หรือผู้อื่น ควบคุมตัวเองไม่ได้ ระดับรุนแรงสูงสุด คือ มีอาการหลอน หูแว่วถึงขั้นฆ่าตัวตาย จากสาเหตุดังกล่าวสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ร่วมมือกับโรงพยาบาลตำรวจ เปิดตัวเฟสบุ๊กแฟนเพจ “Depress We Care: ซึมเศร้าเราใส่ใจ” และเปิดสายด่วน 081-9320000 ดูแลตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อติดต่อสื่อสารและช่วยเหลือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาโรคซึมเศร้าแก่ข้าราชการตำรวจ

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีมาน้อยเพียงใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน รวมถึงมีแนวทางใดที่จะแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน ให้เกิดความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพึงพอใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

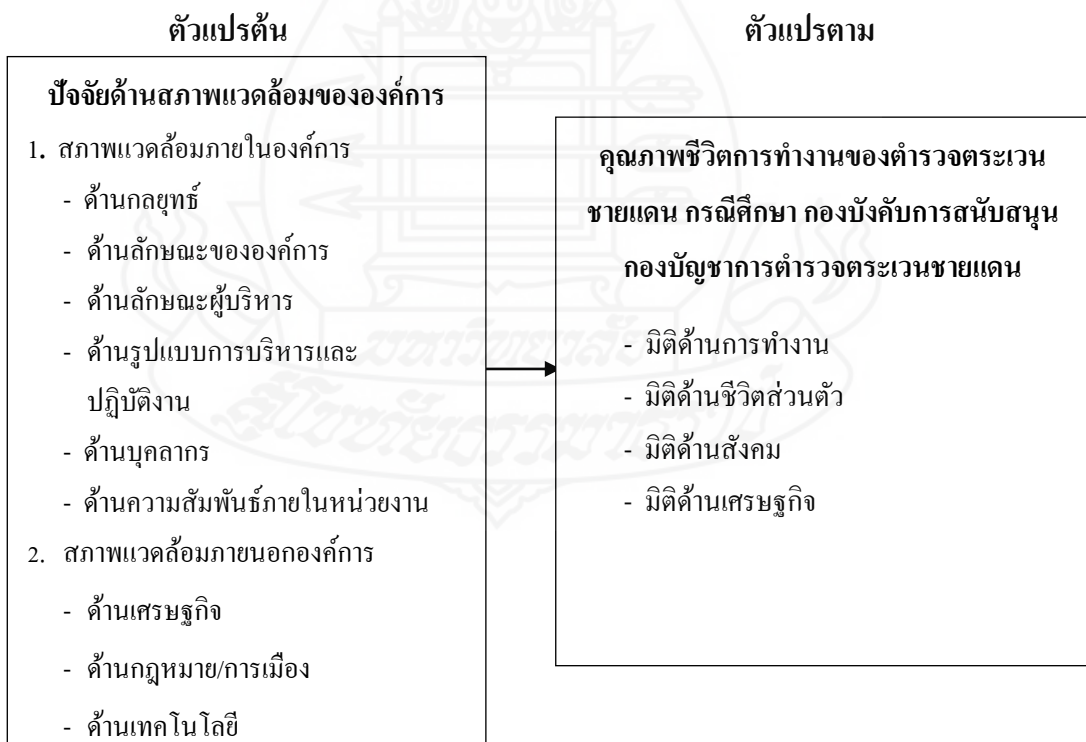
2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

2.3 เพื่อศึกษาปัญหา และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การดำเนินการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กรณีศึกษา กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554-2556 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และทฤษฎี 7'S Framework McKinsey ของ Peters & Waterman รวมถึงแนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร PEST Analysis ของ Thomas L. Wheelen and J. David Hunger มาใช้เป็นกรอบในการศึกษา โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ปรับแนวคิดของ

7'S Framework McKinsey มาประยุกต์ใช้ โดยการนำตัวแปรปัจจัยด้านทักษะ (Skill) ศึกษาารวมเข้ากับตัวแปรปัจจัยด้านบุคลากร (Staff) เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่า ตัวแปรด้านทักษะมีเนื้อหาใกล้เคียงและสอดคล้องกันกับตัวแปรด้านบุคลากร ดังนั้นทำให้ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเหลือ 6 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ และผู้ศึกษายังได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่ประกอบด้วยตัวแปร ด้านเศรษฐกิจ (Economics) ด้านกฎหมาย/การเมือง (Political / Laws) ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social and Culture) และด้านเทคโนโลยี (Technology) โดยไม่ได้นำปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม มาศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่า ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับ โครงสร้างของประชากร การเกิด – การตาย ความเชื่อ ประเพณี ซึ่งมีความสัมพันธ์น้อยมากกับการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และมีลักษณะการวัดในเชิงนามธรรม ซึ่งผู้ศึกษาคิดว่าไม่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดนได้ชัดเจน จึงไม่ได้นำตัวแปรดังกล่าวมาศึกษาในครั้งนี้ด้วย ดังนั้นทำให้ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร คงเหลือ 3 ตัวแปรที่นำมาศึกษา ซึ่งกรอบแนวคิดในการศึกษามีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรในที่นี้คือ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ประกอบด้วยข้าราชการ 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายสวัสดิการ ฝ่ายสื่อสาร ฝ่ายส่งกำลังบำรุง ฝ่ายการเงิน และฝ่ายพยาบาลสนาม มีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน รวมจำนวนทั้งสิ้น 418 คน ซึ่งไม่รวมผู้บังคับการ และรองผู้บังคับการ ของกองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

5.2 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กรณีศึกษา กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554-2556 ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ ไว้ 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการทำงาน มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ และทฤษฎี 7'S Framework McKinsey ของ Peters & Waterman ที่กล่าวถึงปัจจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ลักษณะผู้บริหาร (Style) รูปแบบการบริหารและการปฏิบัติงาน (System) การจัดคนเข้าทำงาน (Staff) และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (shared Values) และแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรของ Thomas L. Wheelen และ J. David Hunger ที่กล่าวถึงปัจจัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร หรือ การวิเคราะห์ PEST Analysis ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านการเมือง (Political) ด้านเทคโนโลยี (Technology) และด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social and Culture) โดยการศึกษาครั้งนี้ไม่ได้้นำปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมมาวิเคราะห์ด้วย เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่า ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างของประชากร การเกิด – การตาย ความเชื่อ ประเพณี ซึ่งมีความสัมพันธ์น้อยมากกับการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจ

ตระเวนชายแดน และมีลักษณะเป็นการวัดในเชิงนามธรรม ผู้ศึกษามองว่าไม่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดนได้ชัดเจน จึงไม่ได้นำตัวแปรดังกล่าวมาศึกษาในครั้งนี้ด้วย ดังนั้นทำให้ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร คงเหลือ 3 ตัวแปรที่นำมาศึกษา

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ที่ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) ด้านลักษณะองค์กร (Structure) ด้านลักษณะผู้บริหาร (Style) ด้านรูปแบบการบริหารและการปฏิบัติงาน (System) ด้านบุคลากร (Staff) และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Shared Values) โดยการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ปรับแนวคิดของ 7'S Framework ของ McKinsey มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา โดยการนำปัจจัยด้านทักษะ (Skill) ศึกษาเข้ามาเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลากร (Staff) เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่า ตัวแปรด้านทักษะการทำงานมีเนื้อหาใกล้เคียงและสอดคล้องกันกับตัวแปรด้านบุคลากร ดังนั้นทำให้ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เหลือ 6 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ (Economics) ด้านกฎหมาย/การเมือง (Political/Laws) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ได้นำแนวคิดการวิเคราะห์ PEST Analysis มาใช้เป็นกรอบในการศึกษา และผู้ศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยไม่ได้นำปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social and Culture) มาศึกษาในครั้งนี้ ดังเหตุผลที่กล่าวไว้ข้างต้น

5.3.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กรณีศึกษา กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554-2556 ที่ประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือน 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการทำงาน มิติด้านชีวิตส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ

5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2561 ถึงเดือน พฤศจิกายน 2561

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสังกัด ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

6.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมที่ทำให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต มีความรู้สึกรู้ใจในกระบวนการบริหารงานขององค์กร มีความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความสุขตามสมควรแก่สภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ในที่นี้หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งประกอบด้วย

6.2.1 มิติด้านการทำงาน หมายถึง กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีเหมาะสมและเพียงพอ มีรูปแบบการบริหารงานที่กระจายภาระงานที่เหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับและค่านิยมที่เอื้อต่อการทำงาน การบริหารงานบุคคลใช้ระบบคุณธรรม ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี

6.2.2 มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน มีความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัว กับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ครอบครัวเข้าใจ

6.2.3 มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร

6.2.4 มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีสมควรตามอัตรา มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย รู้จักการบริหารเงิน มีเงินออมเพื่ออนาคต

6.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆ หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการบริหารงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

6.3.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่สามารถควบคุมได้ จะทำให้ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ประกอบด้วย

1) **ด้านกลยุทธ์** หมายถึง องค์กรได้นำเอาการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ มีการให้ข้อมูลข่าวสารกับข้าราชการในหน่วยงานเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนและทั่วถึง เพื่อให้การทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด

2) **ด้านโครงสร้างองค์กร** หมายถึง โครงสร้างองค์กรมีการแบ่งสายงาน การบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ไม่เกิดการงานทับซ้อนกัน มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสม มีการติดต่อประสานงานกันอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน

3) **ด้านลักษณะผู้บริหาร** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการบริหารองค์กร เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน และมีความยุติธรรมในการให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

4) **ด้านรูปแบบการบริหารและการปฏิบัติงาน** หมายถึง องค์กรมีการวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร สื่อสารนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนรับทราบกันทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีกลไกในการกำกับดูแลให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรจะต้องเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

5) **ด้านบุคลากร** หมายถึง ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีการพัฒนาความรู้ข้าราชการที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาและวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง การบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน

6) **ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน** หมายถึง ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา หากประสบปัญหาการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว มีลักษณะการทำงานเป็นทีมให้ความร่วมมือกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

6.3.2 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร หมายถึง ปัจจัยภายนอกองค์กรคือ สิ่งที่ควบคุมไม่ได้ มีผลกระทบโดยอ้อมต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วย

1) **ด้านเศรษฐกิจ** หมายถึง ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ไม่มีหนี้สิน

2) **ด้านกฎหมาย/การเมือง** หมายถึง นโยบายรัฐบาล กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการเปลี่ยนรัฐบาลในการบริหารประเทศ สภาพทางการเมืองไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและขาดความสามัคคีในสังคม

3) **ด้านเทคโนโลยี** หมายถึง ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนในองค์กรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน องค์กรต้องส่งเสริมให้ข้าราชการในองค์กรได้รับความรู้ และการฝึกอบรมพัฒนาเกี่ยวกับด้านสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

6.4 ตำรวจตระเวนชายแดน หมายถึง ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

6.5 กองบังคับการสนับสนุน หมายถึง หน่วยงานของตำรวจตระเวนชายแดนที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการหรือส่วนราชการอื่น ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 มีหน้าที่เป็นฝ่ายให้การสนับสนุนแก่กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการ ด้านการสื่อสาร ด้านส่งกำลังบำรุง ด้านการเงิน ด้านการแพทย์ ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

6.6 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน หมายถึง หน่วยงานระดับกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจัดตั้งโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา มีข้าราชการตำรวจดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหัวหน้าและผู้บริหาร มีอำนาจบริหารและตัดสินใจในระดับกองบัญชาการแทนผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

7.2 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

7.3 เพื่อเป็นข้อมูลและประโยชน์ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย หรือโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กรณีศึกษา กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานโดยทั่วไปของปัจเจกบุคคลในภาพรวม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาโดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กร
4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับกองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

1.1 ความเป็นมาของคุณภาพชีวิต

ปัจจุบันคำว่า คุณภาพชีวิต ได้รับความนิยมนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งแปลมาจากภาษาอังกฤษที่ตรงกับคำว่า “Quality of Life” มีการนำคำว่า คุณภาพชีวิตมาใช้ครั้งแรก เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2508 โดยท่านประธานาธิบดี ลินดอน เบนส์ จอห์นสัน (Lyndon Baines Johnson) ซึ่งเป็น การกล่าวเกี่ยวกับการชุนโยบายหาเสียงทางการเมือง ที่จตุรัสเมดิสัน นครนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา สำหรับประเทศไทยไม่ปรากฏชัดเจนว่าได้รับถ้อยคำนี้เข้ามาใช้ตั้งแต่เมื่อไหร่ หากพิจารณาแล้วถ้อยคำในภาษาไทยที่มีใช้อยู่เดิมใกล้เคียงกับวลีที่ว่า “กินดี อยู่ดี” หรือ “อยู่ดี มีสุข” คือ การมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอและสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน มีเหตุผลมาจากพื้นฐานค่านิยม สภาพแวดล้อมที่อาศัย และด้านความคิด การพิจารณาคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน เป็นการยกระดับความสำคัญของบุคคลทั้ง ความสามารถด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจและการศึกษา จำเป็นต้องพิจารณาในหลายๆ แง่มุม เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีที่มนุษย์ทุกคนแสวงหา (ภคินี โอพารริกาชาติ, 2547: 22)

1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิต

องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational Scientific and Cultural Organization: UNESCO, 1993 อ้างถึงใน ฉัญฉุลา รัตนคช, 2557: 19) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ในสังคม และระดับความพอใจในคุณภาพชีวิต เป็นความรู้สึกรของการอยู่อย่างพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิต การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคม ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO, 1993) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตว่า เป็นแนวคิดหลายมิติที่มีการผสมผสานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อม และด้านความเชื่อส่วนบุคคล ภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล

Hancock (2000 อ้างถึงใน Thanawit Butr-Udom, 2007) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่าเป็นความพอใจของชีวิต ความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีความสุข มีสุขภาพที่ดี สามารถปรับตัวได้ มีชีวิตที่มีความหมาย สามารถแยกแยะระหว่างคุณภาพชีวิตที่ดีและไม่ดี มีความสุขหรือไม่มีความสุข พพอใจหรือไม่พอใจ การตัดสินใจว่าคุณภาพชีวิตดีหรือไม่ เกี่ยวข้องกับระดับความต้องการของบุคคล

พิพัฒน์ จันทรา (2542: 14) ได้สรุปคุณภาพชีวิตไว้ว่าเป็นการมองคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในภาพรวม มนุษย์ประกอบด้วยร่างกาย สติปัญญา จิตใจ ความรู้สึก และมนุษย์ก็ยังมี ความสำคัญต่อการเมืองและเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงไม่สามารถจะกล่าวถึงมนุษย์ในแง่ใดแง่หนึ่งได้ แต่ต้องมองมนุษย์มนุษย์ในทุกด้าน ระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์จึงพิจารณาจากชีวิตความเป็นอยู่ในเวลานั้นๆ คุณภาพชีวิตมีมุมมองที่ต่างกันไปตามรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น เพศ วัย การศึกษาในวิชาสาขาต่างๆและภูมิหลังของบุคคล

งามใจ ทวีชนม์ (2550: 12-13) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ร่วมกับคณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2548) ได้จัดทำดัชนีคุณภาพชีวิต เพื่อใช้สำหรับวัดคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของประชาชนในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีการพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญ 11 มิติ ได้แก่

1. สุขภาพ หมายถึง สุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจที่ดี จะส่งผลให้ผู้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมด้านการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีชีวิตชีวา
2. การศึกษา เป็นกลไกพื้นฐานในการถ่ายทอดความรู้ และวัฒนธรรมจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง การศึกษายังเป็นรากฐานของนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีความยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของมนุษย์ให้ดีขึ้น สะดวกสบายมากขึ้น
3. ทืออยู่อาศัย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เพื่อให้สามารถปกป้อง คุ้มกัน มีความมั่นคง ทำให้สมาชิกในบ้านรู้สึกปลอดภัย
4. สิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพน้ำ คุณภาพอากาศ มลพิษจากขยะสิ่งปฏิกูลของเสียจากครัวเรือน การใช้สารเคมี มีผลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของคนในสังคม การที่ภาครัฐมีนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้น สิ่งที่จะมองข้ามไม่ได้ และต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก คือ ความต้องการ ผลกระทบ ความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสังคม เพื่อนำมาพิจารณาประกอบด้วย
5. รายได้ รายได้ขั้นต้นและรายได้ต่อหัวสะท้อนภาวะความเป็นอยู่ และมาตรฐานการครองชีพของประชาชน รายได้จึงเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่จะทำให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตของตนและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม
6. การทำงาน ชีวิตการทำงานมีความสำคัญมาก เพราะว่าการมีงานทำก่อให้เกิดรายได้ ซึ่งนำไปสู่การมีมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตที่ดี
7. ปัญญาและจิตวิญญาณ คือ การที่บุคคลมีภาวะจิตใจที่สงบ ไม่ฟุ้งซ่าน สามารถไตร่ตรองและใช้วิจารณญาณเกี่ยวกับ การดำเนินชีวิตในทางที่ถูกที่ควร รู้จักเสียสละตนเอง เพื่อเพื่อนมนุษย์และสังคม
8. ชีวิตครอบครัว ครอบครัวเป็นสถาบันหลักของโครงสร้างสังคม และทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เศรษฐกิจ และสังคมของปัจเจกชน ตั้งแต่ช่วงวัยเด็ก ผู้ใหญ่จนถึงวัยชรา ไม่ว่าบุคคลนั้นมีความปกติหรือมีภาวะพิการก็ตาม
9. ความปลอดภัย ในสังคมที่เกิดอาชญากรรมรูปแบบต่างๆ ที่รุนแรงเป็นประจำ รวมถึงมียาเสพติดที่ระบาดแพร่หลายในสังคม เกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนทำให้เกิดการสูญเสียชีวิต บ่อยครั้ง ทางด้านร่างกายและทรัพย์สิน ย่อมกระทบต่อความสงบและเสถียรภาพของสังคม ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของคนในชุมชนตกต่ำลง

10. การคมนาคมและการสื่อสาร เป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าและการพัฒนาสังคม สืบเนื่องจากมีความสัมพันธ์กับการเข้าถึง โอกาสทางการศึกษา การจ้างทำงาน รวมทั้งการเข้าถึงทรัพยากรและการบริการต่างๆ

11. การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสังคม แสดงให้เห็นถึงพันธะผูกพันและความตั้งใจของบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมและการเมือง ซึ่งประชาชนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองสูง เพื่อเรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์ที่พึงได้ตามกฎหมาย การที่รัฐบาลใช้อำนาจในการจัดสรรทรัพยากรของสังคม ก็มีเป้าหมายที่จะสร้างความสุขและประโยชน์แก่ประชาชนมากขึ้น เพื่อจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี

จากความหมายของคุณภาพชีวิตที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ของบุคคลที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สังคมที่อยู่อาศัย รวมไปถึงมีรายได้ที่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการซึ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่สำคัญมี 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านกาย เช่น สุขภาพร่างกาย บุคลิกภาพ ที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย ที่ทำงานมั่นคง
- 2) ด้านจิตใจ เช่น สภาพจิตใจด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน ความพอใจในตัวเอง มีความพอใจในการทำงานร่วมกับคนอื่น
- 3) ด้านสังคม เช่น สถานะทางสังคม ยศ ตำแหน่ง การยอมรับนับถือ การยกย่อง
- 4) ด้านเศรษฐกิจ เช่น รายได้ที่เพียงพอ เศรษฐกิจดี

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้เริ่มมาจากการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการทำงานหรือขององค์กร เพื่อให้การทำงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการบริหารองค์การในยุคคลาสสิก (Classical Organization Theory) มีแนวคิดที่พยายามแสวงหาหลักการงานและหลักการบริหารที่ดีที่สุด ทฤษฎีสำคัญในยุคนี้ เช่น การจัดการบริหารงานตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของ เฟรด เดอริค เทเลอร์ (Frederick Taylor) ที่มุ่งศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพของปริมาณงานเท่านั้น โดยไม่ได้คำนึงถึงสภาพจิตใจ ความรู้สึกของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ยึดหลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติเป็นสำคัญ

ต่อมาปี ค.ศ.1950 อยู่ในยุคนี้ โอคลาสติก (Neoclassical Organization Theory) มีนักวิชาการชื่อ เอลตัน มาโย (Elton Mayo) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งเรียกว่า Hawthorns Studies จากการศึกษาทำให้เขาพบว่า บุคคลเป็นปัจเจกที่แปรผันได้ และเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตของงาน จึงเกิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ ที่มีลักษณะแนวคิดที่ยึดถือหลักปรัชญาความเชื่อ ที่สวนทางกับการบริหารจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ได้เปลี่ยนความสนใจที่มุ่งเน้นการปรับปรุงองค์การและผลผลิต โดยมีการออกแบบการทำงานและค่าตอบแทนตามปริมาณงานที่ทำ มามุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการของเหล่าบุคลากรในหน่วยงาน นักวิชาการกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) เชื่อว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีความต้องการที่ไร้เหตุผลไม่มีที่สิ้นสุด และไม่ได้หวังค่าตอบแทนในรูปแบบเงินตราอย่างเดียวเท่านั้น ความต้องการเหล่านั้นจะได้รับการตอบสนองเมื่อบุคคลเข้าไปความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับผู้อื่นในระดับต่างๆ (อ้างถึงใน นฤมล แซ่โจ้ว, 2552: 9- 10)

ด้านความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) ซึ่งเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) หากจะกล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว มีผู้ให้นิยามและคำจำกัดความไว่น่าสนใจ ดังนี้

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน ภณิตา กบรัตน์, 2556: 6-7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในองค์การ ให้นักงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการบริหารโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงาน จะช่วยส่งผลให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่า ที่จะคำนึงถึงเฉพาะเทคโนโลยี มีการแบ่งผลประโยชน์และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคำนึงเรื่องค่าตอบแทน สุขภาพร่างกาย ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับ ความพึงพอใจในการทำงาน และเกี่ยวข้องกับ โปรแกรมการพัฒนาองค์การ(Organization Development Programs)

Bluestone (1997 อ้างถึงใน ภณิตา กบรัตน์, 2556: 8) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น โดยผ่านการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาคำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา ทำให้มีประชาธิปไตยในองค์การสูง เปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในองค์การ ได้นำเอาความรู้ ทักษะ ความสามารถอื่นๆ ที่มีมาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีค่า ได้รับการยอมรับ และช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานให้ลดลงได้

สรตน์ย หมวกแก้ว (2553: 13) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในอาชีพ ตลอดจนการยอมรับจากสังคม อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน

จันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553: 10) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการดำรงชีวิตในสังคมที่อยู่ใน สภาพแวดล้อมที่ดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจได้อย่าง เหมาะสม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

ประหยัด ก้องกังวาลย์ (2554: 9) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สถานะความเป็นอยู่ในทางที่ดีทั้งทางร่างกายจิตใจ อยู่ใน ครอบครัวที่อบอุ่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ อยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพักผ่อน หย่อนใจ และสามารถดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมทางสังคมได้ รวมถึง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ดี

ด้านองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง เกณฑ์มาตรฐาน หรือตัวชี้วัด ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Richard E. Walton (1974 อ้างถึงใน สุเนตร นาม โคตรศรี, 2553: 9) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มี 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair Compensation) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่นๆ จากการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ ในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลและเป็นธรรม สำหรับ ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมนั้น เกิดจากการเปรียบเทียบการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความ รับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือผลการปฏิบัติงานที่เทียบกัน เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานทางด้านร่างกายและจิตใจ สภาพ การทำงานต้องไม่ก่อให้เกิดอันตรายมีความเสี่ยง ควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการ ทำงาน ที่ส่งเสริมสุขภาพช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะงานที่ช่วยส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคงให้แก่บุคลากร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา การเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความมั่นคงในอาชีพและมีความสุขกับการทำงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถที่ตนมี มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถ โดยมอบหมายงานใหม่หรืองานที่งานต้องใช้ความรู้ทักษะมีลักษณะงานที่ท้าทายเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้และประสบการณ์

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง การทำงานที่มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ร่วมกันมือทำงาน ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานและได้รับการยอมรับ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีแบ่งกลุ่มชั้นวรรณะในองค์กร ปราศจากการมีอคติคิดทำลายซึ่งกันและกัน

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง นโยบายการบริหารและวัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งเสริมให้เกิดความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร มีความเป็นธรรมในการพิจารณาสิทธิประโยชน์ต่างๆ ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด และรวมถึงโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และมีการปกครองตามกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง บุคคลต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต การแบ่งเวลาชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลกัน ไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกดดันจากการทำงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการทำงานที่เคร่งเครียดกับงานมากเกินไป จนไม่มีพักผ่อนหรือใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเอง เช่น การกำจัดขยะ ของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม และเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Yasuhiko Nagayama (1993: 151 อ้างถึงใน งามใจ ทวีชนม์, 2550: 25-26) ซึ่งสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายธุรกิจ (White Collar Workers) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่างๆ และได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
 - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
 - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
 - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
 - 2.2 สภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
 - 2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน
 - 3.1 มีอิสระในการทำงาน
 - 3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลายๆ ด้าน
 - 3.3 ดูแลและทำงานทั้งกระบวนการ
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
 - 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
 - 4.3 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 4.4 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
 - 5.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใดๆ
 - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า
 - 5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
 - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
 - 6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
 - 6.3 เคารพในความเสมอภาค

7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสม ระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของคนงาน
9. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาวะความพร้อมที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลด้านร่างกายและจิตใจ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือชีวิตด้านอื่นๆ เช่น รายได้ สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่อยู่อาศัย สังคม และเศรษฐกิจ ความมั่นคง และโอกาสในอาชีพ มีความสมดุลในการใช้ชีวิต ซึ่งจะช่วยให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม ตามสภาพความจำเป็นพื้นฐานในสังคมของแต่ละบุคคล

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน การที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมเกิดจากความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับที่ดี ได้มีนักวิชาการได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานไว้ ดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory)

Herzberg (1989 อ้างถึงใน สุนทร นามโคตรศรี, 2553: 9) ได้เสนอองค์ประกอบคู่ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งได้มีการสรุปไว้ว่า ปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือความไม่ชอบของแต่ละบุคคลในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวคือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน รักงาน มีความสุขกับการทำงาน เป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงรู้สึกเกิดความพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือจากผู้ที่มาขอคำปรึกษาหารือ หรือจากคนในองค์กร การยอมรับนี้อาจจะเป็นลักษณะการชมเชย ยกย่อง แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work-Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและต้องลงมือทำ มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ในการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กร เกิดความพึงพอใจและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น

2) ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยค่าจูนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้ามีแต่มีลักษณะไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยนี้จะมาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

(1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน โอกาสจะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยที่บุคลากรสามารถได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

(2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(3) สถานภาพทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

(4) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(5) สภาพการทำงาน (*Working Condition*) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

(6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (*Personal Life*) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งมีผลมาจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

(7) ความมั่นคงในงาน (*Security*) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงขององค์กร

(8) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (*Supervision*) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

Herzberg (1989) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์กรประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่หากมีค่าเป็นลบ ก็จะไม่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้ มีหน้าที่บำรุงรักษาบุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี ดังนั้นองค์กรควรจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ เช่น การได้รับค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม จัดให้มีสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ให้รางวัลหรือการยกย่องบุคลากรที่มีผลการทำงานดีเด่น จัดให้มีกิจกรรมสังสรรค์เพื่อผ่อนคลายจากการทำงาน เป็นต้น

2.2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (*Maslow's Hierarchy of need Theory*)

Abraham Maslow (1970 อ้างถึงใน วสันต์ พลั้วพันธ์, 2550: 16) ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไปตามลำดับ มีรายละเอียดดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (*Physiological Needs*) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่อยู่ขั้นต่ำสุดที่มนุษย์จะขาดไม่ได้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร ที่พักอาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2) *ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs)* เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งจนพอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยตามมา ซึ่งแบ่งออกได้ 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย ภัยจากธรรมชาติ และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น มีการประกอบอาชีพที่มั่นคง มีบำนาญ บำนาญ มีประกันชีวิต เป็นต้น

3) *ความต้องการทางสังคมและการเป็นที่รัก (Social and Love Needs)* เช่น การมีครอบครัว เพื่อน คนรัก การเป็นสมาชิกหรือการมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคมหรือชุมชน เป็นต้น

4) *ความต้องการการยอมรับ ยกย่อง นับถือ (Esteem Needs)* ความต้องการในขั้นนี้ หมายถึง ความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถของตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นความรู้สึกส่วนตัว หรือความรู้สึกภายใน

5) *ความต้องการความสำเร็จและประจักษ์ในตนเอง (Self-Actualization Needs)* เป็นความต้องการในขั้นสูงสุดของพัฒนาการแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ หมายถึงความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำอะไรเป็นในสิ่งที่ตนเองหวังไว้ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อความต้องการในระดับอื่นๆ ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่จะเกิดความต้องการในขั้นนี้จึงมีจะไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างเพียงพอนั้นก็ยากอยู่แล้ว ปกติแล้วมนุษย์ส่วนมากจะมีความต้องการสูงสุดเพียงแค่ขั้นที่สี่เท่านั้นเอง

Maslow (อ้างถึงใน งามใจ ทวีชนม์, 2550: 32-33) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์นั้นอยู่ที่ว่า เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับใดลำดับหนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปอีก ความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการของมนุษย์แต่ละคนแตกต่างกัน ดังนั้น การที่จะจูงใจให้บุคลากรทำงานและเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์กรต้องศึกษาและทำความเข้าใจก่อนว่า บุคลากรต้องการอะไร และหาแนวทางตอบสนองความต้องการนั้นให้ถูกต้อง จะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เช่น คนงานกลุ่มหนึ่งที่เราต้องการจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับอยู่แล้ว วิธีที่จะจูงใจคนงานกลุ่มนี้ คือพยายามตอบสนองความต้องการด้านความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น

จากทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร ให้เกิดมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน และจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มี เพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรและผู้ที่ปฏิบัติงานเองมีความเจริญก้าวหน้า

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์กร

ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ สามารถแบ่งสภาพแวดล้อมองค์กรออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External environment) ซึ่งเป็นปัจจัยต่างๆ ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal environment) ซึ่งเป็นปัจจัยต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การควบคุมขององค์กร ซึ่งจะอธิบาย ทฤษฎี แนวคิด ดังนี้

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

Peter and Waterman (1982 อ้างถึงใน ฅฎฐลดา รัตนคช, 2557: 34-35) ได้กล่าวถึงแนวคิด 7'S Framework แนวคิดนี้พัฒนาโดยบริษัท McKinsey ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาชั้นนำในสหรัฐอเมริกาได้เสนอโมเดลนี้เพื่อใช้วิเคราะห์องค์กร ซึ่งสามารถใช้ได้ในหลายวัตถุประสงค์ เช่น

1. ใช้เพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อประเมินความพร้อมขององค์กรทำให้ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรนั้นๆ เพื่อจะนำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2. ใช้เพื่อประเมินความพร้อมขององค์กร ที่จะทำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลตามที่ต้องการ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

- 2.1 กลยุทธ์ (Strategy) คำว่ากลยุทธ์ในที่นี้จะมีความหมายอย่างกว้าง จะหมายถึง แผนกลยุทธ์ขององค์กรที่ได้จัดทำมาแล้ว ได้มีการจัดทำอย่างเหมาะสมต่อสภาพการแข่งขัน และความพร้อมขององค์กรมากน้อยแค่ไหน

- 2.2 โครงสร้าง (Structure) จะต้องมีโครงสร้างเพื่อรองรับแผนกลยุทธ์ที่ได้วางไว้และโครงสร้างจะต้องสอดคล้องเหมาะสมกับแผนกลยุทธ์ด้วย

- 2.3 สไตล์ผู้บริหาร (Style) จะต้องวิเคราะห์สไตล์การบริหารจัดการของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง มีความมุ่งมั่นในการทำงานแค่ไหน มีความสามารถในการจูงใจ และเป็นแบบอย่างในการทำงานได้ดีแค่ไหน สไตล์ต่างๆ เหล่านี้จะเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

2.4 ทรัพยากรบุคคล (Staff) งานตามแผนกลยุทธ์จะเกิดขึ้นได้ จะต้องมีส่วนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์นั้น โดยต้องมีการวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ถ้าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่ถูกต้องเหมาะสม และมีแรงจูงใจในการทำงาน แผนกลยุทธ์ดังกล่าวนั้นก็สำเร็จลงได้

2.5 ทักษะ (Skill) เป็นการพิจารณาถึงทักษะหรือความเชี่ยวชาญขององค์กร โดยภาพรวม ว่าองค์กรแห่งนี้เก่งหรือเชี่ยวชาญในเรื่องใด

2.6 ระบบ (System) เป็นการวิเคราะห์ระบบงานขององค์กรในทุกๆ เรื่อง ทั้งระบบการบริหารจัดการ ระบบการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการวางแผน ระบบงบประมาณ ระบบการควบคุม ระบบการจัดซื้อ ระบบการจ่ายค่าตอบแทน

2.7 ค่านิยมร่วม (Shared Value) เป็นการวิเคราะห์ถึงค่านิยมร่วม ความเชื่อร่วมขององค์กรนั้นเป็นอย่างไร ซึ่งมักจะสะท้อนอยู่ในปรัชญา ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยข้อนี้ดูว่า สอดคล้องสนับสนุนต่อแผนองค์กรเพียงใด

อร่าม ศิริพันธุ์ (2553: 16-18) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) เป็นสภาพแวดล้อมปัจจัยภายในองค์กรที่สามารถควบคุมได้ เพื่อให้้องค์กรทราบว่าตัวเองมีจุดเด่นใดบ้างที่เหนือคู่แข่ง ที่เรียกว่า “จุดแข็ง” เช่น การให้บริการเป็นเลิศ สินค้ามีคุณภาพ และมีสิ่งใดบ้างที่้องค์กรมีน้อยกว่าคู่แข่งหรือไม่มีเลย เรียกว่า “จุดอ่อน” ที่ทำให้องค์กรเสียเปรียบคู่แข่ง เช่น ขาดอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย บุคลากรขาดทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีแนวทางหรือเครื่องมือในการวิเคราะห์ที่สำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยใช้ตัวแบบ 7'S Framework ของ McKinsey ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) คือ การกำหนดทิศทางตลอดจนวิธีการทำงานขององค์กร หรือกล่าวได้ว่าเป็นการร่วมกันสร้างยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรจะต้องมีค่านิยมร่วมที่เด่นชัด

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) คือ การกำหนดโครงสร้างออกแบบขององค์กร ให้สามารถดำเนินการจนบรรลุแผนทิศทาง หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

3. ระบบการทำงาน (System) คือ ระบบภายในองค์กรที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร เช่น ระบบ MIS ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบการบริหารงบประมาณ

4. บุคลากร (Staff) คือ เป็นการวิเคราะห์ความพร้อมด้านกำลังคน ที่ต้องพิจารณา ทั้งในแง่จำนวนคนทำงานให้สอดคล้องกับภาระงาน และในแง่ของขีดสมรรถนะของกำลังคนด้วย

5. ทักษะ (Skill) คือ เป็นการวิเคราะห์ขีดความสามารถของคนในองค์กร ว่ามีความสามารถในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ เช่น องค์กรด้านบุคลากร จะต้องมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ในด้านหลักกฎหมายเป็นอย่างดี หรือ องค์กรด้านการรักษาพยาบาล ก็ต้องมีบุคลากรที่เชี่ยวชาญการวินิจฉัยและรักษาโรคได้ดี

6. รูปแบบการบริหาร (Style) คือ การสังเกต วิเคราะห์รูปแบบ บุคลิกลักษณะ ของคนที่ทำงานในองค์กรว่า มีความสอดคล้องกับลักษณะงานหรือธรรมชาติของงานอย่างไรบ้าง

7. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Shared Value/ Shared) คือ ค่านิยมหรือวิสัยทัศน์ ร่วมของสมาชิกในองค์กร ถือได้ว่าเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ เพราะทิศทางความก้าวหน้าของ องค์กรจะมีมากน้อยเพียงใด อยู่ที่ความเห็นพ้องต้องกัน หากสมาชิกมีความเห็นที่แตกต่างกัน หรือมี ความขัดแย้งในองค์กรจะนำไปสู่การทำงานที่ขาดเป้าหมายร่วมกัน

เอกชัย นุษยาภิธาน (2553 อ้างถึงใน ฌัญฉลดา รัตนคช, 2557: 36-37) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. บุคลากร (People) หมายถึง พนักงานหรือลูกจ้าง ที่รวมถึงความสามารถหรือ สมรรถนะด้วย

2. ทรัพยากร (Resources) ตัวอย่างเช่น การรับรองจากแหล่งต่างๆ สถานที่ตั้ง ทำเล ความสำเร็จในอดีตที่สร้างชื่อเสียง ภาพลักษณ์

3. นวัตกรรมและความคิด (Innovation and Ideas) ตัวอย่างเช่น เทคโนโลยีของ องค์กรเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับคู่แข่ง เครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

4. การบริหารจัดการ (Management) ตัวอย่างเช่น รากฐานการบริหารจัดการที่ เข้มแข็ง ผู้บริหารที่มุ่งมั่นสร้างคุณภาพให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

5. การตลาด (Marketing) ตัวอย่างเช่น ความเป็นผู้นำการตลาด ชื่อเสียงดี เครื่องหมายการค้าดี ฐานลูกค้าที่เข้มแข็ง ผลิตภัณฑ์ที่เข้มแข็งในตลาด นวัตกรรมที่ดีเด่น

6. การปฏิบัติการ (Operations) ตัวอย่างเช่น เครือข่าย สายการบังคับบัญชา การ ประเมินความดีความชอบ กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน แรงกดดันภายในองค์กร ขั้นตอนหรือ กระบวนการการทำงาน

7. การเงิน (Finance) ตัวอย่างเช่น กระแสเงินสดหมุนเวียนดีเยี่ยม รายรับและผลกำไรที่เติบโต การบริหารการเงินที่ยอดเยี่ยม เกรดดีดี หนี้สินน้อย มีความสัมพันธ์ที่ดีกับธนาคาร
8. ทรัพย์สิน (Properties) ตัวอย่างเช่น อาคาร เครื่องจักร สิ่งอำนวยความสะดวกด้านอื่นๆ
9. กระบวนการ (Processes) ตัวอย่างเช่น การปกครอง การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร
10. ผลิตภัณฑ์และบริการ (Product and Service) ยกตัวอย่างเช่น สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหมดในการผลิตที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ แผนการผลิตที่ดีเยี่ยม ระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันที่มีประสิทธิภาพ
11. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แผนที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างหรือคงไว้ซึ่งความได้เปรียบด้านการแข่งขันหรือหาช่องทางอย่างอื่น
12. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่องค์การถูกสร้างขึ้น เป็นตัวที่จะบอกว่าใครเป็นหัวหน้า และใครที่จะต้องรายงานใคร
13. รูปแบบ (Style) หมายถึง รูปแบบของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารนำมาใช้
14. ระบบ (System) หมายถึง กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานประจำวัน ที่บุคลากรในองค์การต้องดำเนินการให้ลุล่วง
15. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญของพนักงานหรือลูกจ้าง ที่มีต่องานที่ต้องทำให้ลุล่วงตามเป้าหมาย
16. ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ หรือทัศนคติ หรือความรู้สึกร่วมกันของบุคลากรที่ไปในทิศทางเดียวกัน มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เท่ากับเป็นเป้าหมายสำคัญที่องค์การต้องการที่จะบรรลุ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

Wheelen et al (2008 อ้างถึงใน ฉวีฉลดา รัตนคช, 2557: 31) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เป็นปัจจัยภายนอกในระดับกว้าง และมีผลกระทบโดยอ้อมต่อการปฏิบัติงานขององค์การ ทั้งที่เป็นภาคเอกชนและองค์การของภาครัฐ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors) เช่น นโยบายและเสถียรภาพของรัฐบาล การแก้ไขกฎหมาย การปรับปรุงระเบียบต่างๆ ที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทางการบริหาร
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors) เช่น อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย อัตราภาษี และอัตราว่างงาน

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) เช่น การผลิตคิดค้นทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ เครื่องจักรอุตสาหกรรม เครื่องจักรสมองกล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม (Social – Cultural Factors) เช่น โครงสร้างทางเพศและอายุ ระดับการศึกษา ค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมและประเพณี ตลอดจนพฤติกรรมกรการบริโภคอุปโภค

สตาร์จันท์ โอพิทท์กัษชีวิน (2540 อ้างถึงใน ฌัญญลคดาร์ตคช, 2557: 32 - 33) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยที่มีขอบเขตกว้าง และมีผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรในลักษณะที่ไม่ทันที่ทันใด ได้แก่

1. เศรษฐกิจ (Economic) ประกอบด้วยปัจจัย ได้แก่ อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย การได้เปรียบหรือการเสียเปรียบดุลการค้า งบประมาณขาดดุลหรือเกินดุล อัตราการออมของประชากร อัตราการออมของธุรกิจ ผลผลิตภันท์มวลรวมประชาชาติ ผลผลิตภาพประชาชาติ ระดับการว่างงาน ประมาณเงินหมุนเวียนในตลาด ปริมาณและราฟลังงาน เป็นต้น

2. ประชากรศาสตร์ (Demographic) ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ขนาดของประชากร โครงสร้างอายุ การกระจายตัวของประชากร การกระจายรายได้

3. การเมืองและกฎหมาย (Political/ Legal) ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ กฎหมายภาษีอากร กฎหมายปกป้องคุ้มครองสภาพแวดล้อม กฎหมายห้ามผูกขาด ความมั่นคงของรัฐบาล กฎหมายการฝึกอบรมแรงงาน นโยบายและปรัชญาการศึกษา เจตคติที่มีต่อบริษัทต่างชาติ ดึงจูงใจพิเศษ

4. สังคมวัฒนธรรม (Social and cultural) ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญดังนี้ สตรีที่ทำงาน ความหลากหลายของแรงงาน เจตคติที่มีต่อคุณภาพชีวิตงาน ความใส่ใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงความชอบในงานและสายอาชีพ การเปลี่ยนแปลงความชอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของสินค้าและบริการ

5. เทคโนโลยี (Technological) ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ คือ นวัตกรรมด้านผลิตภันท์ นวัตกรรมด้านกระบวนการ การประยุกต์ความรู้ ความเอาใจใส่ของภาคเอกชนและการสนับสนุนของภาครัฐบาล ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีการสื่อสารใหม่ๆ การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ และเคลื่อนย้ายจากห้องทดลองสู่ท้องตลาด

อร่าม ศิริพันธุ์ (2553: 10-12) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) หรือที่นิยมเรียกกันว่า “PEST Analysis” เป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบแผ่คลุมเป็นวงกว้าง โดยที่ผลกระทบของค์การแต่ละแห่งอาจมีระดับความรุนแรงแตกต่างกันถึงน้อย มีปัจจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป ดังนี้

1. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Politics and Legal) เป็นการวิเคราะห์กฎหมาย รายละเอียด ข้อบังคับ (regulations) ที่เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานราชการ ตลอดจนแบบแผนที่ต้องปฏิบัติของหน่วยงานเอกชน ประกอบด้วย นโยบายของรัฐบาล ความมั่นคงของรัฐบาล ความขัดแย้งและความรุนแรงทางการเมือง บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มกดดัน เป็นต้น

2. ด้านเศรษฐกิจ (Economics) เป็นการวิเคราะห์ความแข็งแรงของระบบเศรษฐกิจของประเทศ หรือภูมิภาคที่องค์กรเข้าไปดำเนินการอยู่ ประกอบด้วย อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ การค้าระหว่างประเทศและดุลการชำระเงิน การจัดเก็บรายได้และการใช้จ่ายของรัฐบาล ตลอดจนหนี้สาธารณะและเงินคงคลัง เป็นต้น

3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social and Culture) เป็นการวิเคราะห์คุณลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวกับประชากร (Demographical Characteristics) ประกอบด้วย ประเพณี ค่านิยม โครงสร้างประชากร จำนวนอัตราการเกิด-การตาย สุขอนามัย การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของครอบครัว โครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค คุณภาพชีวิต

4. ด้านเทคโนโลยี (Technology) ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับวิทยาการสมัยใหม่ กรรมวิธีใหม่ๆ ตลอดจนการผลิตสินค้าและบริการ หรือพัฒนาการทางด้านเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการให้บริการ เช่น โครงข่ายระบบคอมพิวเตอร์ ที่เชื่อมต่อบริบทฐานข้อมูลเข้าด้วยกันทุกพื้นที่ การใช้ Internet โทรศัพท์มือถือ การประชุมทางไกลผ่านระบบ Videoconference เป็นต้น

4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือน

4.1 แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมี คุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ

ภารกิจของรัฐ” สำนักงาน ก.พ. จึงจัดให้มีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life) ของข้าราชการให้ครอบคลุมและเป็นระบบ เพื่อให้ข้าราชการมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้ บรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ที่มา: สำนักวิจัยและ พัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ, 2561)

4.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 – 2556 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนใน 4 มิติ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการ ทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ โดยมีหลักการและวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ ต้องการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิต สาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งมีความสอดคล้องกับการพัฒนา สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ จึงได้แบ่งแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการ เป็น 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

4.2.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านการทำงาน

เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์ และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญใน การพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้

1) กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้เหมาะสม เสริมสร้างที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ

(1) เป้าประสงค์ เพื่อปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนจัดให้มี อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยี ที่ทันสมัยเหมาะสมเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน

(2) ตัวชี้วัด การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านการทำงาน คือ สถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะตามเกณฑ์ของส่วนราชการที่รับผิดชอบ และความพึง พอใจของข้าราชการที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละส่วนราชการ

2) กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(1) เป้าประสงค์ เพื่อจัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

(2) ตัวชี้วัด พิจารณาผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการตามคำรับรอง การปฏิบัติงานราชการ และตัวชี้วัดสำคัญเพิ่มสูงขึ้น

3) กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มี ประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ

(1) เป้าประสงค์ เพื่อให้มีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

(2) ตัวชี้วัด พิจารณาจากความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กร ความ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

4.2.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

1) กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการ ดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี

(1) เป้าประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้สามารถดูแล ป้องกัน และ รักษาสุขภาพของตนเองและ ครอบครัวได้ และมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ ความเครียดของตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงต้องการให้ข้าราชการและครอบครัวมีสุขภาพที่ดี สามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

(2) ตัวชี้วัด พิจารณาจากจำนวนข้าราชการที่มีความรู้ และเข้าร่วม กิจกรรมในการดูแลสุขภาพ สามารถจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัวได้ และจำนวน ข้าราชการที่มีน้ำหนักเกินและมีโรคประจำตัวลดลง

2) กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น และเข้มแข็ง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

(1) เป้าประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว และสังคม ข้าราชการมีความสุขเพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความอบอุ่น

(2) ตัวชี้วัด พิจารณาจากจำนวนกิจกรรมที่จัดให้ครอบครัวข้าราชการ เข้าร่วมกิจกรรมของส่วนราชการและจำนวนข้าราชการที่มีความสุขเพิ่มขึ้น มีอัตราการหย่าร้างลดลง

4.2.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม

เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคีมีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

1) กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

(1) เป้าประสงค์ เพื่อให้ส่วนราชการมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม และเสริมสร้างให้ข้าราชการเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

(2) ตัวชี้วัด พิจารณาจากส่วนราชการมีนโยบายและดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม และจำนวนข้าราชการที่มีส่วนร่วมในการสร้างและร่วมปฏิบัติให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กร รวมถึง จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ และวัฒนธรรมขององค์กร

2) กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสาธารณะ มีความรักและความสามัคคีภายในองค์กร

(1) เป้าประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการมีความรักความสามัคคีและร่วมมือกันทำงานมากขึ้น และให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดีและมุ่งกระทำประโยชน์ต่อส่วนรวมเพิ่มขึ้น

(2) ตัวชี้วัด พิจารณาจากจำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร จำนวนกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และจำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว

4.2.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

1) กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการเสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการ

(1) เป้าประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้การบริหารจัดการด้านการเงินและการออม มีความรู้ความเข้าใจการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และข้าราชการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้จ่ายเงิน

(2) ตัวชี้วัด พิจารณาจากข้าราชการมีอัตราการออมเงินเฉลี่ยสูงขึ้น จำนวนข้าราชการที่มีความรู้การบริหารจัดการด้านการเงินและการออม และจำนวนข้าราชการที่มีปัญหาเรื่องนี้ลดลง

2) กลยุทธ์ที่ 2 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ

(1) เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

(2) ตัวชี้วัด พิจารณาจากจำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่ส่วนราชการจัดเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ และจำนวนข้าราชการในแต่ละส่วนราชการที่ได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ (ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561)

5. ข้อมูลเกี่ยวกับกองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

กระทรวงมหาดไทย โดยมติของคณะรัฐมนตรีได้ประกาศจัดตั้ง กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนขึ้นตามคำสั่งของกระทรวงมหาดไทย ที่ 436/2496 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2496 โดยมี พลเอก เผ่า ศรียานนท์ อธิบดีกรมตำรวจเป็นผู้บังคับการ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีคุณลักษณะที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่ สามารถทำการรบได้อย่างทหาร โดยเฉพาะการรบด้วยหน่วยขนาดเล็ก สามารถป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างตำรวจ และสามารถให้บริการประชาชนแทนกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ได้อย่างข้าราชการพลเรือน ซึ่งข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนถือเอา วันที่ 6 พฤษภาคม ของทุกปี เป็นวันสถาปนากองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนจนถึงปัจจุบัน

นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นโยบายที่ 7 เกี่ยวกับการส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) โดยเร่งขับเคลื่อนตามแผนงานการพัฒนาความร่วมมือเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง 6 ประเทศ (GSM) แผนความร่วมมือทางเศรษฐกิจอ่าวเจ้าพระยาแม่น้ำโขง (ACMECS) แผนความร่วมมือแห่งอ่าวเบงกอล สำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาวิชาการและเศรษฐกิจ (BMSTEC) และแผนแม่บทความเชื่อมโยงในอาเซียนพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดนและโครงข่ายการคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศ เพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน พัฒนาระบบ Nation Single Window (NSW) โดยระยะแรกให้ความสำคัญกับด่านชายแดนที่สำคัญ 6 ด่าน คือ ปาดังเบซาร์ สะเดา อรัญประเทศ แม่สอด บ้านคลองลึก และบ้านคลองใหญ่

จากนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์และภารกิจที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมายให้ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนรับผิดชอบ กองบังคับการสนับสนุน ซึ่งเป็นหน่วยงานฝ่ายอำนวยการด้านสนับสนุนกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีภารกิจหลักในการเฝ้าระวังและรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ชายแดนรอบประเทศไทยโดยตรง จะต้องเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติการกิจให้สามารถรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ และภาษาท้องถิ่นของประเทศเพื่อนบ้าน การมียุทธโศปกรณ์และยานพาหนะที่มีสมรรถนะสูง และมีปริมาณที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การปรับปรุงโครงสร้างหน่วย และการปรับบทบาทภารกิจ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติการกิจ โดยได้จัดทำโครงการสำคัญเร่งด่วน 1 โครงการ คือ “โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ดชด.” เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งกองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้เตรียมความพร้อมในการจัดหายุทธโศปกรณ์ ยานพาหนะ และเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติการกิจ ตามแผนการจัดหาที่กำหนดไว้

กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งเป็นหน่วยงานฝ่ายอำนวยการด้านสนับสนุน ให้กับกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีภารกิจหลักในการลาดตระเวน รักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคง ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ชายแดน และพื้นที่มีปัญหาด้านความมั่นคง จึงได้ทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2558 รองรับแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2558-2561) ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อเป็นกรอบการดำเนินการให้กับหน่วยงานในสังกัด โดยมุ่งเน้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ในปีงบประมาณ 2558 ที่จะส่งผลสัมฤทธิ์ต่อ

ประชาชน ชุมชนชายแดน ให้มีความสงบสุข มั่นคงปลอดภัย ผลประโยชน์ของชาติได้รับการคุ้มครอง ดูแลรักษาให้คงอยู่ต่อไป และชุมชนชายแดนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ ภายใต้การบริหารจัดการที่ค้ำชูอย่างมีอาชีพของตำรวจตระเวนชายแดน โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

5.1 วิสัยทัศน์ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

5.1.1 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

“กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยงานหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีความเชี่ยวชาญในการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาความมั่นคงของรัฐในพื้นที่ชายแดน”

5.1.2 กองบังคับการสนับสนุน

“กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นฝ่ายอำนวยการด้านการสนับสนุน ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

5.2 คุณลักษณะของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ป้องกันและรักษาสถานการณ์ชายแดนในยามปกติ ที่สามารถใช้กำลังทางการรบอย่างหน่วยทหารขนาดเล็ก รักษากฎหมายในหน้าที่ของตำรวจ และพัฒนาช่วยเหลือประชาชน เพื่อเพิ่มความมั่นคงในพื้นที่ชายแดนหรือพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง

5.3 พันธกิจ: กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1) บริการจัดการงานสวัสดิการของหน่วย เพื่อให้กำลังพลมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

2) พัฒนาสมรรถนะการจัดการ กองงานสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

3) พัฒนาระบบการส่งกำลังพลบำรุงให้มีประสิทธิภาพ

4) พัฒนาระบบการดำเนินการด้านการเงินให้มีประสิทธิภาพ

5) ให้บริการสายการแพทย์แก่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนและครอบครัว

6) สนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ด้านสายการแพทย์

5.4 ประเด็นยุทธศาสตร์

1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติการกิจหลัก เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล

2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนางานตำรวจตระเวนชายแดนให้โปร่งใสมีมาตรฐาน

3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความเข้มแข็งทางการบริหาร

5.5 เป้าประสงค์ กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้กำหนดเป้าประสงค์ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรวม 4 มิติ (Balance Scorecard) ประกอบด้วย ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้

- 1) ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ
 - (1) ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเกิดผลสัมฤทธิ์
 - (2) ความเชื่อมั่นของประชาชน หน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน
 - (3) การบริหาร โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 2) ด้านคุณภาพการให้บริการ
 - (4) ชุมชนชายแดนสันติสุข มั่นคง ปลอดภัย ผลประโยชน์ของชาติในบริเวณชายแดน ได้รับการดูแลรักษา และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 - (5) ความพึงพอใจของประชาชน ต่อการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน
 - (6) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของตำรวจตระเวนชายแดน
- 3) ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
 - (7) ประสิทธิภาพด้านการข่าว ที่ได้จากแหล่งข่าวเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติภารกิจ
 - (8) ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่บริเวณชายแดน และสามารถพึ่งพาตนเองได้
 - (9) การปฏิบัติงานที่รวดเร็ว โปร่งใส มีมาตรฐาน
 - (10) ระบบบริหารงานมีประสิทธิภาพ
- 4) ด้านการพัฒนาองค์กร
 - (11) เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเสริมศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจ
 - (12) ประชาสัมพันธ์หน่วยและผลงานของหน่วย
 - (13) มีครุภัณฑ์อาวุธยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีมาตรฐานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
 - (14) บุคลากรมีสมรรถนะและขวัญกำลังใจดีในการปฏิบัติงาน
 - (15) มีกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่ทันต่อสภาวการณ์

ที่มา: แผนปฏิบัติราชการ กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ประจำปีงบประมาณ 2558

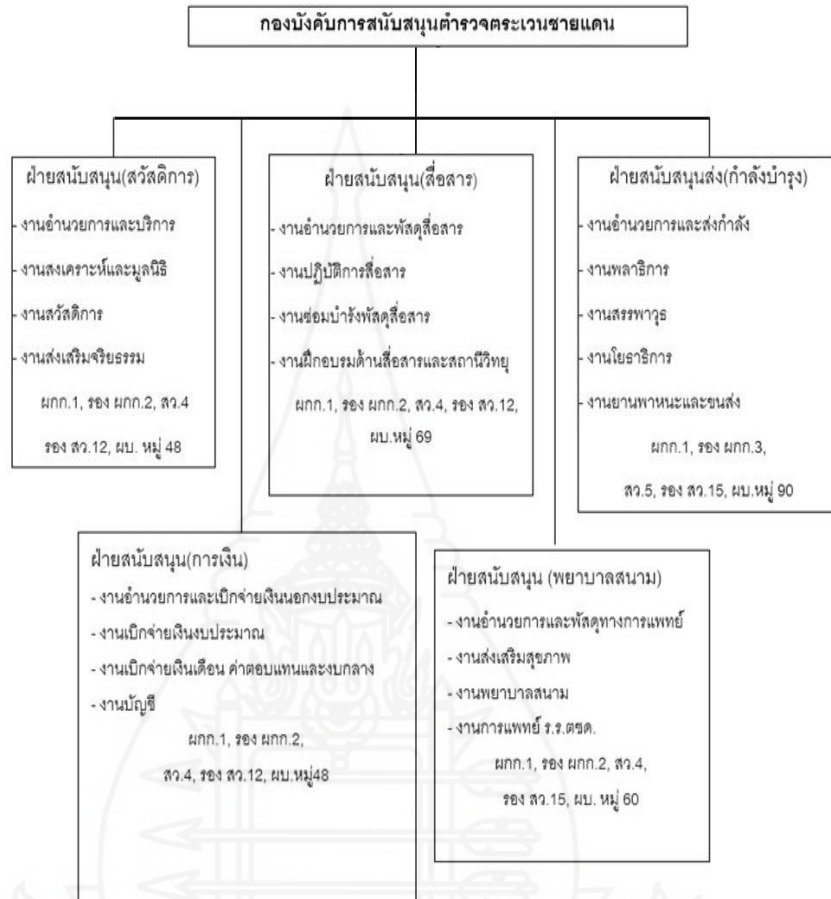
5.4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติในส่วนของ บช.ตชด.
(ปรับปรุงเมื่อวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2552) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติในส่วนของ บช.ตชด.

ที่มา: ฝ่ายกำลังพล กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2561

5.5 โครงสร้างของกองบังคับการสนับสนุนตำรวจตระเวนชายแดน (ปรับปรุงเมื่อวันที่ 7 กันยายน พ.ศ.2552) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของกองบังคับการสนับสนุนตำรวจตระเวนชายแดน

ที่มา: ฝ่ายกำลังพล กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2560

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปลาวิ เจริญศิลปดำรง (2555) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล” ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า มิติด้านการทำงาน มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ปัจจัยด้านรายได้ และประเภทบุคลากรมีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สังกัดกอง ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะภาวะผู้นำระดับต้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น ด้านความฉลาด ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี ลักษณะภาวะผู้นำระดับกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจ ด้านความฉลาด ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

สมพร สังข์เพิ่ม (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม ด้านการถือคุณและการรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.46$ จากคะแนนเต็ม 5) สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล นั้น พบว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และขนาดของมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 , 0.01 ตามลำดับ

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ภณิศา กบรัตน์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านธรรมณูญในองค์กร ด้านที่อยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านรายได้หรือค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนด้านที่ต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ยศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และสังกัด ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศและสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อำนาจ เจริญสุข (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์” ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.54$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่อยู่อาศัยและ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับ

ปานกลาง ส่วนด้านสุขภาพอนามัยและด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ พบว่าข้าราชการตำรวจที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า อาคารบ้านพักมีสภาพทรุดโทรมขาดการบำรุงรักษาจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากสร้างมาเป็นระยะเวลานาน ระบบสาธารณูปโภคซึ่ง ได้แก่ น้ำประปาไหลไม่สะดวก ห้องพยาบาลไม่เปิดให้ใช้งาน ข้าราชการตำรวจขาดการดูแลเบื้องต้นเมื่อมีอาการเจ็บป่วยเล็กน้อย ไม่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเต็มสิทธิเมื่อต้องเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ไม่มีสวัสดิการกองทุนและอาชีพเสริมให้แก่ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ไม่ได้รับตามจำนวนที่เบิกจริง ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะเข้าไปดำเนินการให้ถูกต้องได้ เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานไม่ได้เป็นผู้รับเงินด้วยตนเอง ข้อเสนอแนะ ควรจัดงบประมาณมาบำรุงรักษาอาคารบ้านพัก ระบบสาธารณูปโภค โดยเฉพาะระบบน้ำประปา ให้ไหลได้สะดวกตลอดเวลา ปรับปรุงเปิดใช้งานห้องพยาบาล สนับสนุนงบประมาณเมื่อต้องส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ควรดูแลค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ได้รับความถูกต้องและเป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

อรรถพร อินทรทัต (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผาสุกในองค์กรของนายทหารชั้นประทวน หน่วยข่าวกรองทางทหารกองทัพบก” ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนด และพบว่าสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผาสุกในองค์กร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันต่ำ และ 4) ข้อเสนอแนะ คือผู้บริหารควรใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรมปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้เพียงพอ รับฟังปัญหาและดำเนินการแก้ไขให้ดีขึ้น จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีเกณฑ์การประเมินตามข้อตกลงตามความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ณัฐฉลดา รัตนคช (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย” การศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านระหว่างประเทศ ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านทักษะ และปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

อนันต์ แม่กอง (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานีในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มี 2 ด้าน คือ ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ส่วนที่เหลือมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ธีรพงษ์ วงศ์ปิ่น (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานสรรพสามิตจังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตจังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าร้อยละ 80 โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้านเท่ากับ 3.40 และมีอีก 7 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านการประสบผลสำเร็จในองค์กรและได้รับการยอมรับ คุณภาพชีวิตด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคลากร คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานมีส่วนร่วมในองค์กร ตามลำดับจากมากไปหาน้อย และอยู่ในระดับมากมีอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลประโยชน์เกื้อกูล คุณภาพชีวิตการทำงานด้านเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคลากรและมีความยุติธรรม ตามลำดับจากมากไปหาน้อย 2) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานสรรพสามิตจังหวัด

ชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านองค์กร ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานสรรพสามิตจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในระดับที่น้อย โดยมีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.29 และปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.42 4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความคิดเห็นควรปรับปรุงมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านเคารพสิทธิเสรีภาพของบุคลากรและมีความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ตามลำดับ

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่ผู้ศึกษาได้กล่าวถึงข้างต้นโดยภาพรวม จะเห็นว่ามี ความสอดคล้องกับกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2554-2556 ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนไว้ 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการทำงาน มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ และแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรของ Thomas L. Wheelen และ J. David Hunger ที่กล่าวถึงปัจจัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรหรือการวิเคราะห์ PEST ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านการเมือง (Political) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social and Culture) และทฤษฎี 7'S Framework McKinsey ของ Peters & Waterma กล่าวถึงปัจจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างองค์กร (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) การจัดคนเข้าทำงาน (Staff) ลักษณะผู้บริหาร (Style) ระบบ (System) ค่านิยมร่วม (Shared value) และทักษะ (Skill) ที่สามารถนำมาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และตรวจสอบแนวโน้มที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงที่มีสาเหตุมาจากบุคลากรในองค์กรได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กรณีศึกษา กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยมุ่งที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน ทั้ง 4 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านการทำงาน มิติด้านชีวิตส่วนตัว มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยมุ่งศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร หรือการวิเคราะห์ PEST ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านกฎหมาย / การเมือง (Political) ด้านเทคโนโลยี (Technology) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) ลักษณะขององค์กร (Structure) ลักษณะผู้บริหาร (Style) รูปแบบการบริหารและปฏิบัติงาน (System) บุคลากร (Staff) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Shared Values) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เลขที่ 1279 อาคารจุลละพราหมณ์ ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400 ที่ประกอบด้วยหน่วยงาน 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายสวัสดิการ ฝ่ายสื่อสาร ฝ่ายส่งกำลังบำรุง ฝ่ายการเงิน และฝ่ายพยาบาลสนาม ซึ่งมีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ไม่รวมตำแหน่งผู้บังคับการ และรองผู้บังคับการ จำนวนทั้งสิ้น 418 คน (ที่มา: ฝ่ายกำลังพล กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2560)

ตารางที่ 3.1 จำนวนข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน

ลำดับที่	สังกัด	จำนวนประชากร (คน)
1	ฝ่ายสวัสดิการ	67
2	ฝ่ายสื่อสาร	88
3	ฝ่ายส่งกำลังบำรุง	114
4	ฝ่ายการเงิน	67
5	ฝ่ายพยาบาลสนาม	82
รวม		418

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากจำนวนข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1970 อ้างถึงใน ปภาวี เจียรศิลป์ดำรง, 2555) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตามสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (e = 0.05)

แทนค่า

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{418}{1 + [418 \times (0.05)^2]} \\
 &= \frac{418}{2.045} \\
 n &= 204
 \end{aligned}$$

จากการแทนค่าตามสูตร จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 204 คน

1.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการจำแนกข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน ออกเป็น 5 ฝ่าย จากนั้นทำการคำนวณสุ่มหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการศึกษาตามจำนวนของข้าราชการในสังกัดนั้นๆ ซึ่งใช้สูตรการคำนวณดังนี้ (อ้างใน ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551: 129)

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละสังกัด} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละสังกัด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อแจกแบบสอบถามในแต่ละฝ่าย ให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวน 204 คน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาของตำรวจตระเวนชายแดน
กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ลำดับที่	สังกัด	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ฝ่ายสวัสดิการ	67	32
2	ฝ่ายสื่อสาร	88	43
3	ฝ่ายส่งกำลังบำรุง	114	56
4	ฝ่ายการเงิน	67	33
5	ฝ่ายพยาบาลสนาม	82	40
รวม		418	204

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended Questionnaire) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสังกัด ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกคำตอบ (Check List) หรือคำถามปลายปิดนั่นเอง (Close – ended question) มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด คำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับตามวิธีการของ ไคท์เคิร์ต (Likert) โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 40 ข้อ

คะแนนระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด คำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามวิธีการของ ไคท์เคิร์ท (Likert) แยกออกเป็น 4 ด้าน มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นปัญหาที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระภายใต้รายการที่กำหนดมาให้ในแต่ละข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended question) มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 4 ข้อ

ทั้งนี้ในแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ และตอนที่ 3 เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม มีโครงสร้างและตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ปรากฏตามตารางที่ 3.3-3.4

ตารางที่ 3.3 โครงสร้างแบบสอบถามและตัวบ่งชี้ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม ข้อที่
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของ Thomas L.Wheelen and J. David Hunger		
1) ด้านเศรษฐกิจ	- ท่านคิดว่าการชะลอตัวทางเศรษฐกิจ ในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อรายได้และ ค่าครองชีพ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 1
	- ท่านคิดว่าค่าครองชีพในปัจจุบัน ของท่านมีอัตราการเพิ่มสูงขึ้น แต่ รายได้ที่ได้รับต่อเดือนไม่เพียงพอ ต่อค่าใช้จ่าย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 2
	- ปัจจุบันท่านมีหนี้สิน ที่กู้ยืมมา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 3
	- ปัจจุบันท่านมีรายได้เสริมด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 4

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม ข้อที่	
2) ด้านกฎหมาย/การเมือง	- ท่านคิดว่ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง นโยบายของรัฐบาลยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 5	
	- แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ตามข้อราชการเมือง แต่ นโยบายการบริหาร ของหน่วยงานยังคงดำเนินอย่างต่อเนื่อง และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมขององค์กร	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 6	
	- ท่านคิดว่าสภาพทางการเมืองในปัจจุบัน ทำให้เกิดความขัดแย้งและ ขาดความสามัคคีภายในหน่วยงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 7	
	- หน่วยงานของท่าน เน้นวัฒนธรรม ขององค์กร แบบประชาธิปไตย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 8	
	3) ด้านเทคโนโลยี	- ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของท่าน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 9
		- ท่านมีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 10
- หน่วยงานของท่านได้นำเทคโนโลยี สมัยใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมทางไกลผ่านวิดีโอคอน เฟอร์เรนซ์ (Video Conference)		ส่วนที่ 2 ข้อที่ 11	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม ข้อที่		
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ของ Peters & Waterman	- หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 12		
		1) ด้านกลยุทธ์	- หน่วยงานของท่านได้นำเอาระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 13
		- หน่วยงานของท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้อย่างครบถ้วน		ส่วนที่ 2 ข้อที่ 14
		- ท่านสามารถเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายของหน่วยงานอย่างชัดเจนว่ามีจุดมุ่งหมายอย่างไร	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 15	
- ท่านคิดว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน ช่วยให้การสื่อสารและผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน มีประสิทธิผลมากขึ้น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 16			

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวป่งชี้	แบบสอบถาม ข้อที่
2) ด้านลักษณะขององค์กร	- หน่วยงานของท่านจัดโครงสร้างการทำงาน และแบ่งสายงานการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ไม่เกิดการทำงานที่ทับซ้อนกัน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 17
	- หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องอำนวยความสะดวก แสงสว่าง ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 18
	- หน่วยงานของท่านได้จัดสภาพแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหน่วยงาน ที่ส่งเสริมบรรยากาศ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 19
	- หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานลักษณะเป็นทีม มีการติดต่อสื่อสารรับ-ส่งข้อมูลข่าวสารกันอย่างทั่วถึง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 20
3) ด้านลักษณะผู้บริหาร	- ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ รอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กร และเทคนิคที่นำมาใช้ในการทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 21
	- ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสนับสนุนให้นำเทคโนโลยี /นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 22

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม ข้อที่
	- ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็นและสนับสนุนให้ ท่านได้แสดงศักยภาพในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 23
	- เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่าน ยอมรับฟังความ ความคิดเห็นและแก้ไขปัญหตามข้อเสนอ ของเสียงส่วนใหญ่	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 24
	- ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความ ยุติธรรมในการให้คุณให้โทษต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 25
4) ด้านรูปแบบการบริหารและการปฏิบัติงาน		
	- หน่วยงานของท่านมีการกำหนด แผนงาน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และ เป้าหมายขององค์กร	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 26
	- มีการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายใน การทำงานให้บุคลากรรับทราบอย่าง ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานไปใน ทิศทางเดียวกัน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 27
	- หน่วยงานของท่านมีกลไกในการ กำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม นโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 28
	- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 29

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม ข้อที่
5) ด้านบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญ ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ - ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ - ท่านมีโอกาสดำเนินแผนการปฏิบัติงาน และเลือกวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยตนเอง - งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน จะทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินไปสู่อำนาจหน้าที่ที่สูงขึ้น - หน่วยงานของท่าน มีการบริหารงานด้านบุคคล โดยยึดหลักการ “ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน” - ท่านมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ส่วนที่ 2 ข้อที่ 30 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 31 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 32 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 33 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 34 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 35

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม ข้อที่
6) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน		
	- ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 36
	- เมื่อท่านประสบปัญหาในเรื่องการ ทำงานหรือเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถ ขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 37
	- ท่านได้รับความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ในลักษณะการทำงานเป็นทีม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 38
	- ท่านคิดว่าความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ทุกคน เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนด ความสำเร็จของการทำงานภายใน หน่วยงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 39
	- การทำงานกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงาน ทำให้ท่านมีความพอใจ ในงานเป็นอย่างยิ่ง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 40

ตารางที่ 3.4 โครงสร้างแบบสอบถามและตัวบ่งชี้ของตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม ข้อที่
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน		
1) ด้านการทำงาน		
	- หน่วยงานของท่านได้จัดสภาพ แวดล้อมหรือปรับปรุงภูมิทัศน์ ภายใน หน่วยงานที่ส่งเสริมบรรยากาศ ในการทำงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 41
	- อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีอยู่ มีจำนวนเพียงพอ ทันสมัย เหมาะสมกับ ลักษณะงาน และมีความปลอดภัยสูง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 42
	- หน่วยงานของท่านได้จัดทำคู่มือ แนวทางการปฏิบัติงาน และมีระบบ พี่เลี้ยง เพื่อสอนงานและให้คำปรึกษา	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 43
	- ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ ท่านทำสอดคล้องกับความรู้ ความ สามารถ ทักษะ และสมรรถนะของท่าน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 44
	- หน่วยงานมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามผลงานด้วยความ เป็นธรรม ภายใต้ระเบียบมาตรฐาน เดียวกัน และมีการประเมินผลอย่าง สม่ำเสมอ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 45

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม ข้อที่
2) ด้านชีวิตส่วนตัว	- หน่วยงานของท่านได้นำหลัก ธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการ ภายในหน่วยงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 46
	- ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ โดยการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และรู้สึก มั่นคงในอาชีพ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 47
	- หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสอบภาพ ประจำปี ให้กับข้าราชการตำรวจ ตระเวนชายแดน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 48
	- หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมการออก กำลังกาย เล่นโยคะ นั่งสมาธิ การแข่งขันกีฬาภายในเป็นประจำ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 49
	- การจัดเวลาทำงานมีความยืดหยุ่น ชั่วโมงการทำงานของท่าน มี ความเหมาะสม ไม่ต้องทำงานล่วงเวลา	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 50
	- หน่วยงานได้จัดกิจกรรมสันทนาการ ที่ส่งเสริมให้ครอบครัวข้าราชการ เข้าร่วมอยู่เป็นประจำ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 51
	- ท่านมีเวลาพักผ่อน พบปะญาติ เพื่อน และร่วมทำกิจกรรม กับครอบครัว อย่างเพียงพอ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 52

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม ข้อที่
3) ด้านสังคม	- ปัจจุบันท่านมีความเครียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 53
	- ครอบครัวยอมรับและเข้าใจในการทำงานของท่าน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 54
	- ปัจจุบันท่านรู้สึกพอใจในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 55
	- ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 56
	- ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการติดต่อประสานงาน จากเพื่อนร่วมงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 57
	- ผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 58
	- หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกัน เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานให้สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 59
- หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการบริการสังคม เช่น โครงการ งานรับ-ส่งคนไข้ในพระบรมราชานุเคราะห์	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 60	

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม ข้อที่
4) ด้านเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน สวัสดิการ)		
- เงินเดือนที่ท่านได้รับ สอดคล้องกับ ค่าครองชีพในสภาวะปัจจุบัน	- ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ หน่วยงานจัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเบี้ยเลี้ยง และ ที่พักอาศัย	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 61
- ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับ ค่าใช้จ่าย โดยไม่จำเป็นต้องหา รายได้เสริม	- เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีเหลือพอที่จะ เก็บออมสำหรับอนาคต	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 62
- ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทน ที่เป็นธรรม	- ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและ ความรับผิดชอบ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 63
- ท่านสามารถบริหารจัดการด้าน การเงิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		ส่วนที่ 3 ข้อที่ 64
		ส่วนที่ 3 ข้อที่ 65
		ส่วนที่ 3 ข้อที่ 66
		ส่วนที่ 3 ข้อที่ 67

2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.1.1 ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

2.1.2 ศึกษาเอกสาร กรอบแนวคิดและองค์ประกอบ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.3 นำความรู้ที่ได้จาก ข้อ 2.1.1 และข้อ 2.1.2 มากำหนดสร้างแบบสอบถาม ซึ่งการยกร่างแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรก เกี่ยวข้องกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่สองและสาม เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ใช้ตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ ไทท์เคิร์ท และส่วนที่สี่ เกี่ยวข้องกับการแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิด (Open – ended question)

2.2 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมของประเด็นคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้นำแบบสอบถามที่อาจารย์ปรึกษาแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไขเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- 1) อาจารย์ ดร.วิลาสินี จินตลิจิตดี ตำแหน่ง รองคณะบดีฝ่ายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- 2) อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 3) ร.ต.อ. ดร.วรพล คัดพันธุ์ รองสารวัตรสนับสนุน 2 กองบังคับการสนับสนุนกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนดังนี้

คะแนน +1 เมื่อคำถามวัดได้ตรง หรือมีความสอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์

คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรง หรือมีความสอดคล้องกับเนื้อหา/
วัตถุประสงค์

คะแนน -1 เมื่อคำถามวัดได้ไม่ตรง หรือไม่สอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์

หลังจากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องๆ โดยใช้สูตรของ โรวินลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน นันทวัน อินทชาติ, 2557: 117-118)

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

โดยที่ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ = ผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องๆ ของคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คำถามนั้นใช้ได้

ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 คำถามนั้นควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุง

จากการหาค่า IOC ได้ค่าของคำถามรายข้อมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.5 ซึ่งได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จนได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง

2.3 การหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทดลอง Try Out กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ตระเวนชายแดน กองบังคับการอำนวยการ และกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามจะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งได้ค่าความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.776 รายละเอียดดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ตัวแปรอิสระ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร ได้แก่	
1) สภาพแวดล้อมภายนอก	
- ด้านเศรษฐกิจ	0.723
- ด้านกฎหมาย / การเมือง	0.894
- ด้านเทคโนโลยี	0.802
2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	
- กลยุทธ์	0.848
- ลักษณะขององค์กร	0.739
- ลักษณะผู้บริหาร	0.722
- รูปแบบการบริหารและการปฏิบัติงาน	0.734
- บุคลากร	0.865
- ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	0.716
ตัวแปรตาม ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่	
- มิติด้านการทำงาน	0.782
- มิติด้านชีวิตส่วนตัว	0.809
- มิติด้านสังคม	0.721
- มิติด้านเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน สวัสดิการ)	0.738
รวมแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 67 ข้อ (X)	0.776

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

3.1.1 ผู้ศึกษายื่นขอหนังสือราชการจากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาราช ถึง พ.ต.ท. พงศกร เศรษฐวชิรา รองผู้บังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจ ตระเวนชายแดน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปยังข้าราชการตำรวจตระเวน ชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

3.1.2 ผู้ศึกษาจัดส่งแบบสอบถาม โดยแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสาขาวิชา วิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พร้อมแบบสอบถาม นำไปส่งให้กลุ่มตัวอย่างด้วย ตนเอง ภายในเวลาที่กำหนด โดยผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ได้รับ แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 204 ฉบับ

3.1.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของ แบบสอบถามทั้งฉบับ และลงรหัสตามคู่มือที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผล ส่วน แบบสอบถามปลายเปิด นำมาจัดแยกหมวดหมู่ตามตัวแปร เพื่อนำไปวิเคราะห์ในรูปแบบการ พรรณนา (Descriptive Data Analysis) ต่อไป

3.1.4 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติการวิจัย โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ มีวิธีดำเนินการที่สำคัญ คือ เป็นการเก็บรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมถึงศึกษาจากวรรณกรรม ได้แก่ หนังสือ ตำรา การศึกษา ค้นคว้าอิสระ บทความ ตลอดจนการศึกษาจากสื่อออนไลน์ต่างๆ จากนั้นนำมาประมวลวิเคราะห์ เป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและตรวจสอบความถูกต้องแล้ว ได้ทำการลงรหัสในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบคำถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสังกัด

4.2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายและแปลความตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย โดยมีหลักเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้ (อ้างถึงใน มัลลิกา บุนนาค, 2555: 29)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงห่างของคะแนนแต่ละช่วง} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เมื่อแทนค่าตามสูตร พบช่วงห่างของคะแนนแต่ละช่วง มีค่าเท่ากับ 0.8 ดังนั้นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน จึงแสดงผลได้ 5 ระดับ ดังนี้

4.20 – 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด
3.40 – 4.19	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก
2.60 – 3.39	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง
1.80 – 2.59	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย
1.00 – 1.79	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อยที่สุด

4.3 ข้อมูลระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายและแปลความตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย

4.4 ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์ในการแปลผล (Hinkle D.E., 1998 อ้างถึงใน นันทวัน อินทชาติ, 2557: 121) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson Correlation)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.51 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.31 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แจกแบบสอบถาม
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน
P	แทน	ค่าแสดงระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
H0	แทน	สมมติฐานกลาง (Null Hypothesis)
Ha	แทน	สมมติฐานทางเลือก (Alternative Hypothesis)

4.4 ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของตำรวจตระเวนชายแดน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูลด้วยการบรรยายข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประเภทของข้อมูล	สถิติที่ใช้
ข้อมูลเชิงปริมาณ	
1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	- ค่าความถี่ - ค่าร้อยละ
2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจ ตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน	- ค่าเฉลี่ย - ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3) ระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์การ ของตำรวจตระเวนชายแดน	- ค่าเฉลี่ย - ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรมี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการ สนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวน ชายแดน	- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
ข้อมูลเชิงคุณภาพ	
1) ปัญหา และข้อเสนอแนะของแบบสอบถาม ปลายเปิด	- ค่าความถี่ - ค่าร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กรณีศึกษา กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

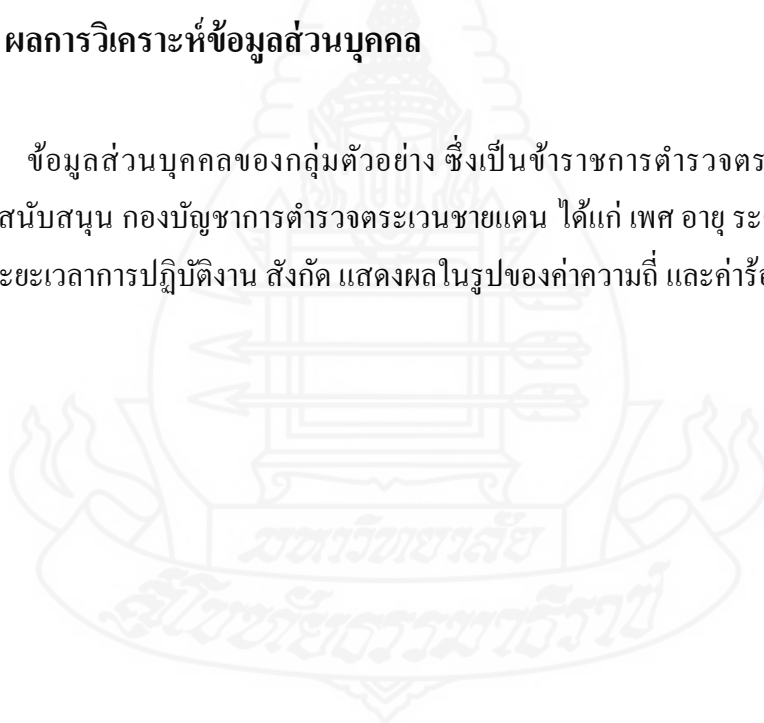
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สังกัด แสดงผลในรูปของค่าความถี่ และค่าร้อยละ



ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล		ความถี่	ร้อยละ
		(จำนวน)	(100.0)
		(n = 204)	(100.0)
1. เพศ			
	ชาย	151	74.0
	หญิง	53	26.0
2. อายุ			
	18 – 30 ปี	52	25.5
	31 – 40 ปี	54	26.4
	41 – 50 ปี	61	29.9
	51 – 60 ปี	37	18.1
3. ระดับการศึกษา			
	ปวช./ม.6	65	31.8
	ปวส./อนุปริญญา	12	5.8
	ปริญญาตรี	102	50.0
	ปริญญาโท	21	10.3
	อื่น ๆ	4	2.0
4. รายได้ต่อเดือน			
	ไม่เกิน 10,000 บาท	1	0.5
	10,001 – 15,000 บาท	34	16.6
	15,001 – 20,000 บาท	44	21.5
	20,000 บาท ขึ้นไป	125	61.2
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	1 – 5 ปี	48	23.5
	6 – 10 ปี	15	7.3
	11 – 15 ปี	34	16.6
	16 – 20 ปี	45	22.0
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	62	30.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
	(จำนวน)	(100.0)
6. สังกัด		
ฝสสน. 1 บก. สสน. บข.ตชด.	32	15.6
ฝสสน. 2 บก. สสน. บข.ตชด.	42	20.6
ฝสสน. 3 บก. สสน. บข.ตชด.	57	27.9
ฝสสน. 4 บก. สสน. บข.ตชด.	33	16.1
ฝสสน. 5 บก. สสน. บข.ตชด.	40	19.6

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมีรายละเอียดดังนี้
เพศ พบว่าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 74.0 และ
เป็นเพศหญิง ร้อยละ 26.0

อายุ พบว่าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ
29.9 รองลงมามีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 26.4 อายุระหว่าง 18-30 ปี ร้อยละ 25.5 และมีอายุ
ระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 18.1 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน จบการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี ร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ ระดับ ปวช. /ม.6 ร้อยละ 31.8 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 10.3
ระดับ ปวส./ อนุปริญญา 5.8 และอื่นๆ ร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน
20,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 61.2 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 21.5 มี
รายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 16.6 และมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ
0.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่มีระยะ
เวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 30.4 รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1- 5 ปี
ร้อยละ 23.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี ร้อยละ 22.0 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี
ร้อยละ 16.6 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

สังกัด พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่ สังกัด ฝสสน. 3 บก. สสน.บช.ตชด. ร้อยละ 27.9 รองลงมาคือ สังกัด ฝสสน. 2 บก. สสน.บช.ตชด. ร้อยละ 20.6 สังกัด ฝสสน. 5 บก. สสน.บช.ตชด. ร้อยละ 19.6 สังกัด ฝสสน. 4 บก. สสน.บช.ตชด. ร้อยละ 16.1 สังกัด ฝสสน. 1 บก. สสน.บช.ตชด. ร้อยละ 15.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1) ความคิดเห็นที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในภาพรวมทั้ง 4 มิติ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. มิติด้านการทำงาน	3.29	0.69	ปานกลาง	3
2. มิติด้านชีวิตส่วนตัว	3.35	0.57	ปานกลาง	2
3. มิติด้านสังคม	3.56	0.61	มาก	1
4. มิติด้านเศรษฐกิจ	2.63	0.80	ปานกลาง	4
รวม	3.21	0.67	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.21$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมมีระดับมากที่สุด ระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$) คุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน สวัสดิการ) ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.63$) น้อยที่สุด ตามลำดับ

2) ความคิดเห็นที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มิติด้านการทำงาน

มิติด้านการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. หน่วยงานของท่านได้จัดสภาพแวดล้อมหรือปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหน่วยงานที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.58	0.76	มาก	1
2. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีอยู่มีจำนวนเพียงพอ ทันสมัย เหมาะสมกับลักษณะงาน และมีความปลอดภัยสูง	3.22	0.94	ปานกลาง	5
3. หน่วยงานของท่านได้จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน และมีระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานและให้คำปรึกษา	3.11	0.94	ปานกลาง	6
4. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ท่านทำสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของท่าน	3.37	0.87	ปานกลาง	3
5. หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานด้วยความเป็นธรรม ภายใต้ระเบียบมาตรฐานเดียวกัน และมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	3.31	0.91	ปานกลาง	4
6. หน่วยงานของท่านได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการงานภายในหน่วยงาน	3.40	0.81	มาก	2
7. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพโดยการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และรู้สึกมั่นคงในอาชีพ	3.07	0.99	ปานกลาง	7
รวม	3.29	0.88	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการ สนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานได้จัดสภาพแวดล้อม หรือปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหน่วยงาน ที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.58$) รองลงมา คือ หน่วยงานได้นำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการงานภายในหน่วยงาน ระดับมาก ($\bar{X}=3.40$) ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ทำ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของท่าน ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$) หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน ด้วยความเป็นธรรมภายใต้ระเบียบมาตรฐานเดียวกัน และมีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$) อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีอยู่ มีจำนวนเพียงพอทันสมัยเหมาะสมกับลักษณะงานและมีความปลอดภัยสูง ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$) หน่วยงานได้จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน และมีระบบที่เลี้ยง เพื่อสอนงานและให้คำปรึกษา ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.11$) ส่วนที่น้อยที่สุด คือ การมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพโดยการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มิติด้านชีวิตส่วนตัว

มิติด้านชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน	4.03	0.73	มาก	1
2. หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรม การออกกำลังกาย เล่นโยคะ นั่งสมาธิ การแข่งขันกีฬาภายในเป็นประจำ	3.25	0.99	ปานกลาง	4
3. การจัดเวลาทำงานมีความยืดหยุ่น ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมไม่ต้องทำงานล่วงเวลา	3.24	1.00	ปานกลาง	5
4. หน่วยงานได้จัดกิจกรรมสันทนาการ ที่ส่งเสริมให้ครอบครัวข้าราชการเข้าร่วมอยู่เป็นประจำ	2.95	0.97	ปานกลาง	8

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

มิติด้านชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
5. ท่านมีเวลาพักผ่อน พบปะญาติ เพื่อน และ ร่วมทำกิจกรรมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.10	1.05	ปานกลาง	7
6. ปัจจุบันท่านมีความเครียดเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	3.22	1.07	ปานกลาง	6
7. ครอบครัวยอมรับและเข้าใจในการทำงาน ของท่าน	3.62	0.82	มาก	2
8. ปัจจุบันท่านรู้สึกพอใจในชีวิตการทำงานกับ ชีวิตส่วนตัว	3.39	0.99	ปานกลาง	3
รวม	3.35	0.95	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการ
สนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านชีวิต
ส่วนตัว โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการ
ตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่เห็นว่า หน่วยงานได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ให้กับ
ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.03$) รองลงมา คือ ครอบครัวยอมรับและ
เข้าใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับมาก ($\bar{X}=3.62$) ปัจจุบันท่านรู้สึก
พอใจในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$) หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมการ
ออกกำลังกาย เล่น โยคะ นั่งสมาธิ การแข่งขันกีฬาภายในเป็นประจำ ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$) การ
จัดเวลาทำงานมีความยืดหยุ่น ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ไม่ต้องทำงานล่วงเวลา ระดับปาน
กลาง ($\bar{X}=3.24$) ปัจจุบันมีความเครียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$) มีเวลา
พักผ่อนพบปะญาติ เพื่อน และร่วมทำกิจกรรมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานได้จัดกิจกรรมสันทนาการ ที่ส่งเสริมให้ครอบครัวข้าราชการ
ตำรวจตระเวนชายแดนเข้าร่วมอยู่เป็นประจำ ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มิติด้านสังคม

มิติด้านสังคม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.79	0.75	มาก	1
2. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการติดต่อประสานงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.81	มาก	2
3. ผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.82	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกันเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานให้สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.48	0.77	มาก	4
5. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการบริการสังคมเช่นโครงการ งานรับ-ส่งคนไข้ในพระบรมราชานุเคราะห์	3.26	1.00	ปานกลาง	5
รวม	3.56	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่เห็นว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับมาก ($\bar{X}=3.79$) รองลงมา คือ การได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการติดต่อประสานงานจากเพื่อนร่วมงาน ระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) ผลงานที่ปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) หน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารกัน เพื่อให้การทำงานมีความสอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระดับมาก ($\bar{X}=3.48$) และส่วนที่น้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริการสังคม เช่น โครงการ งานรับ-ส่ง คนไข้ในพระบรมราชานุเคราะห์ ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มิติด้านเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน สวัสดิการ)

มิติด้านเศรษฐกิจ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับ ค่าครองชีพในสภาวะปัจจุบัน	3.79	0.95	น้อย	5
2. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่หน่วยงาน จัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเบี้ยเลี้ยง และที่พักอาศัย	3.00	0.99	ปานกลาง	1
3. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย โดยไม่จำเป็นต้องหารายได้เสริม	2.46	1.02	น้อย	6
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอ ที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต	2.14	1.03	น้อย	7
5. ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทน ที่เป็นธรรม	2.62	0.99	ปานกลาง	4
6. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและ ความรับผิดชอบ	2.70	1.03	ปานกลาง	3
7. ท่านสามารถบริหารจัดการ ด้านการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.99	0.98	ปานกลาง	2
รวม	2.63	1.00	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการ
สนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน
เศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน สวัสดิการ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.63) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่เห็นว่า พอใจกับสวัสดิการต่างๆที่
หน่วยงานจัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเบี้ยเลี้ยง และที่พักอาศัย อยู่ในระดับมาก
ที่สุด ระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.00) รองลงมา คือ ความสามารถบริหารจัดการด้านการเงินได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.99) ค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่
รับผิดชอบอยู่ ระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.70) การได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ระดับปาน
กลาง (\bar{X} = 2.62) เงินเดือนที่ได้รับ สอดคล้องกับค่าครองชีพในสภาวะปัจจุบัน ระดับน้อย (\bar{X} = 2.50)

มีเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย โดยไม่จำเป็นต้องหารายได้เสริม ระดับน้อย ($\bar{X}=2.46$) และน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับ มีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต ระดับน้อย ($\bar{X}=2.14$) ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1) ความคิดเห็นที่มีต่อระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์กร ของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนในภาพรวม ที่ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์กร ของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	3.47	0.44	มาก	1
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	3.44	0.55	มาก	2
รวม	3.45	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.45$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมากที่สุด ระดับมาก ($\bar{X}=3.47$) และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.44$) ตามลำดับ

2) ความคิดเห็นที่มีต่อระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านกลยุทธ์

ด้านกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. หน่วยงานของท่านได้นำเอาระบบ การบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงาน	3.29	0.81	ปานกลาง	3
2. หน่วยงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และ ตัวชี้วัด ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ อย่างครบถ้วน	3.25	0.77	ปานกลาง	4
3. ท่านสามารถเข้าใจวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ของหน่วยงานอย่างชัดเจนว่ามีจุดมุ่งหมาย อย่างไร	3.59	0.77	มาก	2
4. ท่านคิดว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของหน่วย งานช่วยให้การสื่อสารและผลสัมฤทธิ์ ของการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.60	0.88	มาก	1
รวม	3.43	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการ
สนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อด้านกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=3.43$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่เห็นว่
การนำเอาการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในหน่วยงาน ช่วยให้การสื่อสารและผลสัมฤทธิ์การทำงานมี
ประสิทธิภาพมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจ
ตระเวนชายแดนสามารถเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายของหน่วยงานอย่างชัดเจน ระดับมาก
($\bar{X}=3.59$) หน่วยงานได้นำเอาระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงาน ระดับปานกลาง
($\bar{X}=3.29$) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัด ของการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ได้อย่างครบถ้วน ($\bar{X}=3.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะขององค์กร

ด้านลักษณะขององค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. หน่วยงานของท่านจัดโครงสร้างการทำงาน และแบ่งสายงานการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ไม่เกิดการงานที่ทับซ้อนกัน	3.64	0.91	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องอำนวยความสะดวก แสงสว่าง ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม	3.15	1.05	ปานกลาง	4
3. หน่วยงานของท่านได้จัดสภาพแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหน่วยงาน ที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน	3.42	0.79	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานลักษณะ เป็นทีม มีการติดต่อสื่อสาร รับ – ส่ง ข้อมูลข่าวสาร กันอย่างทั่วถึง	3.49	0.90	มาก	2
รวม	3.42	0.91	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อ ด้านลักษณะขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.42$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนใหญ่เห็นว่า หน่วยงานได้จัดโครงสร้างการทำงาน และแบ่งสายงานการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ไม่เกิดการงานที่ทับซ้อนกัน มากที่สุด ระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการปฏิบัติงานลักษณะเป็นทีม มีการติดต่อสื่อสาร รับ-ส่งข้อมูลข่าวสารกันอย่างทั่วถึง ระดับมาก ($\bar{X}=3.49$) หน่วยงานได้จัดสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ระดับมาก ($\bar{X}=3.42$) และที่น้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แสงสว่าง ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะผู้บริหาร

ด้านลักษณะผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ รอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กรและเทคนิคที่นำมาใช้ในการทำงาน	3.67	0.85	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสนับสนุนให้นำเทคโนโลยี / นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน	3.51	0.91	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนให้ท่านได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.33	1.01	ปานกลาง	4
4. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาดำเนินการตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่	3.21	1.06	ปานกลาง	5
5. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความยุติธรรมในการให้คุณให้โทษต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	3.34	0.99	ปานกลาง	3
รวม	3.41	0.96	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อ ด้านลักษณะของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.41$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ รอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กรมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสนับสนุนให้นำเทคโนโลยี / นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน ระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการให้คุณให้โทษต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ระดับมาก ($\bar{X}=3.34$) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ระดับมาก ($\bar{X}=3.33$) และน้อยที่สุด คือ เมื่อ

เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและแก้ไขปัญหามาตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่ ($\bar{X}=3.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านรูปแบบการบริหารและการปฏิบัติงาน

ด้านรูปแบบการบริหาร และการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนงาน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของ องค์กร	3.67	0.85	มาก	2
2. มีการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายในการทำงาน ให้บุคลากรรับทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	3.51	0.91	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านมีกลไกในการกำกับดูแล ให้บุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย	3.33	1.01	ปานกลาง	3
4. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน	3.21	1.06	ปานกลาง	4
รวม	3.53	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อ ด้านรูปแบบการบริหารและการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่เห็นว่า การชี้แจงนโยบายและเป้าหมายในการทำงานให้บุคลากรรับทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร ระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) หน่วยงานมีกลไกในการกำกับดูแล ให้บุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) และน้อยที่สุด คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ระดับมาก ($\bar{X}=3.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญ ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.67	0.67	มาก	1
2. ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนา ความรู้ ความชำนาญ และสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.32	0.87	ปานกลาง	2
3. ท่านมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน และเลือกวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงการตัด สินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง	3.30	0.88	ปานกลาง	3
4. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน จะทำให้ท่าน มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.95	1.11	ปานกลาง	6
5. หน่วยงานของท่าน มีการบริหารงานด้าน บุคคลโดยยึดหลักการ “ใช้คนให้เหมาะสม กับงาน”	3.03	1.01	ปานกลาง	5
6. ท่านมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน	3.27	1.03	ปานกลาง	4
รวม	3.26	0.92	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการ
สนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่
เห็นว่า ตัวเองมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบอยู่มากที่สุด อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=3.67$) รองลงมา คือ บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความ
ชำนาญ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$) บุคลากรมี
โอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน และเลือกวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงการตัดสินใจแก้ไข

ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$) หน่วยงานมีการบริหารงานด้านบุคคล โดยยึดหลักการ “ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน” ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$) และน้อยที่สุด คือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จะทำให้บุคลากรมีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.78	0.69	มาก	3
2. เมื่อท่านประสบปัญหาในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.31	0.89	ปานกลาง	5
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ในลักษณะการทำงานเป็นทีม	3.63	0.85	มาก	4
4. ท่านคิดว่าความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกคน เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จของงานภายในหน่วยงาน	4.18	0.70	มาก	1
5. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ทำให้ท่านมีความพอใจในงานเป็นอย่างยิ่ง	3.81	0.75	มาก	2
รวม	3.74	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่เห็นว่าความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกคน เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จของงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) รองลงมา คือ การทำงานกับเพื่อน

ร่วมงานในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรมีความพอใจในงานเป็นอย่างยิ่ง ระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) บุคลากร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) และเมื่อประสบปัญหาในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$) ตามลำดับ

3) ความคิดเห็นที่มีต่อระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ท่านคิดว่า การชะลอตัวทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อรายได้และค่าครองชีพ	4.29	0.78	มากที่สุด	1
2. ท่านคิดว่า ค่าครองชีพในปัจจุบันมีอัตรา การเพิ่มสูงขึ้นแต่รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย	4.21	0.86	มากที่สุด	2
3. ปัจจุบันท่านมีหนี้สินที่กู้ยืมมา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.82	1.08	มาก	3
4. ปัจจุบันท่านมีรายได้เสริมด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน	2.19	1.17	น้อย	4
รวม	3.62	0.97	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวม ส่งผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่เห็นว่า การชะลอตัวทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อรายได้และค่าครองชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$) รองลงมา คือ ค่าครองชีพในปัจจุบันมีอัตรา การเพิ่มสูงขึ้น แต่รายได้ที่

ได้รับต่อเดือนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$) ปัจจุบันข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีหนี้สิน ที่กู้ยืมมาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) และน้อยที่สุดคือ ปัจจุบันข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีรายได้เสริมด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.19$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านกฎหมาย / การเมือง

ด้านกฎหมาย / การเมือง	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ท่านคิดว่ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง นโยบายของรัฐบาลยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	2.96	0.98	ปานกลาง	4
2. แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารตาม ข้าราชการเมือง แต่นโยบายการบริหารของ หน่วยงานยังคงดำเนินอย่างต่อเนื่องและ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ขององค์กร	3.09	1.03	ปานกลาง	3
3. ท่านคิดว่าสภาพทางการเมืองในปัจจุบัน ทำให้เกิดความขัดแย้งและขาดความสามัคคี ในหน่วยงาน	3.52	1.13	มาก	1
4. หน่วยงานของท่าน เน้นวัฒนธรรม ขององค์กรแบบประชาธิปไตย	3.39	1.07	มาก	2
รวม	3.24	1.05	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการ สนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อ ด้านกฎหมาย / การเมือง โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่เห็นว่า สภาพทางการเมืองในปัจจุบัน ทำให้เกิดความขัดแย้งและขาดความสามัคคีภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) รองลงมา คือ หน่วยงาน เน้นวัฒนธรรมของ องค์กรแบบประชาธิปไตย ระดับมาก ($\bar{X}=3.39$) แม้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารตามข้าราชการเมือง แต่ นโยบายการบริหารของหน่วยงานยังคงดำเนินอย่างต่อเนื่อง และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับ

สภาพแวดล้อมขององค์กร ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09$) และน้อยที่สุด กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง นโยบายของรัฐบาลยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.96$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเทคโนโลยี

ด้านเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของงานของท่าน	3.63	0.95	มาก	2
2. ท่านมีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.42	0.79	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านได้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference)	3.66	0.94	มาก	1
4. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	3.07	1.02	ปานกลาง	4
รวม	3.44	0.92	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อ ด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.44$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่เห็นว่า หน่วยงานได้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) รองลงมา คือ ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของงาน ระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) ตัวบุคลากรมีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระดับมาก ($\bar{X}=3.42$) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$) ตามลำดับ

2.3 ผลการสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

2.3.1 ผลสรุปจำนวนข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ซึ่งได้จากแบบสอบถาม (ปลายเปิด) ในส่วนที่ 4 ของแบบสอบถาม สามารถแสดงผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ค่าร้อยละของจำนวนข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ตอบคำถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
1. ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	68	33.33
2. ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	136	66.67
รวม	204	100.0

จากตารางที่ 4.17 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวนทั้งสิ้น 204 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนที่เหลือคือผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในแต่ละด้านที่เกี่ยวกับการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ความถี่และร้อยละ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ปัญหา / อุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการทำงาน		
1. กำลังพลไม่เพียงพอ	7	12.7
2. เครื่องมืออุปกรณ์ พาหนะ ไม่เพียงพอ ล้าสมัย	5	9.0
3. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ให้คำแนะนำ	1	1.8
4. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานไม่เหมาะสม กับผู้ปฏิบัติงาน	1	1.8
5. กฎระเบียบของหน่วยงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	1	1.8
6. งบประมาณที่ใช้ดำเนินการกิจไม่เพียงพอ	1	1.8
ด้านชีวิตส่วนตัว		
7. มีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อย	6	10.9
8. มีหนี้สินเยอะ	4	7.3
9. เรื่องการโยกย้าย ไม่ได้รับการพิจารณาตามที่ร้องขอ	3	5.4
10. เครียดกับงาน มีภารกิจด่วนบ่อย	1	1.8
11. ไม่ได้ลาหยุดพักผ่อน ตามวันหยุดนักขัตฤกษ์ต่างๆ	1	1.8
ด้านสังคม		
12. นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานการสื่อสารกับ ผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตัวเป็นทางการมากเกินไป	2	3.6
13. รู้สึกอึดอัดเหมือนอยู่ในกฎระเบียบ ตลอดเวลา	2	4.0
14. หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อช่วยให้ผ่อนคลาย มีน้อย	1	1.8

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัญหา / อุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
ด้านเศรษฐกิจ (คำตอบแทน สวัสดิการ)		
15. เงินเดือนน้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ในปัจจุบัน	11	20.0
16. สวัสดิการไม่เหมาะสมกับความเป็นจริง เช่น บ้านพัก	7	12.7
17. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ได้รับ ความเป็นธรรม	1	1.8
รวม	55	100.0

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของการทำงานในด้านต่างๆ ไว้ 17 ประเด็น โดยสรุปจากจำนวนผู้ที่แสดงความคิดเห็นทั้งหมด 55 คน สามารถแยกพิจารณาเป็นรายด้านทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

ปัญหาด้านการทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีกำลังพลไม่เพียงพอกับภารกิจที่รับผิดชอบ ร้อยละ 12.7 รองลงมา คือขาดเครื่องมืออุปกรณ์ พาหนะ ไม่เพียงพอและลำสมัย ร้อยละ 9.0 ส่วนการขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน กฏระเบียบของหน่วยงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และงบประมาณที่ใช้ดำเนินการกิจไม่เพียงพอ เท่ากัน คือ ร้อยละ 1.8

ปัญหาด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อย ร้อยละ 10.9 รองลงมา คือ มีหนี้สินเยอะ ร้อยละ 7.3 เรื่องการโยกย้าย ไม่ได้รับการพิจารณาตามที่ร้องขอ ร้อยละ 5.4 ส่วนเครียดกับงานมีภารกิจด่วนบ่อย และไม่ได้ลาหยุดพักผ่อนตามวันหยุดนักขัตฤกษ์ต่างๆ มีค่าเท่ากัน ร้อยละ 1.8

ปัญหาด้านสังคม พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานการสื่อสารและการปฏิบัติตัวกับผู้บังคับบัญชาเป็นทางการมากเกินไป ร้อยละ 3.6 รู้สึกอึดอัดเหมือนอยู่ในกฎระเบียบ ตลอดเวลา ร้อยละ 4.0 หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อช่วยให้ผ่อนคลายมีน้อย ร้อยละ 1.8

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน สวัสดิการ) พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้รับเงินเดือนน้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ร้อยละ 20.0 รองลงมาคือ สวัสดิการที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความเป็นจริง เช่น บ้านพัก ค่าใช้จ่ายไปราชการ ร้อยละ 12.7 และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ได้รับความเป็นธรรม ร้อยละ 1.8

2) ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ความถี่และร้อยละ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบังคับการสนับสนุน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการทำงาน		
1. ควรจัดสรร พาหนะ อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวกับการทำงานให้เพียงพอ และเหมาะสม	9	13.2
2. ควรจัดสรรกำลังพลให้เพียงพอกับงาน	6	8.8
3. ควรจัดฝึกอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยี หรือความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3	4.4
4. ผู้บังคับบัญช ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากร	1	1.5

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
5. ควรสรรหาบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ด้าน กฎหมาย ด้านวิทยุ	1	1.5
6. ควรลดการส่งเจ้าหน้าที่ไปช่วยราชการที่หน่วยอื่น เพราะเป็นสาเหตุทำให้งานล้นคน	1	1.5
ด้านชีวิตส่วนตัว		
7. ควรส่งเสริมให้มีกองทุนของหน่วยงาน หรือ แหล่งเงินทุน	6	8.8
8. ควรพิจารณาอนุมัติการโยกย้ายให้กำลังพล ที่ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาไปอยู่กับครอบครัว เพื่อขวัญและกำลังใจ	5	7.3
9. หน่วยงานควรจัดกิจกรรมขององค์กรในวัน เวลาราชการ	3	4.4
10. ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครอบครัว ตำรวจสามารถเข้าร่วมได้บ่อยขึ้นเพื่อ กระชับความสัมพันธ์ในครอบครัว	2	2.9
ด้านสังคม		
11. นอกเหนือเวลาทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรวาง ตัวสบายไม่มียศตำแหน่งพูดคุยทักทายกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเอง เหมือนพี่ คุยกับน้อง	3	4.4
12. ควรจัดกิจกรรมสันตนาการ เพื่อส่งเสริมให้ ตำรวจทุกนายผ่อนคลายบ่อยขึ้นเพื่อลด ความเครียดจากการทำงาน	1	1.5
13. ควรจัดให้มีสถานที่พบปะพูดคุยกันหลังเลิกจาก งานเพื่อกระชับความสัมพันธ์ เช่น ร้านอาหารเฟร ฟิตเนส ร้านอาหารภายในบริเวณที่พัก	1	1.5

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านเศรษฐกิจ (คำตอบแทน สวัสดิการ)		
14. ควรเพิ่มคำตอบแทนให้เหมาะสมกับการครองชีพในสภาวะเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน	11	16.2
15. ควรจัดสรรสวัสดิการของข้าราชการให้เหมาะสมและเพียงพอ เช่น บ้านพักให้เพียงพอ ออกค่าตัดชุดเครื่องแบบใหม่ให้ฟรี ค่าใช้จ่ายไปราชการ ค่ารักษาพยาบาลส่วนที่เบิกไม่ได้ ควรเบิกได้ตามที่จ่ายจริง	8	11.8
16. ควรจัดให้มีตลาดนัดภายในหน่วยหลังเลิกงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจหารายได้เสริม นอกเหนือจากเวลาทำงาน	7	10.3
รวม	68	100.0

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน ให้ดีขึ้นไว้ 16 ประเด็น โดยสรุปจากจำนวนผู้ที่แสดงความคิดเห็นทั้งหมด 68 คน สามารถแยกพิจารณาเป็นรายด้านทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

ข้อเสนอแนะด้านการทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่ได้เสนอแนะ ให้จัดสรรพาหนะ อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวกับการทำงานให้เพียงพอ และเหมาะสม เช่น รถยนต์ที่ใช้ในราชการมากที่สุด ร้อยละ 13.2 รองลงมาคือ ให้จัดสรรกำลังพลให้เพียงพอกับการกิจที่รับผิดชอบ ปัจจุบันยังมีกำลังพลที่ทำงานมากกว่า 1 หน้าที่อยู่ในองค์กร ร้อยละ 8.8 ควรจัดฝึกอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีหรือความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 4.4 ส่วนผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากร ควรสรรหาบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านการใช้วิทยุ และควรลดการส่งเจ้าหน้าที่ไปช่วยราชการที่หน่วยอื่น เพราะเป็นสาเหตุทำให้งานล้นคน มีค่าเท่ากัน คือ ร้อยละ 1.5

ข้อเสนอแนะด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า ควรส่งเสริมให้มีกองทุนของหน่วยงาน หรือแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำให้กู้เพื่อประกอบอาชีพเสริม มากที่สุด คือร้อยละ 8.8 รองลงมา ควรพิจารณาอนุมัติการโยกย้ายให้กำลังพล ที่ต้องการย้ายกลับ ภูมิลำเนาไปอยู่กับครอบครัว เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ตำรวจตระเวนชายแดน ร้อยละ 7.3 หน่วยงานควรจัดกิจกรรมขององค์กรในวัน เวลา ราชการ ร้อยละ 4.4 และควรจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้ครอบครัวตำรวจตระเวนชายแดนสามารถเข้าร่วมได้บ่อยขึ้น เพื่อกระชับความสัมพันธ์ ภายในครอบครัว ร้อยละ 2.9

ข้อเสนอแนะด้านสังคม พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กอง บังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า นอกเหนือ เวลาทำงานผู้บังคับบัญชาควรวางตัวสบายไม่ควรถือยศตำแหน่ง พุดคุยทักทายกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นกันเอง ร้อยละ 4.4 ควรจัดกิจกรรมสันทนาการ ส่งเสริมให้ตำรวจทุกนายผ่อนคลาย บ่อยขึ้นเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน ร้อยละ 1.5 ควรจัดให้มีสถานที่พบปะพูดคุยกันหลัง เลิกจากงาน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ เช่น ร้านอาหาร ฟิตเนส ร้านอาหารภายในบริเวณที่พัก ร้อยละ 1.5

ข้อเสนอแนะด้านเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน สวัสดิการ) พบว่า ข้าราชการ ตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนใหญ่ ได้เสนอแนะว่า ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับการครองชีพในสถานะเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน มากที่สุด ร้อยละ 16.2 รองลงมา ควรจัดสรรสวัสดิการของข้าราชการให้เหมาะสมและเพียงพอ เช่น บ้านพักให้เพียงพอ ออกค่าตัดชุดเครื่องแบบใหม่ให้ฟรี ค่าใช้จ่ายไปราชการ และค่ารักษาพยาบาล ส่วนที่เบิกไม่ได้ควรเบิกได้ตามที่จ่ายจริง ร้อยละ 11.8 และควรจัดให้มีตลาดนัดภายในหน่วยหลัง เลิกงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนได้หารายได้เสริมนอกเหนือจากเวลาทำงาน ร้อยละ 10.3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานออกเป็น 2 ข้อ ดังนี้

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1: ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ในส่วนนี้ใช้การวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยได้นำมากำหนดเป็นสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_a) ตามรายละเอียด ดังนี้

H_0 : ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

H_a : ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน โดยใช้สถิติทดสอบหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. มิติด้านการทำงาน	3.29	0.69	ปานกลาง	3
2. มิติด้านชีวิตส่วนตัว	3.35	0.57	ปานกลาง	2
3. มิติด้านสังคม	3.56	0.61	มาก	1
4. มิติด้านเศรษฐกิจ	2.63	0.80	ปานกลาง	4
รวม	3.21	0.67	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.20 สามารถแปลผลได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.21$) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนใหญ่เห็นว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมมากที่สุด คือ ระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน อยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\bar{X}=3.29$) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน สวัสดิการ) ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.63$) น้อยที่สุด ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุนกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2: ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุนกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ในส่วนนี้ใช้การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation: ρ) โดยได้นำมากำหนดเป็นสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_a) ของการศึกษาไว้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ($H_0:\rho = 0$)

H_a : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ($H_a:\rho \neq 0$)

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน ใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	.651**	.000	ปานกลาง
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	.383**	.000	ต่ำ

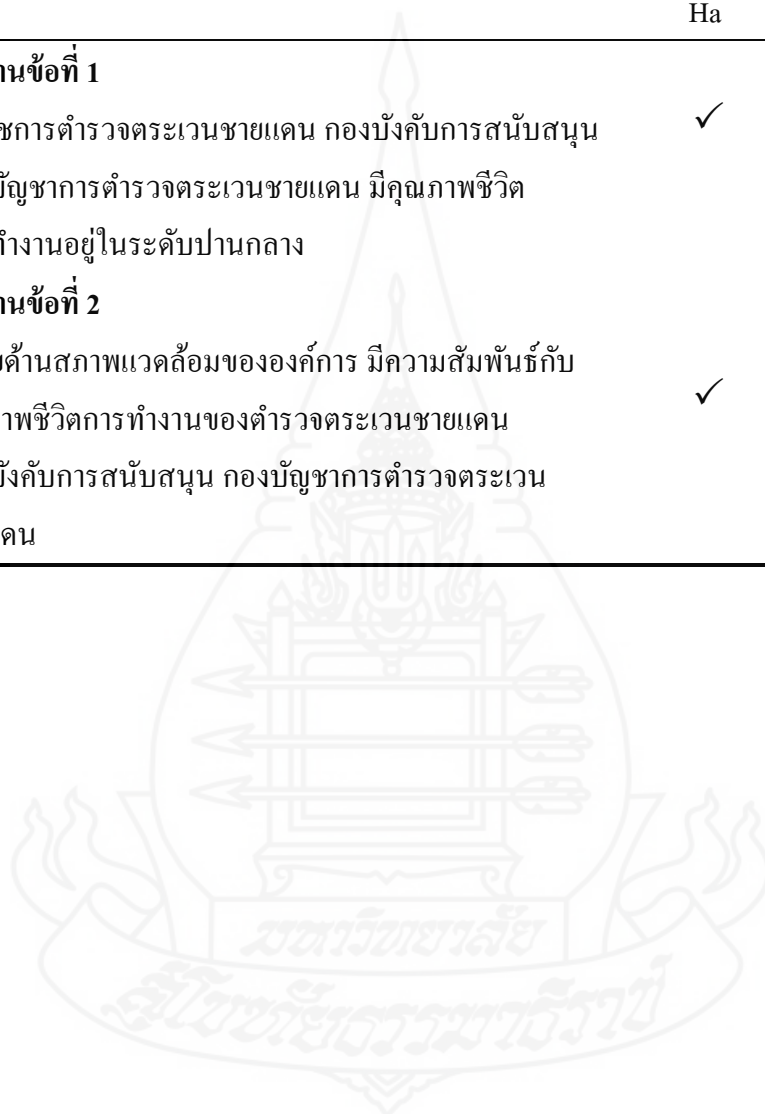
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ($r = .651$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ($r = .383$) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P) = 0.01 หมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ยอมรับ H_a ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้ง 6 ปัจจัยมากเท่าใด ก็ยิ่งส่งเสริมให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีระดับคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นด้วย และในด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ กล่าวได้ว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน มองว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่ประกอบด้วย เศรษฐกิจ กฎหมาย/การเมือง และเทคโนโลยี ปัจจัยเหล่านี้ควบคุมหรือเรียกร้องไม่ได้จากองค์กร เพราะเป็นสภาพแวดล้อมที่แผ่คลุมเป็นวงกว้างครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ และส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในทางอ้อม จึงมองว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ แต่หากองค์กรรู้เท่าทันข้อมูล และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของบุคลากรและผลประโยชน์ขององค์กร เพื่อหาแนวทางป้องกันและรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 2

ตารางที่ 4.22 ผลสรุปของการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ตั้งไว้	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ Ha	ยอมรับ Ho
สมมติฐานข้อที่ 1		
ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง	✓	
สมมติฐานข้อที่ 2		
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวน ชายแดน	✓	



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีสาระเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนที่สำคัญ คือ สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษาไว้ 4 ประเด็น คือ วัตถุประสงค์ของการศึกษา สมมติฐาน การศึกษา วิธีดำเนินการศึกษา และผลการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การศึกษา 3 ประการ คือ

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหา และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1.2 สมมติฐานการศึกษา

1.2.1 ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

1.3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ประกอบด้วยหน่วยงาน 5 ฝ่าย มีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนจำนวน 418 คน มีประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีการสุ่มหากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เพื่อกำหนดหาสัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างแต่ละฝ่าย การแจกแบบสอบถามใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ในการแจกแบบสอบถามในแต่ละฝ่าย เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวน 204 คน

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 4 ตอน ที่มีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสังกัด ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน (ตัวแปรอิสระ) จำนวน 40 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน (ตัวแปรตาม) จำนวน 27 ข้อ ซึ่งในตอนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามลักษณะให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ (Check List) แบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ตัวเลือก (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ส่วนที่ 4 เป็นปัญหาและข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จำนวน 4 ข้อ

1.3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามเรียนอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้กรุณาตรวจสอบพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ แล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม รวมถึงความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) แล้วนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบังคับการอำนวยการ และ กองบังคับการฝึกพิเศษ การทดสอบความเชื่อถือได้ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้วิเคราะห์ตามกระบวนการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม จำนวน 67 ข้อ เท่ากับ 0.776

1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 204 ชุด โดยนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบ จำนวน 204 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมถึงศึกษาจากวรรณกรรม ได้แก่ หนังสือ ตำรา การศึกษาค้นคว้าอิสระ บทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาจากสื่อออนไลน์ต่างๆ จากนั้นนำมาประมวลวิเคราะห์เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษา

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1) ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สังกัด

2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) ข้อมูลระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายและแปลความตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย

4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

5) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด (ตอนที่ 4) เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยได้นำค่าความถี่ ((Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) มาวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำเสนอด้วยการบรรยายตามตัวแปรที่ศึกษา

1.4 ผลการศึกษา

1.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 151 คน (ร้อยละ 74.0) มีอายุระหว่าง 41 -50 ปี จำนวน 61 คน (ร้อยละ 29.9) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน (ร้อยละ 50.0) มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 125 คน (ร้อยละ 61.2) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน (ร้อยละ 30.4) และสังกัดฝ่ายสนับสนุน 3 กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (ฝสสน. 3 บก. สสน.บช.ตชด.) จำนวน 57 คน (ร้อยละ 27.9)

1.4.2 ผลการวิเคราะห์ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีดังนี้

ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน ทั้ง 4 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.21) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และ ระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม ระดับมาก (\bar{X} = 3.56) 2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว ระดับปานกลาง (\bar{X} =3.35) 3) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน ระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.29) และ 4) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน สวัสดิการ) ระดับปานกลาง (\bar{X} =2.63) น้อยที่สุด ตามลำดับ

1.4.3 ผลการวิเคราะห์ ระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีดังนี้

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.45$) ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรมากที่สุด ระดับมาก ($\bar{X}=3.47$) ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ($\bar{X}=3.47$) 2) ด้านรูปแบบการบริหารและการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.53$) 3) ด้านกลยุทธ์ ($\bar{X}=3.43$) 4) ด้านลักษณะขององค์กร ($\bar{X}=3.42$) 5) ด้านลักษณะผู้บริหาร ($\bar{X}=3.41$) และ 6) ด้านบุคลากร ($\bar{X}=3.26$) และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.44$) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X}=3.63$) 2) ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.45$) 3) ด้านกฎหมาย / การเมือง ($\bar{X}=3.24$)

1.4.4 ผลสรุปปัญหา อุปสรรค ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1) ปัญหา / อุปสรรค ด้านการทำงาน

พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีกำลังพลไม่เพียงพอกับภารกิจที่รับผิดชอบมากที่สุด รองลงมา คือขาดเครื่องมืออุปกรณ์ พาหนะ ไม่เพียงพอและล่าสมัย และองค์กรยังขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน กฎระเบียบของหน่วยงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และงบประมาณที่ใช้ดำเนินภารกิจไม่เพียงพอ

2) ปัญหา / อุปสรรค ด้านชีวิตส่วนตัว

พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้แสดงความคิดเห็นว่า มีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อย มาก ที่สุด รองลงมา คือ มีหนี้สินเยอะที่เกิดจากการกู้ยืมมาเพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เรื่องการ โยกย้าย ไม่ได้รับการพิจารณาตามที่ร้องขอ ส่วนเครียดกับงานที่มีภารกิจด่วนนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน บ่อย และไม่ได้ลาหยุดพักผ่อนตามวันหยุดนักขัตฤกษ์ต่างๆ

3) ปัญหา / อุปสรรค ด้านสังคมการทำงาน

พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้แสดงความคิดเห็นว่า นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานการ สื่อสารกับผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตัวเป็นทางการมากเกินไป มีค่าคะแนนเท่ากับ รู้สึก อึดอัดเหมือนอยู่ในกฎระเบียบ ตลอดเวลา และหน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อช่วยให้ข้าราชการรู้สึก ผ่อนคลายมีน้อย

4) ปัญหา / อุปสรรค ด้านเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน สวัสดิการ)

พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้รับค่าตอบแทนหรือได้รับเงินเดือนน้อยไม่เพียงพอต่อการ ครองชีพในชีวิตประจำวันและไม่สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน รองลงมาคือ สวัสดิการ ที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความเป็นจริง เช่น บ้านพัก ค่าใช้จ่ายไปราชการ และการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน ไม่ได้รับความเป็นธรรมเนื่องจากมีระบบอุปถัมภ์

1.4.5 ผลสรุปข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1) ข้อเสนอแนะ ด้านการทำงาน

พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่ได้เสนอแนะ ให้จัดสรร พาหนะ อุปกรณ์เครื่องมือ ที่เกี่ยวกับการทำงานให้เพียงพอและเหมาะสม เช่น รถยนต์ที่ใช้ในราชการมากที่สุด และให้จัดสรร กำลังพลให้เพียงพอกับภารกิจที่รับผิดชอบ เพราะปัจจุบันยังมีกำลังพลที่ทำงานมากกว่า 1 หน้าที่อยู่ในองค์กร ควรจัดฝึกอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีหรือความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้านผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ เหมาะสมกับบุคลากร ควรสรรหาบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อให้คำปรึกษาแก่ ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านการใช้วิทยุ และควรลดการส่งเจ้าหน้าที่ไปช่วยราชการที่หน่วย อื่น เพราะเป็นสาเหตุทำให้งานล้นคน

2) ข้อเสนอแนะด้านชีวิตส่วนตัว

พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า ควรส่งเสริมให้มีกองทุนของหน่วยงาน หรือแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำให้กู้เพื่อประกอบอาชีพเสริมมากที่สุด รองลงมา ควรพิจารณาอนุมัติการโยกย้ายให้กำลังพล ที่ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาไปอยู่กับครอบครัว เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ตำรวจตระเวนชายแดน หน่วยงานควรจัดกิจกรรมขององค์กรในวันเวลาราชการ และควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครอบครัวตำรวจตระเวนชายแดนสามารถเข้าร่วมได้ บ่อยขึ้นเพื่อกระชับความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

3) ข้อเสนอแนะด้านสังคม

พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า นอกเหนือเวลาทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวสบายไม่ควรถือยศตำแหน่ง พูดคุยทักทายกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเองมากที่สุด รองลงมา ควรจัดกิจกรรมสันทนาการ ที่ส่งเสริมให้ตำรวจทุกนายผ่อนคลาย บ่อยขึ้นเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน และควรจัดให้มีสถานที่พบปะพูดคุยกันหลังเลิกจากงาน ภายในบริเวณบ้านพัก เพื่อกระชับความสัมพันธ์ เช่น ร้านกาแฟ ฟิตเนส ร้านอาหาร

4) ข้อเสนอแนะด้านเศรษฐกิจ (คำตอบแทน สวัสดิการ)

พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า ควรเพิ่มคำตอบแทนให้เหมาะสมกับการครองชีพในสภาวะเศรษฐกิจยุคปัจจุบันมากที่สุด รองลงมาควรจัดสรรสวัสดิการของข้าราชการให้เหมาะสมและเพียงพอ เช่น บ้านพักให้เพียงพอ ออกค่าตัดชุดเครื่องแบบใหม่ ให้ฟรี ค่าใช้จ่ายไปราชการ และค่ารักษาพยาบาลส่วนที่เบิกไม่ได้ควรเบิกได้ตามที่จ่ายจริง และควรจัดให้มีตลาดนัดภายในหน่วยหลังเลิกงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนได้หารายได้เสริมหลังเลิกงาน และวันหยุดราชการ

1.4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.21$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า ตัวแปรอิสระที่ประกอบด้วยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

“คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน ตรีศึกษา กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งประเมินจากมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554-2556 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตการทำงานใน 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการทำงาน มิติด้านชีวิตส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน สวัสดิการ) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดนทั้ง 4 มิติ พบว่า มิติด้านสังคมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กองบังคับการสนับสนุน มีการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory อ้างใน สุเนตร นามโคตรศรี, 2553: 9) ในด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การยอมรับในผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานและจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงการติดต่อประสานงานได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน และมีการกล่าวชมเชย ประกาศเชิดชูเกียรติ ในกรณีที่ข้าราชการตำรวจที่ประพฤติดีและปฏิบัติงานดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจเป็นประจำทุกปี ตลอดจนผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังพบว่า สอดคล้องกับแนวคิด 7'S Framework ของ McKinsey ในด้านลักษณะผู้บริหาร (Style) ที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังแนวทางการแก้ไขปัญหาตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่ มีการกล่าวยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร จึงทำให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน มีความพึงพอใจในการทำงานมีกำลังใจที่ดี และมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน มิติด้านการทำงาน มิติด้านชีวิตส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง น่าจะมีเหตุผล เพราะว่าการกองบังคับการสนับสนุนยังมีได้มีการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับหลักแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory) อย่างจริงจัง กล่าวคือ กองบังคับการสนับสนุน จะต้องส่งเสริมให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถตอบสนองในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขวิทยาหรือปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นด้านที่ทำให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

มิติด้านการทำงาน กองบังคับการสนับสนุน ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เพียงพอ เช่น อุปกรณ์สำนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ และรถยนต์ที่ใช้ในราชการซึ่งมีสภาพที่ทรุดโทรมมากและมีอย่างจำกัด หรือแม้กระทั่งการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาว่า สภาพงานที่ได้มอบหมายให้ทำถูกต้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้รับมอบหมายงานด้วย หากมอบหมายงานให้ทำไม่ตรงกับความรู้ ทักษะ ก็จะส่งผลให้ผู้รับงานไปปฏิบัติเกิดความเครียดได้

เช่น ผู้บังคับบัญชาหมอบหมายให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในแผนกส่งกำลังบำรุงที่เป็นลูกน้องคนสนิท ช่วยติดต่อประสานงานกับทีมงานที่นำขบวนผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งผู้รับมอบหมายงานไม่มีทักษะในการใช้วิทยุสื่อสาร ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักในการติดต่อประสานงาน จึงทำให้เกิดความเครียดและยังส่งผลให้เกิดความผิดพลาด ความคลาดเคลื่อนของการปฏิบัติงานด้วย

มิติด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในเวลาออกราชการ ผู้บังคับบัญชาควรหลีกเลี่ยงการสื่อสารและการปฏิบัติตนที่เป็นทางการ ควรพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาแบบเป็นกันเองเหมือนพี่คุยกับน้อง มีบรรยากาศของความเป็นมิตร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกผ่อนคลายและอบอุ่น และควรหลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมของหน่วยงานตรงกับวันหยุดราชการ เพราะวันหยุดคือวันที่ข้าราชการตำรวจจะได้ใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอย่างเต็มที่

มิติด้านเศรษฐกิจ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน นั่นคือความก้าวหน้าในอาชีพราชการ ควรจะมีการพิจารณาจากความสามารถและผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมตามหลักระบบคุณธรรม ไม่ใช่ระบบพรรคพวกหรือระบบอุปถัมภ์เข้ามาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเงินเดือนหรือสวัสดิการต่างๆ เนื่องจากตำรวจตระเวนชายแดนยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และปฏิบัติงานบนความเสี่ยงของชีวิตเมื่อเข้าปฏิบัติหน้าที่จับกุมคนร้าย แม้แต่วันหยุดราชการหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ก็ยังคงปฏิบัติงาน ไม่มีเวลาได้พักผ่อนกับครอบครัว อาจทำให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนรู้สึกทำงานอยู่ตลอดเวลา แต่ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ และปัจจัยที่สำคัญคือ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการใช้ชีวิตในปัจจุบัน หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าเพื่อให้มีช่องทางในการเพิ่มรายได้ เช่น จัดสถานที่ภายในบริเวณบ้านพักเป็นตลาดนัดขายของ เพื่อให้ครอบครัวข้าราชการตำรวจได้ค้าขายสินค้าอุปโภคบริโภคซึ่งเป็นการเพิ่มรายได้ช่องทางปัจจัยสุขวิทยา เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ไม่เกี่ยวกับตัวงาน โดยตรง แต่มีความสำคัญมากเช่นกันที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนเกิดความพึงพอใจที่อยากจะทำมุมเทพปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

หลักแนวคิดอีกประการที่สำคัญ ที่กองบังคับการสนับสนุน ควรนำมาประยุกต์ใช้ในพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน คือ แนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need Theory อ้างใน วสันต์ พลั้วพันธ์, 2550: 16) กล่าวได้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการ ผลจากการศึกษา แสดงให้เห็นว่ากองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ยังตอบสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนได้ไม่ตรงตามความต้องการเท่าที่ควร จึงส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จึงอยู่ในระดับปานกลาง หากกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตำรวจตระเวนชายแดนได้ จะทำให้ตำรวจตระเวนชายแดนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย สิ่งเหล่านี้คือความต้องการลำดับต้น (Lower-Order Needs) เช่น บ้านพัก ข้าราชการจะต้องมีเพียงพอกับจำนวนข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งมีตำรวจบางนายต้องออกไปเช่าห้องพักอยู่ข้างนอก แต่องค์กรไม่ได้มีสวัสดิการในการช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน ทำให้ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น การพิจารณาค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมตามหลักระบบคุณธรรม รวมไปถึงความมั่นคงในการรับราชการและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ Richard E. Walton (1974 อ้างใน สุเนตร นาม โคตรศรี, 2553: 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ ช่วยให้ผู้นับปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และการบริหารงานภายในองค์กรที่ตั้งอยู่บนรูปแบบประชาธิปไตย ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนต้องได้รับ โอกาสที่จะได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่อย่างเต็มที่ เพราะเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหาที่แท้จริงในการทำงาน

การสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ยกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สามารถทำให้ข้าราชการในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ ซึ่งจะเป็นปัจจัยช่วยทำให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนเกิดความรู้สึกรักภักดีต่อองค์กร แล้วทุ่มเททำงานตามภารกิจที่รับผิดชอบเต็มความสามารถ มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ลดความเครียดจากการทำงานและมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ปภาวี เจริญศิลป์ดำรง (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล” ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านการทำงาน มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมพร สังข์เพิ่ม (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนใน

กรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคลายกัน ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการถือกุศลและการรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภณิตา กบรัตน์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ซึ่งมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคลายกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่อยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านรายได้หรือค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนันต์ แม่กอง (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบ จังหวัดปัตตานี” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมาบ จังหวัดปัตตานีในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบ ต่อสังคม

2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ที่ประกอบด้วย ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน อยู่ในระดับปานกลาง นั้นหมายความว่า ถ้าองค์กรมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้ง 6 ด้าน ที่ประกอบด้วย ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ลักษณะขององค์กร ลักษณะผู้บริหาร ด้านรูปแบบการบริหารและปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมากเท่าใด ก็จะมีส่งเสริมให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน

กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด 7'S Framework ของบริษัท McKinsey ที่ได้สร้างโมเดลนี้ขึ้นมาเพื่อใช้ประเมินความพร้อมขององค์กร จะทำให้ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนรวมถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินงานประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) การจัดคนเข้าทำงาน (Staff) ลักษณะผู้บริหาร (Style) รูปแบบการปฏิบัติงานและการบริหาร (System) ค่านิยมร่วม (Shared value) และทักษะ (Skill)

ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดนอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.383$) สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มองว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่ประกอบด้วย เศรษฐกิจ กฎหมาย/ การเมือง และเทคโนโลยี ปัจจัยเหล่านี้ควบคุมหรือเรียกร้องไม่ได้จากองค์กร เพราะเป็นสภาพแวดล้อมที่แผ่คลุมเป็นวงกว้างครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ และไม่ได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในองค์กรโดยตรง จึงมองว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ แต่หากองค์กรจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรในหน่วยงานทุ่มเททำงานเต็มความสามารถ จะต้องรู้เท่าทันและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของบุคลากรและผลประโยชน์ขององค์กร เพื่อหาแนวทางป้องกันและรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดผลกระทบน้อยที่สุด เช่น นโยบายด้านต่างๆของรัฐบาล และความขัดแย้งทางการเมืองที่มีผลต่อบรรยากาศด้านเศรษฐกิจและสังคม การลงทุนในภาคธุรกิจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Thomas L. Wheelen and J. David, (อ้างใน อร่าม ศิริพันธุ์, 2553: 10-13) ได้อธิบายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร อาจจะเป็นโอกาส หรือ ข้อจำกัด ในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้ อาจส่งผลดีหรือผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานได้ ซึ่งได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร หรือสภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) ที่ประกอบด้วย ด้านการเมือง / กฎหมาย (Politics and Legal) ที่ประกอบด้วยตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ เช่น นโยบายของรัฐบาล ความมั่นคงของรัฐบาล ความขัดแย้งและความรุนแรงทางการเมือง และด้านเศรษฐกิจ (Economic) ที่ประกอบด้วย อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ การค้าขายระหว่างประเทศ หนี้สาธารณะและเงินคงคลัง ภาวะการจ้างงาน อัตราการลงทุนของภาคเอกชน ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social and Culture) ประกอบด้วยตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ เช่น ระดับการศึกษา โครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค โครงสร้างประชากร สุขอนามัยของประชากร การกระจายรายได้

ที่เป็นธรรม และด้านเทคโนโลยี (Technology) ที่ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับวิทยาการสมัยใหม่ เช่น การเชื่อมต่อข้อมูลเข้าด้วยกันทุกพื้นที่ (Online) การประชุมทางไกลผ่านระบบ Videoconference ระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ โทรศัพท์มือถือ อุปกรณ์เครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ัญญาลดา รัตนคช (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร ที่ประกอบด้วย ด้านปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านทักษะ และปัจจัยค่านิยมร่วม และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ประกอบด้วย ด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านระหว่างประเทศ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ซึ่งมีบางตัวแปรที่สอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยในด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ด้านบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และมีตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติม ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์กร ด้านรูปแบบการบริการและการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุนกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในส่วนของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีตัวแปรที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ส่วนตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาเพิ่มเติมได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านกฎหมาย / การเมือง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนและนอกจากนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีรพงษ์ วงศ์ปิ่น (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิชาชีพศึกษา สำนักงานสรรพสามิตจังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตจังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าร้อยละ 80 โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้านเท่ากับ 3.40 มี 7 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ที่ใช้ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับผู้วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานมีส่วนร่วมในองค์กร และมีตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านลักษณะผู้บริหาร ด้านรูปแบบการบริหารและปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร เทคโนโลยี ส่วนตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาเพิ่มเติมได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านกฎหมาย / การเมือง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กรณีศึกษา กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” ในครั้งนี้ ประกอบด้วยข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาครั้งนี้

3.1.1 ด้านการทำงาน ควรส่งเสริมให้ทุกแผนกมี เครื่องมือ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมและปลอดภัย รวมถึงการจัดสรรกำลังคนให้เพียงพอต่อหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละแผนก ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในทุกๆ ส่วนของแผนก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานหลายๆ ด้าน เพื่อให้สามารถที่จะปฏิบัติงานแทนกันได้ กรณีที่คนไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ควรพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารมีการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม การก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากร ควรเป็นไปในลักษณะที่เหมาะสมและเป็นธรรมกับความสามารถของบุคลากร และควรมีการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดยการนำหลักระบบคุณธรรม (Merit system) ที่ประกอบด้วย หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักความรับผิดชอบ หลักความมั่นคง มาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เช่น พิจารณาจากอายุงานมาก่อนประกอบกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับชั้นประทวนและระดับชั้นสัญญาบัตร โดยไม่ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.1.2 ด้านชีวิตส่วนตัว ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยการจัดกิจกรรมที่ครอบครัวของข้าราชการสามารถเข้าร่วมได้ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เช่น การทำกิจกรรมตระเวนทำบุญไปหวัพระตามเขตปริมณฑลในวันหยุดราชการ หรือแจกของเด็กที่ด้อยโอกาสตามสถานที่ต่างๆ ควรจัดตั้งกองทุนเกี่ยวกับคำรักษาพยาบาล เพื่อรองรับการใช้สิทธิรักษาในส่วนที่เบิกไม่ได้ มีการให้ยืมเงินสำรองจ่ายในกรณีฉุกเฉิน เช่น การเกิดอุบัติเหตุ และควรเพิ่มความถี่ในการตรวจสุขภาพกาย และ สุขภาพจิต ประจำปีจากตรวจปีละ 1 ครั้ง เป็นปีละ 2 ครั้ง เพื่อเป็นการป้องกันและทำการรักษาได้ทันทีในกรณีที่พบว่ามีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่างๆ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจใช้เวลาว่างออกกำลังกาย โดยการจัดห้องและอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายไว้ในหน่วยงาน รวมไปถึงควรมีการจัดตั้งกองทุนสนับสนุนการประกอบอาชีพเสริม เพื่อเป็นอีกช่องทางในการเพิ่มรายได้ให้กับข้าราชการในองค์กร เพราะ

ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีภาวะความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ภาระหนี้สินส่วนตัว และความไม่สะดวกสบายในการทำงาน จะทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

3.1.3 ด้านสังคม ผลของการศึกษาจะเห็นได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมิติ ด้านสังคม ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน อยู่ในระดับมาก นั้นหมายความว่า ข้าราชการตำรวจมีกำลังใจที่ดีและมีความพึงพอใจในสังคมการทำงานภายในองค์กร แต่ก็ยังมีบางบริบทของชีวิตการทำงานที่ข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชา ในเวลานอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาควรหลีกเลี่ยงการสื่อสารและการปฏิบัติตนที่เป็นทางการ ควรพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาแบบเป็นกันเองเหมือนที่คุยกับน้อง มีบรรยากาศของความเป็นมิตรไม่มียศ ไม่มีตำแหน่งให้คำปรึกษาได้ทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว จะทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกผ่อนคลาย รู้สึกไม่ได้อยู่ในกฎระเบียบตลอดเวลา และควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเชิงวิชาการ และเชิงสร้างสรรค์ผ่อนคลาย ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และผู้บังคับบัญชาระดับต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมปรึกษาหารือกัน เพื่อรับทราบปัญหาและหาแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร จะยิ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน ลักษณะเป็นทีม และทำให้ข้าราชการตำรวจทุกนายรับทราบเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้การปฏิบัติ มีความสอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน

3.1.4 ด้านเศรษฐกิจ

มิติด้านเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน สวัสดิการ) เป็นปัญหาหลักที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิต ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆจึงจำเป็นต้องพิจารณาให้เหมาะสม ดังนั้นควรปรับฐานเงินเดือน ค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจเพิ่มขึ้นทุกปีอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาวะปัจจุบัน และปรับฐานเงินเดือนในส่วนข้าราชการที่บรรจุใหม่ให้มากกว่าเดิม เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนและเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร และเป็นการจูงใจให้คนสนใจทำงานในอาชีพตำรวจเพิ่มมากขึ้น รวมถึงสวัสดิการที่พอกพูน ที่มีไม่เพียงพอกับจำนวนข้าราชการ ควรพิจารณาช่วยเหลือค่าเช่าบ้านสำหรับข้าราชการที่ยังไม่ได้สิทธิ์บ้านพัก หรืออาจจะจัดสวัสดิการแบบทางเลือก เพื่อให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน เลือกสวัสดิการได้เหมาะสมกับตนเอง เช่น คนโสดจะไม่มี ความสนใจสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร แต่อาจจะเพิ่มสวัสดิการด้านการออกกำลังกายแทน และส่งเสริมให้มีสถานที่เพื่อประกอบอาชีพเสริมภายในหน่วยงานฟรี โดยการจัดตลาดนัดขายของสัปดาห์ละ 2 วัน เพื่อช่วยให้ครอบครัวข้าราชการตำรวจหารายได้เสริม จะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนในเรื่องรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ผลจากการศึกษายังพบว่า เงินเดือนของข้าราชการตำรวจตระเวน

ชายแดนไม่เหลือเพียงพอสำหรับการออมเพื่ออนาคต หรือเพื่อใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน จึงควรนำหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารค่าตอบแทนเหมือนเอกชน โดยการจ่ายค่าไอที หากมีการทำงานล่วงเวลา หรือมีโบนัส หรือเงินรางวัลพิเศษ เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถอธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เช่น ด้านครอบครัว ด้านความขัดแย้งในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน รวมไปถึงปัญหาด้านหนี้สินของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนด้วย เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนอยู่ปฏิบัติงานอยู่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และข้าราชการที่ฐานปฏิบัติการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน เช่น ประสาทเขาพระวิหาร จังหวัดศรีสะเกษ และ ประสาทเขาพนมรุ้ง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. (2558, 22 มกราคม). *เรื่องให้ใช้แผนปฏิบัติการ กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ประจำปีงบประมาณ 2558. เลขที่ 12/2558.*
- กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. (2561). *หน่วยงานในสังกัด*. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2561 จาก http://www.bpp.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=17&Itemid=133.
- งามใจ ทวีชนม์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จันทร์ทิมา รุ่งเรือง. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐฉลดา รัตนคช. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ธีรพงษ์ วงศ์ปิ่น. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานสรรพสามิต จังหวัดชลบุรี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- นฤมล แซ่โจ้ว. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นันทวัน อินทชาติ. (2557). *การใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปราโมทย์ ลักษณะประณีต. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะ กรณีพนักงานสายงานบริหารงานเครดิต*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ประหยัด ก้องกังวาลย์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นประทวนและครอบครัวของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปภาวิ เจริญศิลป์ดำรง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- พิพัฒน์ จันทรา. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภคินี โอพารริกาชาติ. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี*. (ภาคินิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- ภณิดา กบรัตน์. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบังคับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- มันตะนา สุทธิวรชัย. (2550). *คุณภาพชีวิตของผู้คุม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- มัลลิกา บุณนาค. (2555). *สถิติเพื่อการวิจัยและตัดสินใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โรงพยาบาลตำรวจ. (2561). *เปิดเพจ “Depress We Care”* สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2561

จาก <http://policehospital.org/content/news.php?ID=3927&dept=2>.

วสันต์ พลั่วพันธ์. (2550). *การศึกษาขวัญและกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา:*

มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 19).* กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สายสุดา ขวัญจิตร. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดสตูล.*

(การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สรตัญย์ หมวกแก้ว. (2553). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษา*

สำนักงานปลัดบัญชา กองทัพบก. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล*

ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุรนารี, พิษณุโลก.

สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน*

ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2561). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต*

การทำงานของข้าราชการ. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 จาก

http://brd.ocsc.go.th/PublicQWL/?page_id=6.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ*

พลเรือนสามัญ. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 จาก [www.ocsc.go.th/](http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w38-2553.pdf)

sites/default/files/attachment/circular/w38-2553.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ*

สังคมแห่งชาติฉบับที่ 1-12. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2561 จาก

www.nesdb.go.th.

- อรุณ โรจนหัสติน. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษา: อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
ขอนแก่น.
- อรรถพร อินทรทัต. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผาสุกในองค์การ
ของนายทหารชั้นประทวน หน่วยข่าวกรองทางทหาร กองทัพบก*. (การศึกษาค้นคว้า
อิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,
- อำนาจ เจริญสุข. (2557). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร
ภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- อนันต์ แม่กอง. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- อร่าม ศิริพันธ์. (2553). *สภาพแวดล้อมและการจัดการสภาพแวดล้อมขององค์การ: การบริหาร
องค์การ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- World Health Organization. (1993). *WHOQOL Study Protocol*. WHO.
- Bluestone, I. (1997). "Implementing quality-of-worklife programs." *Management Review*, 66, 7.
- Thanawit Butr-Udom. (2007). *The Quality of Life of Thai Labour in Singapore. Doctoral
Dissertation, National Institute of Development Administration.*



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล

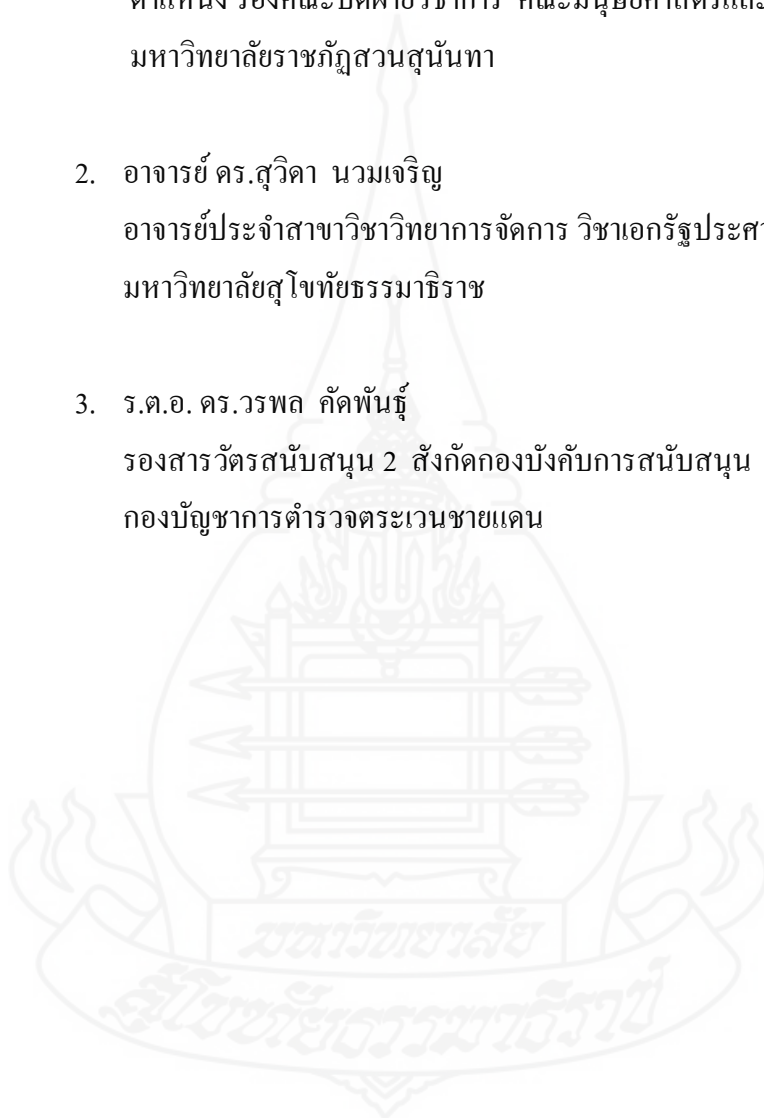


ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. อาจารย์ ดร.วิลาสินี จินตลิขิตดี
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ
อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. ร.ต.อ. ดร.วรพล คัดพันธุ์
รองสารวัตรสนับสนุน 2 สังกัดกองบังคับการสนับสนุน
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ





ที่ ศธ 0522.17/บ ๑๑๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๕ กันยายน 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วิลาสินี จินตลิขิตดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวมนฤดี สุขใส นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน" ตามโครงการ
การศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ไว้
ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและ
กระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้
โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียด
เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 096-0774335

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศิริราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ บ ๑๑๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๘ กันยายน 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนฤติ สุขใส นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” ตามโครงการ
การศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวีรชัย ไว้
ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและ
กระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้
โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียด
เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 096-0774335

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ
ล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/บ ๑๑๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 กันยายน 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ร.ต.อ. ดร.วรพล ศักดิ์พันธุ์

(รองสารวัตสนับสนุน 2 กองบังคับการสนับสนุนกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวมนฤดี สุขใส นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน”ตามโครงการ
การศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวิชัยชัย ไว้
ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและ
กระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้
โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียด
เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 096-0774335

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6

โทรสาร. 02-5033612



ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตเข้าถึงข้อมูล



ที่ ศธ 0522.17/ บ ๑๑๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๘ กันยายน 2561

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พ.ต.อ.พงศกร เศรษฐวชิรา (รอง ผบก.สสน.บช.ตชต.)

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน 1 ชุด
	2. แบบสอบถาม	จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวมนฤดี สุขใส นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการ
ทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” ซึ่ง
ผศ.ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระและแบบสอบถามของ
นักศึกษาที่แนบมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหาร จึงเรียนมาเพื่อขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียด
เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 096-0774335

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6

โทรสาร. 02-5033612



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม [] [] [] []

แบบสอบถาม

เรื่อง **คุณภาพชีวิตการทำงาน**ของตำรวจตระเวนชายแดน
กรณีศึกษา กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

คำชี้แจง

1) แบบสอบถามฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อใช้ในเก็บข้อมูลประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัย
 ธรรมมาธิราช

2) ข้อมูลจากแบบสอบถาม จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม การแสดงความ
 คิดเห็นในแบบสอบถามนี้ ผู้ศึกษาขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะ
 การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เท่านั้น

3) แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน
 กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพ
 ชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน จำนวน 4 ข้อ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ที่ท่านเสียสละเวลาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม
 ครั้งนี้

นางสาวมนฤดี สุขใส

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) 18- 30 ปี

2) 31- 40 ปี

3) 41- 50 ปี

4) 51- 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

1) ปวช./ ม.6

2) ปวส./ อนุปริญญา

3)ปริญญาตรี

4)ปริญญาโท

5) อื่นๆ (.....)

4. รายได้ต่อเดือน

1) ไม่เกิน 10,000 บาท

2) 10,001 – 15,000 บาท

3) 15,001 – 20,000 บาท

4) 20,000 บาทขึ้นไป

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1) 1- 5 ปี

2) 6 – 10 ปี

3) 11 – 15 ปี

4) 16 – 20 ปี

5) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. สังกัด

1) ฝสสน.1 บก.สสน.บช.ตชด.

2) ฝสสน.2 บก.สสน.บช.ตชด.

3) ฝสสน.3 บก.สสน.บช.ตชด.

4) ฝสสน.4 บก.สสน.บช.ตชด.

5) ฝสสน.5 บก.สสน.บช.ตชด.

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร					
	1. ด้านเศรษฐกิจ					
1	ท่านคิดว่าการชะลอตัวทางเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อรายได้และค่าครองชีพ					
2	ท่านคิดว่าค่าครองชีพในปัจจุบันของท่าน มีอัตราการเพิ่มสูงขึ้น แต่รายได้ที่ได้รับต่อเดือนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย					
3	ปัจจุบันท่านมีหนี้สิน ที่กู้ยืมมาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
4	ปัจจุบันท่านมีรายได้เสริมด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน					
	2. ด้านกฎหมาย / การเมือง					
5	ท่านคิดว่ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง นโยบายของรัฐบาลยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
6	แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารตามข้อวิจารณ์ แต่นโยบายการบริหารของหน่วยงานยังคงดำเนินอย่างต่อเนื่องและมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร					

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
7	ท่านคิดว่าสภาพทางการเมืองในปัจจุบัน ทำให้เกิดความขัดแย้ง และขาดความสามัคคีภายในหน่วยงาน					
8	หน่วยงานของท่าน เน้นวัฒนธรรมขององค์กรแบบประชาธิปไตย					
	3. ด้านเทคโนโลยี					
9	ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน					
10	ท่านมีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน					
11	หน่วยงานของท่านได้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference)					
12	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง					
	สภาพแวดล้อมภายในองค์กร					
	1. ด้านกลยุทธ์					
13	หน่วยงานของท่านได้นำเอาระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงาน					
14	หน่วยงานของท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัด ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้อย่างครบถ้วน					
15	ท่านสามารถเข้าใจวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของหน่วยงานอย่างชัดเจน ว่ามีจุดมุ่งหมายอย่างไร					
16	ท่านคิดว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน ช่วยให้การสื่อสาร และผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน มีประสิทธิผลมากขึ้น					

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	2. ด้านลักษณะขององค์กร					
17	หน่วยงานของท่านจัดโครงสร้างการทำงาน และ แบ่งสายงานการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนไม่เกิด การทำงานทับซ้อน					
18	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องอำนวยความสะดวก แสงสว่าง ที่ส่งเสริม การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
19	หน่วยงานของท่านได้จัดสภาพแวดล้อม และปรับปรุง ภูมิทัศน์ภายในหน่วยงาน ที่ส่งเสริมบรรยากาศ ในการทำงาน					
20	หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานลักษณะเป็นทีม มี การติดต่อสื่อสาร รับ-ส่งข้อมูลข่าวสารกันอย่างทั่วถึง					
	3. ด้านลักษณะผู้บริหาร					
21	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ รอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กร และเทคนิคที่นำมาใช้ในการทำงาน					
22	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ สนับสนุนให้นำเทคโนโลยี /นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ ในหน่วยงาน					
23	ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็น และสนับสนุนให้ท่านได้แสดงศักยภาพ ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
24	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ของท่าน ยอมรับฟังความคิดเห็นและแก้ไขปัญหา ตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่					
25	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความยุติธรรมในการให้คุณ ให้โทษต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เลือกที่รักมักที่ชัง					

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	4. ด้านรูปแบบการบริหารและการปฏิบัติงาน					
26	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนงาน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร					
27	มีการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายในการทำงานให้บุคลากรรับทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน					
28	หน่วยงานของท่านมีกลไกในการกำกับดูแล ให้บุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
29	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน					
	5. ด้านบุคลากร					
30	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
31	ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
32	ท่านมีโอกาสได้วางแผนการปฏิบัติงาน และเลือกวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
33	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน จะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
34	หน่วยงานของท่าน มีการบริหารงานด้านบุคคล โดยยึดหลักการ “ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน”					
35	ท่านมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน					

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	6. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน					
36	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา					
37	เมื่อท่านประสบปัญหาในเรื่องการทำงานหรือ เรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
39	ท่านคิดว่าความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกคน เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จของงาน ภายในหน่วยงาน					
40	การทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ทำให้ท่านมีความพอใจในงานเป็นอย่างยิ่ง					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	1. ด้านการทำงาน					
41	หน่วยงานของท่านได้จัดสภาพแวดล้อมหรือปรับปรุง ภูมิทัศน์ภายในหน่วยงาน ที่ส่งเสริมบรรยากาศ ในการทำงาน					
42	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีอยู่ มีจำนวนเพียงพอ ทันสมัย เหมาะสมกับลักษณะงาน และมีความปลอดภัยสูง					
43	หน่วยงานของท่านได้จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน และมีระบบพี่เลี้ยง เพื่อสอนงานและให้คำปรึกษา					
44	ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ท่านทำสอดคล้องกับ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของท่าน					
45	หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน ด้วยความเป็นธรรมภายใต้ระเบียบมาตรฐานเดียวกัน และมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ					
46	หน่วยงานของท่านได้นำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ ในการบริหารจัดการงานภายในหน่วยงาน					
47	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ โดยการขึ้นสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น และรู้สึกมั่นคงในอาชีพ					

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	2. ด้านชีวิตส่วนตัว					
48	หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ให้กับข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน					
49	หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรม การออกกำลังกาย เล่นโยคะ นั่งสมาธิ การแข่งขันกีฬาภายในเป็นประจำ					
50	การจัดเวลาทำงานมีความยืดหยุ่น ชั่วโมงการทำงาน ของท่านมีความเหมาะสม ไม่ต้องทำงานล่วงเวลา					
51	หน่วยงานได้จัดกิจกรรมสันทนาการ ที่ส่งเสริมให้ ครอบครัวข้าราชการเข้าร่วมอยู่เป็นประจำ					
52	ท่านมีเวลาพักผ่อน พบปะญาติ เพื่อน และร่วมทำ กิจกรรมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
53	ปัจจุบันท่านมีความเครียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
54	ครอบครัวยอมรับและเข้าใจในการทำงานของท่าน					
55	ปัจจุบันท่านรู้สึกพอใจในชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว					
	3. ด้านสังคม					
56	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา					
57	ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการติดต่อ ประสาน งานจากเพื่อนร่วมงาน					
58	ผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
59	หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกัน เพื่อกำหนด ทิศทางการทำงานให้สอดคล้องและเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน					
60	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการบริการสังคม เช่น โครงการ งานรับ-ส่ง คน ไข้ในพระบรมราชานุเคราะห์					

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	4. ด้านเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน สวัสดิการ)					
61	เงินเดือนที่ท่านได้รับ สอดคล้องกับค่าครองชีพ ในสภาวะปัจจุบัน					
62	ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเบี้ยเลี้ยง และ ที่พักอาศัย					
63	ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย โดยไม่ จำเป็นต้องหารายได้เสริม					
64	เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับ อนาคต					
65	ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรม					
66	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายและความรับผิดชอบ					
67	ท่านสามารถบริหารจัดการด้านการเงินได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ของท่านให้ดีขึ้น

1. ด้านการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านชีวิตส่วนตัว

.....

.....

.....

.....

3. ด้านสังคม

.....

.....

.....

.....

4. ด้านเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน สวัสดิการ)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนทุกท่านเป็นอย่างสูง
ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวมนฤดี สุขใส
วัน เดือน ปี เกิด	16 ธันวาคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ.2557
สถานที่ทำงาน	ห้างหุ้นส่วนจำกัด พี.เค. เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ ซัพพลาย เลขที่ 30 ซอยอัญชลี 6 ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11000
ตำแหน่ง	กรรมการ

