

**คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง**

ร้อยตำรวจโทหญิง พัสนันต์ ปานเทศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

**Quality of Working Life of Police Officers at the General Staff Division
in the Immigration Bureau**

Pol.Lt. Patsanan Pantest

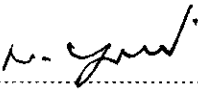
**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University**

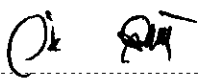
2010


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยความสะดวก สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
ชื่อและนามสกุล	ร้อยตำรวจโทหญิงพัสนันต์ ปานเทศ
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2553

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย รังสินันท์)


.....
(รองศาสตราจารย์อังฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ผู้ศึกษา ร้อยตำรวจโทหญิง พสนันต์ ปานเทศ รหัสนักศึกษ 2513003927 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ปีการศึกษา 2553

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตใน
การทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยจำแนกตาม
ลักษณะบุคคล (3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ให้ดีขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงาน
ตรวจคนเข้าเมือง ทั้งหมด 9 กองกำกับการ จำนวน 154 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ เมื่อพบ
ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี

ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
อำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไป
น้อย ได้แก่ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้าน
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม ด้านธรรมเนียมวินัยในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่
ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (2) ข้าราชการตำรวจกองบังคับ
การอำนวยการที่มีเพศอายุ อายุราชการตำรวจ อายุราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ ระดับการศึกษา
ระดับชั้นยศและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะในการ
ปรับปรุงคุณภาพชีวิตโดยเห็นควรให้หน่วยงานพิจารณาปรับอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทนต่างๆ ปรับปรุง
สถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบยิ่งขึ้น และจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อน
ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง .

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำงานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ และรองศาสตราจารย์ ดร.วินัย รังสินันท์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจด้าน วิชาการตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของ ท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ พันตำรวจเอกหญิง กนกศรี ฐระทอง ผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ 6 (งานการเงินและบริหารงบประมาณ) พันตำรวจโทหญิง สุมาลี พุ่มสุข สารวัตรฝ่ายอำนวยการ 6 (งานตรวจจ่าย) และพันตำรวจโท อุพันธ์ อนุเอกจิตร สารวัตรฝ่ายอำนวยการ 1 (งานกำลังพล) ได้ กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนข้าราชการตำรวจงาน กำลังพล ของกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่ได้ให้คำแนะนำด้านข้อมูล ของข้าราชการในหน่วยงาน และขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ให้ความร่วมมือตอบ แบบสอบถามและช่วยดำเนินการแจกแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยหวังว่าคงจะเป็นประโยชน์กับ ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

พัฒน์นัต ป่านเทศ
ธันวาคม 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ข
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
การวิเคราะห์ข้อมูล	27
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ของข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
ตัวแปรอิสระที่ศึกษา	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตัวแปรตามที่ศึกษา	30
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
คุณภาพชีวิตการทำงาน	33
การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล	42
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
สรุปผลการวิจัย	65
อภิปรายผล	67
ข้อเสนอแนะ	70
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	77
ก แบบสอบถาม	78
ข ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ	85
ค การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	91
ประวัติผู้ศึกษา	94

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกองกำกับการ	25
ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	31
ตารางที่ 4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	34
ตารางที่ 4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย	35
ตารางที่ 4.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล	36
ตารางที่ 4.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	37
ตารางที่ 4.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	38
ตารางที่ 4.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านธรรมเนียมในองค์กร	39
ตารางที่ 4.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม	40
ตารางที่ 4.9 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	41
ตารางที่ 4.10 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	42
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามเพศ	43

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามอายุ.....	44
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกตามระดับอายุ เป็นรายคู่.....	45
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยรวมจำแนกตามระดับอายุ เป็นรายคู่.....	46
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมจำแนกตามระดับอายุ เป็นรายคู่.....	46
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการตำรวจ.....	47
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการตำรวจ เป็นรายคู่	49
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการตำรวจ เป็นรายคู่.....	50
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมจำแนกตามระยะเวลาการรับราชการตำรวจ เป็นรายคู่.....	51
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ.....	52
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ เป็นรายคู่	54

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ เป็นรายคู่.....	55
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์การ จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ เป็นรายคู่.....	56
ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	57
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคลตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	59
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	59
ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	60
ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในแต่ละด้านของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน.....	61
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์การ จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่.....	63
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่.....	64

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะปัจจุบันสังคมไทยได้รับผลกระทบจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ซึ่งส่งผลกระทบให้การดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเข้ามามีอิทธิพลในบทบาทหน้าที่การทำงาน และคุณภาพในการทำงานมากขึ้น การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงมากที่สุดก็คือ “คน” ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด จากปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) ทั้งนี้ เพราะประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพของคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น และการที่คนจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมี ประสิทธิภาพต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารขององค์กรที่จะสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้น เพื่อให้คนในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน องค์กรตลอดไป (พิสิญฐ มงศ์นากนกร, 2549: 1)

การบริหารจัดการประกอบด้วยการบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ องค์กรจึงประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ บุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้อง รักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรคงมีค่าอย่างเหมาะสมกับองค์กร โดยความมีคุณค่าของคนนั้นจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งเท่ากับว่าจะ เป็นหลักประกัน ที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าและอยู่รอดอย่างมั่นคง

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะว่าการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ อันจะนำมาซึ่งอาหาร สินค้า และบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนี้ การทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มี

คุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วย ในปัจจุบันนักวิชาการผู้นำสหภาพแรงงานผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้หันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตในการทำงานต่อชีวิตในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งประเด็นของความสนใจเหล่านี้ปัจจุบันเรียกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ถ้าหากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตคนเราได้อยู่กับสิ่งที่คุณเองพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตของเราส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่มีปัญหามากเกินไป ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก็จะเกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง เมื่อคนต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ดังนั้นการสร้างบรรยากาศของความพอใจ เพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีประสิทธิภาพของงาน (สุพินดา, 2545: 1)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตำรวจในการที่จะทำให้มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น เห็นได้จากแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2551-2554 มีแนวทางการดำเนินงานที่จะพัฒนาข้าราชการตำรวจและครอบครัวตำรวจในด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจ

กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 9 กองกำกับ การทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ 1 ทำหน้าที่ธุรการและกำลังพล ฝ่ายอำนวยการ 2 ทำหน้าที่การข่าว ฝ่ายอำนวยการ 3 ทำหน้าที่งานยุทธศาสตร์ ฝ่ายอำนวยการ 4 ทำหน้าที่ส่งกำลังบำรุง ฝ่ายอำนวยการ 5 ทำหน้าที่ป้องกันอาชญากรรม ฝ่ายอำนวยการ 6 ทำหน้าที่งบประมาณและการเงิน ฝ่ายอำนวยการ 7 ทำหน้าที่กฎหมายและวินัย ฝ่ายอำนวยการ 8 ทำหน้าที่กิจการต่างประเทศ และฝ่ายอำนวยการ 9 ทำหน้าที่ฝึกอบรม การที่จะให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติภารกิจต่างๆ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นข้าราชการตำรวจ จึงควรเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่สามารถทำให้หน่วยงานบรรลุภารกิจต่างๆ ได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กับตัวแปรส่วนบุคคล

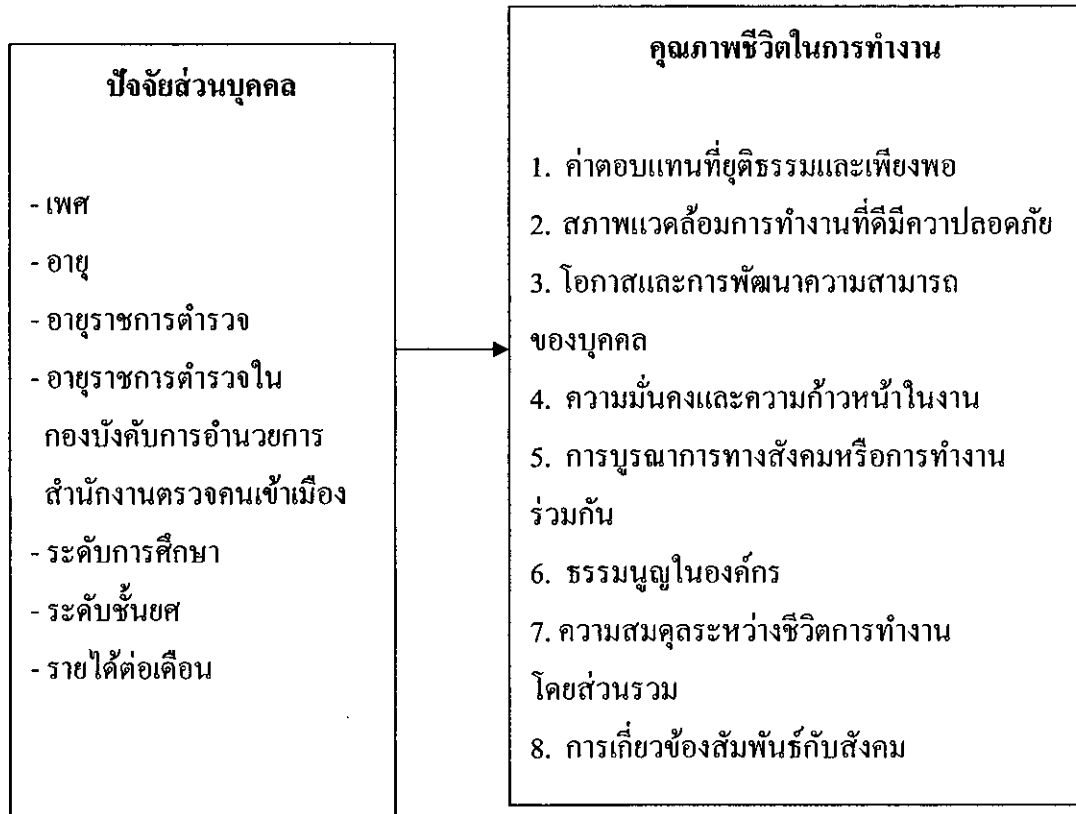
2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองให้ดีขึ้น

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดที่มุ่งศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยประยุกต์ใช้แนวคิด ริชาร์ด อี วอลตัน ใช้ตัวชี้วัด 8 ด้านเป็นเกณฑ์ในการชี้วัด โดยทั้ง 8 ด้านสามารถวัดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติได้โดยดูถึงมาตรฐานทางสังคมของบุคคลเหล่านั้นอาศัยอยู่

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีบัณฑิตส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

5.1 มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

5.2 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนาจการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำนวนทั้งสิ้น 250 คน

5.3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณจากสูตร ทาโรยามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากจากบัญชีรายชื่อของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง แต่ละกองกำกับการ

5.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

5.4.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- อายุราชการตำรวจ
- อายุราชการตำรวจในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
- ระดับการศึกษา
- ระดับชั้นยศ
- รายได้ต่อเดือน

5.4.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

- ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย
- โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- ธรรมเนียมในองค์กร
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม
- การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

5.5 ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือน มิถุนายน ถึง เดือน กันยายน 2553

6. นวัตกรรมพิเศษ

6.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้ข้าราชการในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการการทำงาน

6.1.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา หรือเงินตอบแทนต่างๆ เช่น เงินค่าครองชีพ เงินค่าเบี่ยงเบนเส้นทางไปราชการ เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าเสียหายในการทำงาน ที่ได้รับการปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปของสังคม และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

6.1.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานที่สะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

6.1.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้ข้าราชการได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมและไปอบรมประชุมหรือสัมมนาต่างๆ

6.1.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความมั่นคงของหน้าที่การทำงานและองค์กร ความมั่นคงในการจ้างงาน มีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะ เพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน รวมถึงการแต่งตั้งโยกย้ายเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

6.1.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร

6.1.6 ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และมีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆของงาน

6.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม หมายถึง การทำงานของข้าราชการมีปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาในการพักผ่อนสำหรับตัวเอง และสำหรับครอบครัว

6.1.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการทะเบียนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือหน่วยงานอื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดความภูมิใจในอาชีพ

6.2 ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการซึ่งรับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน และหมายรวมถึงข้าราชการตำรวจซึ่งกรมตำรวจแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ โดยได้รับเงินจากผู้ว่าจ้าง

6.2.1 ข้าราชการตำรวจชั้นยศสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้ง มียศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

6.2.2 ข้าราชการตำรวจชั้นยศประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้ง มียศตั้งแต่สิบตำรวจตรีถึงนายดาบตำรวจ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

6.3 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการลงทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับความผิดทางอาญา รวมทั้งอำนาจการและอำนาจความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมืองและการทะเบียนคนต่างด้าว

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

7.2 ผลการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการตำรวจในหน่วยอื่นๆ ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้มีการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้สนับสนุนการทำงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้มีผู้ทำการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายท่านและได้ให้ความหมายแตกต่างกันดังนี้

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544: 22) กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” นี้ ถ้าพิจารณาแยกคำจะมาจากคำ 3 คำ คือ “คุณภาพ” (Quality) “ชีวิต” (Life) และ “การทำงาน” (Working) คำว่า “คุณภาพ” หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน ลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคล และความเป็นเลิศนี้วัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ และคำว่า “การทำงาน” หมายถึง การทำหน้าที่กิจกรรมที่ต้องทำ

ดังนั้น เมื่อนำความหมายคำทั้ง 3 คำมารวมกัน เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ก็หมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนด

สมหวัง โอซารส (2542: 45) คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลเป็นลักษณะ

การทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

วัลลภ ปรัชญาสันติ (2545: 7) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่าสามารถแบ่งออกได้ 2 ระดับ คือ ความหมายกว้าง และความหมายแคบ

คุณภาพชีวิตการทำงานความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับสร้างเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในการงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

บัญญัติ แก้วส่อง (2545: 289) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถูกกล่าวถึงครั้งแรกในปี พ.ศ. 2503 โดยเริ่มแรกจะกล่าวถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยส่วนรวมและมุ่งที่จะให้ความสำคัญกับบุคคลที่มักจะถูกกลืน เพราะเป็นด้านเทคนิคและด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ การปรับปรุงความต้องการของบุคคลในสถานที่ทำงาน หรือเป็นปรัชญาของการบริการอย่างหนึ่งที่เพิ่มพูนศักดิ์ของคนงานทุกคนแนะนำ การเปลี่ยนแปลงภายในวัฒนธรรมองค์การและปรับปรุงความเป็นอยู่ทางร่างกายและความรู้สึกของบุคคล

พิสิฏฐ วงศ์นากนกร (2549: 15) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความสุขเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมในองค์กรนั้นๆ ที่ส่งผลถึงความรู้สึกพึงพอใจในด้านการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลทั้งด้านจิตใจและทางด้านร่างกาย ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเกิดขึ้นมาตั้งแต่ช่วงต้นของศตวรรษที่ 20 ในช่วง ค.ศ.1930–1940 คุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างสม่าเสมอและการทำงานอย่างมีระเบียบ ต่อมาในปี ค.ศ.1950–1960 แนวคิดได้รับการยอมรับกว้างขวางขึ้น โดยนักจิตวิทยาได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต โดยมีการส่งเสริมให้คนงานมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ในปี ค.ศ. 1960–1970 ได้เพิ่มเรื่องโอกาสในการทำงานเสมอภาค และแบบแผนการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2544: 13) การนำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในองค์กรระยะแรกมักมุ่งเน้นในการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงคุณภาพผลผลิตและเพื่อลดต้นทุน โดยวิธีการทำงานเป็นทีม เหมือนกับระบบกลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle = QCC) ที่นำมาใช้ในประเทศญี่ปุ่น โดยโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ที่มองเห็นความสำคัญของคนงาน และยอมรับในการที่จะให้คนงานได้เข้ามีส่วนร่วมในการวางแผนการผลิตของโรงงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน การบริหารงานโดยให้คนงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายของโรงงานด้วยนั้นก่อให้เกิดความใกล้ชิดและเข้าอกเข้าใจกันได้ดียิ่งขึ้นระหว่างผู้บริหารและคนงาน ทำให้องค์กรได้รับผลสำเร็จในการเพิ่มคุณภาพและปริมาณผลผลิต แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการพัฒนาควบคู่ไปกับแนวคิดการปรับปรุงองค์กร เพื่อเพิ่มผลผลิต แนวคิดนี้เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานของคนงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าแรง ระยะเวลาในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อม ตัวบุคคลและสังคมในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้คนงานมีความพร้อมในการทำงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ดังต่อไปนี้

ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจนั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มี ลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับ ทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐาน ของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้ง โอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตส่วนในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของการรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546: 106 อ้างใน วันชัย แฉ่งอารี, 2549: 13) ได้กล่าวว่า การทำให้พนักงานพึงพอใจในด้านต่างๆ 8 ด้าน คือ

1. ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในค่าตอบแทนที่ได้รับ
2. สภาพความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานที่ดี
3. การทำงานที่ได้มีการพัฒนาขีดความสามารถ
4. การให้พนักงานได้รับโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมั่นใจในงาน
5. การมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี
6. การมีสิทธิความชอบธรรมของพนักงาน
7. การทำงานที่มีเวลาให้แก่ครอบครัวมีการพักผ่อน
8. งานที่องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม

การสร้าง ความพึงพอใจในงานเหล่านี้เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีผลทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลผลิตและลดปัญหาต่างๆ ได้ทำให้พนักงานมีความคิดริเริ่มที่ดี

คัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997: 303-304 อ้างใน อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546: 15) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ลักษณะต่างๆ 9 ประการ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับมาตรฐานสังคม
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้

4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์การที่เห็นความสำคัญ

5. ด้านความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มั่นใจของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ และไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด

6. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของเพื่อร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

7. ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน มีความเท่าเทียมและเป็นธรรม

8. ด้านภาวะอิสระจากงาน (The total Life Space) หมายถึง ภาวะที่พนักงานมีความสมดุล ระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาพัก มีโอกาสได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่รับผิดชอบ อย่างเหมาะสม

9. ด้านความภูมิใจในองค์การ (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาดที่ไม่โจมตีคู่แข่งอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

การคำนึงถึงเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ดีและควรค่าแก่การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะที่เศรษฐกิจที่ตกต่ำในปัจจุบันที่ทุกฝ่ายจะต้องต่อสู้ดิ้นรนเอาตัวรอดจนอาจทำให้ลืมนึกถึงเรื่องนี้ หรือในบางกรณีที่มีการสร้างเป็นค่านิยมองค์การที่ยึดถือการให้รางวัลตอบแทนและส่งเสริมการทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และค่านิยมความผูกพันต่อองค์การสูงที่เป็นผลเสียต่อความรับผิดชอบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน (De Cieri et al., 2002) แทนที่จะสร้างให้องค์การมีค่านิยมที่ยอมรับ และให้ความเคารพในความรับผิดชอบต่อชีวิตที่มีต่อครอบครัวของพนักงาน และส่งเสริมให้ฝ่ายจัดการกับพนักงานได้ดำเนินการร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามความจำเป็น ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการทำงานของพนักงาน (Lockwood, 2003)

แนวคิดของ วรณารถ แสงมณี (2547: 16) ที่กล่าวไว้ว่า กฎหมายและข้อบังคับ ตลอดจนระเบียบต่างๆ ของข้าราชการ เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องดำเนินหรือติดตามให้ทันความเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติให้ถูกต้องและสอดคล้องผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดด้านต่างๆ และในขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันในทุกระดับของบุคคลในองค์กร

คำบรรยายในการสัมมนาของกรมสรรพากร (จำเนียร จวงตระกูล, 2552) คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมมากขึ้น การปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การหาทางให้อำนาจแก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งเป็นการเน้นที่การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน การดำเนินการมีทั้งผ่านและไม่ผ่านสหภาพแรงงาน การมีส่วนร่วมอาจเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในงาน เช่น วงจรคุณภาพ (Quality Circles) จนกระทั่งการร่วมตัดสินใจ (Codetermination) และการทำงานแบบเป็นกลุ่มอิสระ (Autonomous Work Groups) (Werther & Davis 1993; Joungtrakul, 2008) มุมมองนี้ถือได้ว่าเป็นมุมมองแบบการแรงงานสัมพันธ์ (Industrial Relations - IR) ซึ่งในประเทศไทยมีการปฏิบัติอยู่แล้วในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ส่วนในภาคราชการนั้นยังไม่มีการปฏิบัติอย่างจริงจังเนื่องจากแนวคิดในการบริหารราชการแบบดั้งเดิมนั้น เป็นการใช้อำนาจสั่งการแบบบนลงล่างและมีกฎหมายบังคับทางด้านระเบียบวินัยให้ข้าราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด

อย่างไรก็ตาม กิจกรรมด้านนี้จะเป็นสิ่งสำคัญในภาคราชการในอนาคตอันใกล้นี้เพราะตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 นั้น มีบทบัญญัติให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถจัดตั้งและดำเนินกิจกรรมสหภาพแรงงานได้ ดังปรากฏในบทบัญญัติของมาตรา 64 และมาตรา 31

มาตรา 64 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ กลุ่ม เกษตรกร องค์กรเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งและวรรคสองจะกระทำมิได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดคัดตอนในทางเศรษฐกิจ

มาตรา 31 บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐและพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐ ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายหรือกฎที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

เนื่องจากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญดังกล่าวข้างต้น ที่นำมาใช้ในระบอบราชการไทยเป็นแนวคิดใหม่สำหรับประเทศไทย ซึ่งนำแบบอย่างมาจากต่างประเทศ อันเป็นไปตามหลักการเสรีภาพในการสมาคม (Freedom of Association) และหลักสิทธิในการนัดหยุดงาน (Right to Strike) ซึ่งถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน ของผู้ทำงานทั้งในภาครัฐและเอกชนดังปรากฏอยู่ในหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิในการนัดหยุดงาน (ILO Principles Concerning the Right to Strike) (Gernigon, Odero & Guido, 2000) และเป็นไปตามบทบัญญัติของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation: ILO) ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน (Freedom of Association and Collective Bargaining) (จันเนียร์ จวงตระกูล, 2550) อีกทั้งยังไม่ได้มีกำหนดคกกิจกรรมส่วนนี้ไว้ในเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารในสาขางาน และผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในส่วนราชการต่างๆ รวมทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการต่างๆ จึงจำเป็นจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในเรื่องนี้ รวมทั้งนำมาใช้ปฏิบัติต่อไป

ดังนั้น องค์กรควรจะต้องสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานก็เป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ถึงการผลิตคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของบุคลากรในหน่วยงานได้ เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ จัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่ดี การจัดกิจกรรม

จากการศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น พบว่ามีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ซึ่งเป็นเกณฑ์ชีวิตที่มองถึงปัจจัยต่างๆ ได้ค่อนข้างครอบคลุม

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการทำงานที่จะทำให้บรรลุจุดหมายของงานหรือองค์การนั้น การทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันบุคคลทุกๆ คนก็มีความต้องการที่จะทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งทุกๆ คนจะมีจุดหมายในชีวิตและความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมาย ดังนั้นในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพอใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) อับราฮัม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาที่สนใจศึกษาความต้องการของคน จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ชั้น จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการอาหาร เครื่อง นุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความสะอาดสบาย เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety of security Needs) หมายถึง ความต้องการได้รับการปกป้องจากอุปสรรคและการออกจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งทางสังคม
4. ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการเป็นอิสระ ต้องการการยอมรับ ได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นต้น
5. ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self Actualization) หมายถึง ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ปรารถนาทุกอย่างที่ตั้งใจไว้

เฟรดเดอริก เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน โดยได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (Intrinsic to the job) คือ
 - ความสำเร็จของงาน (Achievement)
 - การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
 - ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)
 - ลักษณะของงาน (Work Itself)
 - โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
 - ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงาน โดยตรงแต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ คือ

- การบังคับบัญชา (Supervision)
- นโยบายบริหาร (Policy and Administration)
- สภาพการทำงาน (Working Condition)
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Superiors)
- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with Subordinates)
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers)
- ตำแหน่งในบริษัท (Status)
- ความมั่นคงในงาน (Job Security)
- เงินเดือน (Salary)
- ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ

1. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย
2. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้

ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสียดายในขณะปฏิบัติงาน

3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์การ
4. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ (Benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ

เฟรดเดอริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่คุ้มกัน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ดังนั้น องค์การควรจะต้องสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานก็เป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของบุคลากรในหน่วยงานได้ เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ จัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่ดี การจัดกิจกรรม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

วรยุทธ แก้ววิบูลย์พันธุ์ (2547) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตครอบครัวข้าราชการชั้นผู้น้อยของกรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยระดับคุณภาพชีวิตครอบครัวข้าราชการชั้นผู้น้อยของกรม ทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ในด้านต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสาธารณสุขอาหาร โภชนาการและสุขาภิบาลอยู่ในระดับดี ด้านสังคมจิตวิทยาอยู่ในระดับดี ด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับดี ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับดี และด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตกับกลุ่มรายได้เฉลี่ยและกลุ่มหน่วยที่สังกัดเท่านั้น ในส่วนความต้องการมีความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านเศรษฐกิจโดย มีความต้องการมีอาชีพเสริมมากที่สุด ความต้องการทางด้านสาธารณสุขอาหาร โภชนาการและสุขาภิบาลโดยมีความต้องการความสะอาดและคุณภาพของอาหารมากที่สุด ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านสังคมจิตวิทยาโดยมีความต้องการให้มีการอบรมด้านสังคมจิตวิทยามากที่สุด ความต้องการทางด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก โดยมีความต้องการแก้ไขระบบปัญหาน้ำประปามากที่สุด ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมมากที่สุด โดยมีความต้องการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านพักมากที่สุด

วไลพร เจริญพร (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณี บริษัท ไทย ไวร์ แอนด์ เคมิคัล เซอร์วิสเชส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 2.7 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 7.3 โดยมีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.2 มีสถานภาพสมรสโดยส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 57.7 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 47.4

ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.2 มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 81.3 จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มีจำนวน 2 ด้านคือ ด้านสภาพการทำงานและด้านสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ 3.46 ตามลำดับและอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.08 และ 2.90 ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย ไวร์ แอนด์ เคบิบ เซอร์วิส จำกัด ที่มีรายได้ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ภัทรุณี คุลยลักษณ์ (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ เหล่านักรบ พบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักรบมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านการบูรณาการทางสังคม และการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักรบที่มีอายุราชการ รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักรบ

สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุราชการ และเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุราชการและเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนชั้นยศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การมุ่งใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า การรับรู้

ต่อระบบการบริหารองค์การทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวัดความเข้มของความสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การด้านการจูงใจ การสื่อสาร การตั้งเป้าหมาย มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย ส่วนด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุม มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง

พิสิษฐ วงศ์นากนกร (2549) ได้ศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน): ศึกษาเฉพาะกรณี สาขาในสังกัดสำนักงานเขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน/กรรมนุญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับต่ำ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและก่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป อยู่ในระดับต่ำ ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย ด้านสิทธิของพนักงาน/กรรมนุญในองค์การ และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.48$)

วันชัย แฉ่งอารี (2549) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ประจำอยู่ในพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ประจำอยู่ในพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ตามประเภทงาน โดยภาพรวม ส่วนด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านกรรมนุญในองค์การ ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล และด้านการ

ค่านิ่งถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม อยู่ในระดับต่ำ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ประจำอยู่ในพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ตามประเภทงาน พบว่า โดยภาพรวมและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการค่านิ่งถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ไม่แตกต่างกัน

ชนัญชิตา ขวัญถาวร (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล เปาโล เม โมเรียล ผลการวิจัยพบว่า (1) โดยภาพรวมพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด ได้แก่ ด้านการค่านิ่งถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลเปาโล เม โมเรียล จำแนกตามแผนกงานพบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาล เปาโล เม โมเรียล ในด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านการค่านิ่งถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

พัชรชาติ วีรศิลป์ (2549) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตจังหวัดปทุมธานีและนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารออมสินในเขตจังหวัดปทุมธานีและนนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการค่านิ่งถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารออมสิน จำแนกตามเขตจังหวัด พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานสาขา ธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนนทบุรี สูงกว่าจังหวัดปทุมธานี แต่ไม่มีความแตกต่างกัน

สุพัฒน์ จิรัสคามิน (2549) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนปอทอง 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนปอทอง 2 โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนปอทอง 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนปอทอง 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เรืองกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549) ได้วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พนักงานที่มีอายุ และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฐิติพร หงษา (2549) ได้วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ปีเตอร์และฮุกนาเกอร์ (Peter and Hooknaker, 2003 อ้างถึงใน จิกร ผลอินทร์, 2552: 24) ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านแรงงาน: บทบาทของเพศหญิงผลการศึกษาพบว่าผู้หญิงส่วนมากไม่ได้รับโอกาสอย่างเต็มที่ในด้านแรงงานที่เกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) การค้นคว้านี้เป็นการทดสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าอาจจะก่อให้เกิดการลาออกจากงานของผู้หญิงสูงในด้าน

แรงงานที่เกี่ยวข้องกับด้าน IT มีการค้นคว้ามากมายที่สนับสนุนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างงานกับ ปัจจัยองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ในรายงานวิจัยนี้ เราดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จากการรวบรวมและสำรวจคำถามจากกลุ่ม พนักงานตัวอย่างจำนวน 1,278 คน ภายในองค์การ เดียวกัน เราทดสอบผลกระทบของผู้หญิงและประเภทของงาน บนพื้นฐานตัวชี้วัดคุณภาพในการ ทำงานด้านต่างๆ บนความสัมพันธ์ระหว่างงานและปัจจัยด้านองค์การ และคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กลุ่มงานทางด้าน IT มีความพึงพอใจในงานสูงกว่า และมีความ เครียดในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มงานทางด้าน Non-IT ผู้หญิงไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับและความเป็นอิสระ มีความสอดคล้องต่อความพึงพอใจ ความเครียด ในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงผู้หญิงและประเภทของงาน อีกนัยหนึ่ง

ฮันน (Hans, 2003) ศึกษาเรื่องผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานการ ทดสอบ โครงสร้างในเชิงลึกของทฤษฎีตอบสนองต่อองค์การ แสดงว่า แม่บทของความสำเร็จส่วนใหญ่มี ส่วนของโครงสร้างสามัญพวกเขาสร้างรูปแบบอุดมคติ ซึ่งผลปฏิบัติงานและคุณภาพไปควบคู่กัน พวกเขาเตรียมการ การอธิบายสำหรับช่องว่างโครงสร้างระหว่างรูปแบบกับความเป็นจริง และ วิธีการสำหรับการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีแบบนี้ได้ถูกร้องขออย่างแพร่หลาย แต่ก็ยังมีข้อบกพร่อง แฝงอยู่ การละเลยสิ่งจำเป็นของความสัมพันธ์ของการว่าจ้าง (และการวิเคราะห์ที่ไม่เพียงพอของ การต่อต้านการเปลี่ยน ในองค์การ) และการมองในแง่ดีเกินไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ดังนั้น ความพยายามของกลุ่มตัวแทน ดังเช่น การออกกฎหมายในเรื่องเงื่อนไขในการ ทำงานของชาวสแกนดิเนเวีย และชาวดัช ในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีคุณค่าใน สิทธิของตัวเอง) จากการวิเคราะห์และการสังเกต การประเมินทางเลือก วิธีการดูเหมือนจะไม่สามารถจับส่วนของเนื้อหาได้

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดง ให้เห็นว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มีส่วนสำคัญมากที่ทำให้การ ดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้วางไว้ จากงานวิจัยทั้งหมดที่ได้ศึกษา จึงนำมากำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวม 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดย ส่วนรวม การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผู้วิจัยนำเสนอวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 250 คน

1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 250 คน ใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane
อ้างใน ประคอง วรรณสูตร, 2542) ได้กลุ่มตัวอย่าง 154 คน

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	e	แทน	ค่าคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ระหว่างประมาณกับค่าจริง กำหนดให้เท่ากับ .05

$$\text{แทนค่าสูตร} \quad n = \frac{250}{1 + 250(.05)^2}$$

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = 153.84 \text{ คน หรือ } 154 \text{ คน}$$

วิธีสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการ
จับสลากจากบัญชีรายชื่อของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
แต่ละกองกำกับการ ได้กลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกองกำกับการดังนี้

กองกำกับการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายอำนวยการ 1 รุรการและกำลังพล	40	26
ฝ่ายอำนวยการ 2 การข่าว	25	15
ฝ่ายอำนวยการ 3 งานยุทธศาสตร์	30	20
ฝ่ายอำนวยการ 4 ส่งกำลังบำรุง	32	22
ฝ่ายอำนวยการ 5 ป้องกันอาชญากรรม	23	14
ฝ่ายอำนวยการ 6 งบประมาณและการเงิน	35	17
ฝ่ายอำนวยการ 7 กฎหมายและวินัย	23	14
ฝ่ายอำนวยการ 8 กิจการต่างประเทศ	22	14
ฝ่ายอำนวยการ 9 ฝึกอบรม	20	12
รวม	250	154

ที่มา: ข้อมูลจากงานกำลังพลของกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ณ 31 กรกฎาคม 2553

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการตำรวจ อายุราชการในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสร้างตามแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1973: 75) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม และการเกี่ยวข้องกับสังคม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ ลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตสูงมาก
4	คะแนน	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตสูง
3	คะแนน	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตต่ำ
1	คะแนน	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตต่ำมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้หน่วยงานสนองตอบความต้องการหรือปรับปรุงแก้ไข

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลแนวความคิด หลักการ วิธีการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณภาพชีวิต จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างขึ้นแล้วเสนอต่อคณะอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ แล้วปรับปรุงแบบสอบถาม

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective Congruency – IOC)

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

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการหาค่าความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อ ได้ค่า IOC เฉลี่ย 0.9772 จึงได้คัดเลือกไว้ เสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมการวิจัย เพื่อตรวจพิจารณาหาจุดบกพร่อง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

3.4 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.931

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึงผู้บังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

4.2 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยตรง ตามจำนวนที่กำหนด

4.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืน เพื่อดำเนินการตรวจสอบและแยกเฉพาะฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอค่าสถิติต่าง ๆ ตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมาและให้หมายเลขในแบบสอบถาม

5.2 จัดทำรหัสแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่

5.3 ทำการกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล

5.5 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.6 แปลความหมายค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแต่ละข้อ มีค่าคะแนนตั้งแต่ 5 จนถึง 1 คะแนน ตามลำดับ ผู้วิจัยจะพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยและการจัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งช่วงวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

$$\frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายคะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงมาก
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูง
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำมาก

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังต่อไปนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน (t-test)
2. การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ถ้าพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะ

นำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของ LSD

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 154 ชุด ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ตัวแปรอิสระที่ศึกษา
3. ตัวแปรตามที่ศึกษา
4. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
5. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
7. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t - test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ตัวแปรอิสระที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการตำรวจ อายุราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน

3. ตัวแปรตามที่ศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

4. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการตำรวจ อายุราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

การแปลค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
อำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	สูงมาก
3.41 – 4.20	สูง
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ต่ำ
1.00 – 1.80	ต่ำมาก

3. นำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
อำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานในทุกด้านแตกต่างกัน

5. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคน
เข้าเมือง จำนวน 154 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการตำรวจ อายุ
ราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และ
รายได้ต่อเดือน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคน
เข้าเมือง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	38	24.7
หญิง	116	75.3
อายุ		
20 - 30 ปี	21	13.6
31 - 40 ปี	53	34.4
41 - 50 ปี	54	35.1
51 ปีขึ้นไป	26	16.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุราชการตำรวจ		
1 - 5 ปี	3	1.9
6 - 10 ปี	46	29.9
11 - 15 ปี	20	13.0
16 - 20 ปี	30	19.5
21 ปีขึ้นไป	55	35.7
อายุราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ		
น้อยกว่า 1 ปี	47	30.5
1 - 5 ปี	62	40.3
6 - 10 ปี	14	9.1
11 - 15 ปี	13	8.4
16 - 20 ปี	8	5.2
21 ปีขึ้นไป	10	6.5
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	11.7
ปริญญาตรี	75	48.7
สูงกว่าปริญญาตรี	61	39.6
ระดับชั้นยศ		
ชั้นประทวน	71	46.1
ชั้นสัญญาบัตร	83	53.9
รายได้ต่อเดือน(เงินเดือน)โดยประมาณ		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	1.3
10,000 ถึง 20,000 บาท	80	51.9
20,001 ถึง 30,000 บาท	40	26.0
30,001 ถึง 40,000 บาท	18	11.7
มากกว่า 40,000 บาท	14	9.1

จากตารางที่ 4.1 การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบังคับการ
อำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พบว่า

เพศ พบว่า โดยรวมข้าราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคน
เข้าเมือง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 75.3

อายุ พบว่า โดยรวมข้าราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคน
เข้าเมือง ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.1

อายุราชการตำรวจ พบว่า โดยรวมข้าราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ส่วนใหญ่มีอายุราชการตำรวจ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.7

อายุราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการ พบว่า โดยรวมข้าราชการตำรวจใน
กองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ส่วนใหญ่มีอายุราชการตำรวจในกองบังคับ
การอำนาจการ อยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3

ระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมข้าราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.7

ระดับชั้นยศ พบว่า โดยรวมข้าราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 53.9

รายได้ต่อเดือน(เงินเดือน) โดยประมาณ พบว่า โดยรวมข้าราชการตำรวจในกองบังคับ
การอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน(เงินเดือน) อยู่ระหว่าง
10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.9

6. คุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามความคิดเห็นของ
ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประกอบไปด้วย
คำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสและการ
พัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือ
การทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม การ
เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2-4.10

ตารางที่ 4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ			
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.08	0.92	ปานกลาง
2.สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับจากทางราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.16	0.82	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มกับความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่	3.24	0.78	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.18	0.89	ปานกลาง
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.07	1.02	ปานกลาง
6. ความทัดเทียมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับข้าราชการของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	2.78	1.04	ปานกลาง
รวม	3.08	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$ S.D. = 0.91) โดยความทัดเทียมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับข้าราชการข้าราชการของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน มีระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 2.78$ S.D. = 1.04) และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มกับความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่มีระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.24$ S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย			
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความปลอดภัยโปร่ง และมีอากาศถ่ายเทสะดวก ถูกสุขลักษณะ	3.38	0.89	ปานกลาง
2. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.13	0.95	ปานกลาง
3. อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานต่างๆ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้เสมอ	3.16	0.89	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมให้อยู่สภาพที่ดีเสมอ	3.24	0.90	ปานกลาง
5. สถานที่ทำงานมีการจัดเวรรักษาการณ์อยู่ตลอดเวลา	3.87	0.83	สูง
รวม	3.36	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$ S.D. = 0.89) โดยการมีอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.13$ S.D. = 0.95) และสถานที่ทำงานมีการจัดเวรรักษาการณ์อยู่ตลอดเวลา มีระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.24$ S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล			
1. งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ เพราะ ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ	3.77	0.89	สูง
2. มีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	3.30	0.66	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.14	0.87	ปานกลาง
4. หน่วยงานได้ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน เป็นต้น	3.09	0.99	ปานกลาง
รวม	3.32	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$ S.D.=0.85) โดยหน่วยงานได้ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน เป็นต้น มีระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.09$ S.D.= 0.99) และงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ เพราะต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถมีระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$ S.D.= 0.89)

ตารางที่ 4.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน			
1. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเป็นธรรมและความเหมาะสม	2.60	0.98	ต่ำ
2. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.78	0.90	ปานกลาง
3. การแต่งตั้งโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ มีการสอบถามความสมัครใจของท่านก่อนเสมอ	2.93	0.95	ปานกลาง
4. ท่านมีความรู้สึกร่างงานที่ทำอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	3.67	0.98	สูง
รวม	2.96	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$ S.D.= 0.95) โดยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเป็นธรรมและความเหมาะสมมีระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 2.60$ S.D.= 0.98) และมีความรู้สึกร่างงานที่ทำอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคต มีระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$ S.D.= 0.98)

ตารางที่ 4.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน			
1. บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง	3.66	0.86	สูง
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.35	0.93	ปานกลาง
3. การทำงานเพื่อร่วมงานมีความร่วมมือสมัครสมานสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.34	0.95	ปานกลาง
4. มีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อส่งเสริมความสามัคคีที่ซึ่งกันและกัน	2.98	0.94	ปานกลาง
รวม	3.33	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$ S.D. = 0.92) โดยการมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อส่งเสริมความสามัคคีที่ซึ่งกันและกัน มีระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 2.98$ S.D. = 0.94) และการมีบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง มีระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.66$ S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านธรรมเนียมในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านธรรมเนียมในองค์กร			
1. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.25	0.99	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่านเสมอ	3.22	0.88	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือในการทำงานอยู่เสมอ	3.53	0.80	สูง
4. ท่านเคยปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	2.66	0.96	ปานกลาง
5. การพิจารณาลงโทษเป็นไปด้วยความยุติธรรม	3.23	0.86	ปานกลาง
รวม	3.18	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านธรรมเนียมในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$ S.D.= 0.89) โดยการเคยปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่านมีระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 2.66$ S.D.= 0.96) และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือในการทำงานอยู่เสมอมีระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.53$ S.D.= 0.80)

ตารางที่ 4.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม			
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน	3.01	0.91	ปานกลาง
2. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.33	0.97	ปานกลาง
3. วันลาหยุดตามสิทธิของท่านมีความเหมาะสม	3.40	0.93	ปานกลาง
4. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัวและครอบครัวอย่างเหมาะสม	3.50	0.96	สูง
รวม	3.31	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$ S.D. = 0.94) โดยปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.01$ S.D. = 0.91) และท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัว และครอบครัวอย่างเหมาะสมมีระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.50$ S.D. = 0.96)

ตารางที่ 4.9 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม			
1. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.48	0.76	สูง
2. มีโอกาสร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	2.98	0.83	ปานกลาง
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน	2.99	0.91	ปานกลาง
4. การเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจทำให้บุคคลในสังคมทั่วไปรู้สึกชื่นชมต่อท่าน	3.47	0.89	สูง
5. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน	4.25	0.85	สูงมาก
รวม	3.44	0.85	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44$ S.D. = 0.85) โดยการมีโอกาสร่วมกับหน่วยงานอื่น ในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมมีระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 2.98$ S.D. = 0.83) และท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน มีระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$ S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.10 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.08	0.91	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	3.36	0.89	ปานกลาง
โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.32	0.85	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.96	0.95	ปานกลาง
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.33	0.92	ปานกลาง
ธรรมเนียมในองค์กร	3.18	0.89	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม	3.31	0.94	ปานกลาง
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	3.44	0.85	สูง
รวม	3.25	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$ S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่สูงที่สุดคือ การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 3.44$ S.D. = 0.85) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ต่ำที่สุดคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 2.96$ S.D. = 0.95)

7. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการสมมติฐาน ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่า F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการ LSD เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันบ้าง ผลปรากฏตามตารางที่ 4.11-4.30

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
 อำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ						t-test	Sig.
	ชาย			หญิง				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
-ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	3.48	0.57	สูง	3.05	0.28	ปาน กลาง	1.22	0.27
-สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย	2.68	0.43	ปาน กลาง	3.38	0.31	ปาน กลาง	2.68	0.10
-โอกาสและการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	1.36	0.22	ต่ำ มาก	2.02	0.19	ต่ำ	4.12*	0.04
-ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน	2.05	0.33	ต่ำ	2.35	0.22	ต่ำ	2.60	0.10
-การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	1.83	0.29	ต่ำ	2.51	0.23	ต่ำ	1.4	0.23
-ธรรมเนียมในองค์กร	2.59	0.42	ต่ำ	2.50	0.23	ต่ำ	0.12	0.72
-ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานโดยส่วนรวม	2.69	0.43	ปาน กลาง	2.58	0.23	ต่ำ	1.12	0.73
-การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	2.48	0.40	ต่ำ	2.59	0.24	ต่ำ	0.00	0.94
รวม	2.83	0.70	ปาน กลาง	3.10	0.63	ปาน กลาง	1.66	0.39

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 4.12$) เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
อำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามระดับอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	Sig.
-ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	3	27.155	2.783 *	0.043
	ภายในกลุ่ม	150	9.756		
	รวม	153			
-สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	12.878	1.208	0.309
	ภายในกลุ่ม	150	10.659		
	รวม	153			
-โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	7.219	2.077	0.106
	ภายในกลุ่ม	150	3.475		
	รวม	153			
-ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	11.554	2.284	0.081
	ภายในกลุ่ม	150	5.058		
	รวม	153			
-การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.376	0.422	0.738
	ภายในกลุ่ม	150	5.635		
	รวม	153			
-ธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	11.048	1.764	0.156
	ภายในกลุ่ม	150	6.263		
	รวม	153			
-ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	23.062	3.508 *	0.017
	ภายในกลุ่ม	150	6.574		
	รวม	153			
การเกี่ยวข้องกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	30.761	5.066**	0.002
	ภายในกลุ่ม	150	6.072		
	รวม	153			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	15.76	2.389	0.181
	ภายในกลุ่ม	150	6.69		
	รวม	153			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
อำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 5.066$) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุล
ระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 2.783$ $F =$
3.508 ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบตามระดับอายุ

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน
ที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกตามระดับอายุเป็นรายคู่

ค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ	\bar{X}	ระดับอายุ			
		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	2.97	3.22	3.19	2.89
20-30 ปี	2.97		0.25	0.22*	0.08
31-40 ปี	3.22			0.03	0.14
41-50 ปี	3.19				0.11
50 ปีขึ้นไป	2.89				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจ
คนเข้าเมือง ที่มีระดับอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และ
เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจกอง
บังคับการอำนวยการ ที่มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน
ที่ยุติธรรมและเพียงพอ มากกว่าผู้มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม จำแนกตามระดับอายุเป็นรายคู่

ความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงาน		ระดับอายุ			
		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
โดยส่วนรวม	\bar{X}	2.88	2.28	2.67	2.60
20-30 ปี	2.88		0.60	0.21*	0.28
31-40 ปี	2.28			0.39	0.07
41-50 ปี	2.67				0.32
50 ปีขึ้นไป	2.60				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีระดับอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ที่มีช่วงอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม มากกว่าผู้ที่มีช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม จำแนกตามระดับอายุเป็นรายคู่

การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ กับสังคม		ระดับอายุ			
		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.83	2.45	1.99	1.93
20-30 ปี	3.83		1.38	1.84	1.90
31-40 ปี	2.45			0.46*	0.06
41-50 ปี	1.99				0.40
50 ปีขึ้นไป	1.93				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีระดับอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ที่มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มากกว่าผู้ที่มีช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการตำรวจ

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	Sig.
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	4	27.319	2.835*	0.027
	ภายในกลุ่ม	149	9.635		
	รวม	153			
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	4	16.943	1.608	0.175
	ภายในกลุ่ม	149	10.535		
	รวม	153			
โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	6.432	1.853	0.122
	ภายในกลุ่ม	149	3.471		
	รวม	153			
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.831	0.930	0.448
	ภายในกลุ่ม	149	5.195		
	รวม	153			
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	6.398	1.153	0.333
	ภายในกลุ่ม	149	5.549		
	รวม	153			
ธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	15.423	2.523*	0.043
	ภายในกลุ่ม	149	6.113		
	รวม	153			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	แหล่งความ แปรปรวน	df	MS	F	Sig.
ความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	4.474	0.643	0.633
	ภายในกลุ่ม	149	6.962		
	รวม	153			
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4	18.068	2.892*	0.024
	ภายในกลุ่ม	149	6.247		
	รวม	153			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	12.486	1.805	0.225
	ภายในกลุ่ม	149	6.713		
	รวม	153			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
อำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ธรรมเนียมใน
องค์การ การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 2.835$ F
 $= 2.523$ และ $F = 2.892$ ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบตามระยะเวลาในการรับราชการตำรวจ

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน
ที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการตำรวจเป็นรายคู่

ค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ	\bar{X}	ระยะเวลารับราชการตำรวจ				
		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.52	2.78	2.32	4.44	2.68
1 - 5 ปี	3.52		0.74	1.20*	0.92	0.84
6 - 10 ปี	2.78			0.46**	0.28	0.08
11 - 15 ปี	2.32				0.18	0.20
16 - 20 ปี	4.44					0.02
21 ปีขึ้นไป	2.68					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคน
เข้าเมือง ที่มีระยะเวลารับราชการตำรวจต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่
ยุติธรรม และเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่
ข้าราชการตำรวจ ที่มีระยะเวลารับราชการตำรวจระหว่าง 6 – 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มากกว่าผู้ที่รับราชการตำรวจระหว่าง 11 – 15 ปี
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ที่มีระยะเวลา
รับราชการตำรวจระหว่าง 1 – 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ
เพียงพอ มากกว่าผู้ที่รับราชการตำรวจระหว่าง 11 – 15 ปี

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมนุญ
ในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการตำรวจ เป็นรายคู่

ด้านธรรมนุญ ในองค์กร	\bar{X}	ระยะเวลาการรับราชการตำรวจ				
		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21ปีขึ้นไป
1 - 5 ปี	1.10		0.98*	0.94	2.12	1.38
6 - 10 ปี	2.08			0.04*	1.18	0.74
11 - 15 ปี	2.04				1.14	0.44*
16 - 20 ปี	3.22					0.70
21ปีขึ้นไป	2.48					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคน
เข้าเมือง ที่มีระยะเวลาการรับราชการตำรวจต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมนุญใน
องค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ
ที่มีระยะเวลาการรับราชการตำรวจระหว่าง 6 – 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญ
ในองค์กรมากกว่า ผู้ที่รับราชการตำรวจระหว่าง 1 – 5 ปี ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาการรับ
ราชการตำรวจระหว่าง 6 – 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร
มากกว่า ผู้ที่รับราชการตำรวจระหว่าง 11 – 15 ปี และข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาการรับราชการ
ตำรวจตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กรมากกว่าผู้ที่รับ
ราชการตำรวจระหว่าง 11 – 15 ปี

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมจำแนกตามระยะเวลาการรับราชการตำรวจเป็นรายคู่

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	\bar{X}	ระยะเวลาการรับราชการตำรวจ				
		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		1.00	2.96	2.43	2.50	2.10
1 - 5 ปี	1.00		1.96*	1.43	1.50*	1.10
6 - 10 ปี	2.96			0.53	0.07	0.40*
11 - 15 ปี	2.43				0.46	0.33
16 - 20 ปี	2.50					0.13
21 ปีขึ้นไป	2.10					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีระยะเวลาการรับราชการตำรวจต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ที่มีระยะเวลาการรับราชการตำรวจระหว่าง 6 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมากกว่า ผู้ที่รับราชการตำรวจระหว่าง 1 - 5 ปี ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาการรับราชการตำรวจระหว่าง 16 - 20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมากกว่า ผู้ที่รับราชการตำรวจระหว่าง 1 - 5 ปี และข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาการรับราชการตำรวจระหว่าง 6 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมากกว่า ผู้ที่รับราชการตำรวจตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน
ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการ

คุณภาพชีวิต	แหล่งความ แปรปรวน	df	MS	F	Sig.
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	5	17.175	1.742	0.128
	ภายในกลุ่ม	148	9.858		
	รวม	153			
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมี ความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5	33.551	3.378**	0.006
	ภายในกลุ่ม	148	9.931		
	รวม	153			
โอกาสและการพัฒนาความ สามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5	9.473	2.829*	0.018
	ภายในกลุ่ม	148	3.348		
	รวม	153			
ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	7.902	1.551	0.177
	ภายในกลุ่ม	148	5.094		
	รวม	153			
การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	5	9.003	1.650	0.150
	ภายในกลุ่ม	148	5.455		
	รวม	153			
ธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	17.018	2.838*	0.018
	ภายในกลุ่ม	148	5.997		
	รวม	153			
ความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	5	11.441	1.693	0.140
	ภายในกลุ่ม	148	6.745		
	รวม	153			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	Sig.
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5	13.971	2.216	0.056
	ภายในกลุ่ม	148	6.306		
	รวม	153			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	11.195	2.237	0.244
	ภายในกลุ่ม	148	6.591		
	รวม	153			

จากตารางที่ 4.20 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 3.378$) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 2.829$ $F = 2.838$ ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบตามระยะเวลาในการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม
ที่ดีมีความปลอดภัย จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการ
อำนาจการ เป็นรายคู่

ด้านสภาพ แวดล้อมที่ดีมี ความปลอดภัย	\bar{X}	ระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการ					
		น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
	\bar{X}	4.16	2.83	2.39	2.13	1.90	1.70
น้อยกว่า 1 ปี	4.16		1.33**	1.77**	2.03	2.20	2.46
1 - 5 ปี	2.83			0.44	0.26	0.17	0.26
6 - 10 ปี	2.96				0.18	0.09**	0.09
11 - 15 ปี	2.13					0.09	0
16 - 20 ปี	1.90						0.09
21 ปีขึ้นไป	1.70						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคน
เข้าเมือง ที่มีระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการ
น้อยกว่า 1 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย มากกว่าผู้ที่
รับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการระหว่าง 1 - 5 ปี ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาการ
รับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการน้อยกว่า 1 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
สภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย มากกว่า ผู้ที่รับราชการตำรวจระหว่าง 6 - 10 ปี และข้าราชการ
ตำรวจที่มีระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการระหว่าง 6 - 10 ปี มีระดับคุณภาพ
ชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย มากกว่าผู้ที่รับราชการตำรวจระหว่าง 16 - 20 ปี

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคลจำแนกตามระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ เป็นรายคู่

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล	\bar{X}	ระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ					
		น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	2.41	1.72	1.21	1.11	0.53	1.14
น้อยกว่า 1 ปี	2.41		0.69**	1.20	1.30	1.88	1.27
1 - 5 ปี	1.72			0.51	0.10	0.58*	0.61
6 - 10 ปี	1.21				0.41	0.48	0.03
11 - 15 ปี	1.11					0.07	0.45
16 - 20 ปี	0.53						0.38
21 ปีขึ้นไป	1.14						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการน้อยกว่า 1 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล มากกว่าผู้ที่รับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการระหว่าง 1 – 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการระหว่าง 1 – 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล มากกว่าผู้ที่รับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการระหว่าง 16 – 20 ปี

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมใน
องค์การจำแนกตามระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการ
เป็นรายคู่

ด้านธรรมเนียมใน องค์การ	\bar{X}	ระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการ					
		น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
	\bar{X}	2.30	2.49	3.07	1.11	0.96	3.66
น้อยกว่า 1 ปี	2.30		0.19	0.77	1.30	1.19*	1.36
1 - 5 ปี	2.49			0.58	0.53	0.11**	0.17
6 - 10 ปี	3.07				0.05	0.42	0.06
11 - 15 ปี	1.11					0.37	0.36
16 - 20 ปี	0.96						0.301
21 ปีขึ้นไป	3.66						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานตรวจคน
เข้าเมือง ที่มีระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่
ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการระหว่าง 1 - 5 ปี
มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์การ มากกว่าผู้ที่รับราชการตำรวจในกอง
บังคับการอำนาจการระหว่าง 16 - 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน
1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนาจการน้อยกว่า
1 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์การ มากกว่าผู้ที่รับราชการตำรวจใน
กองบังคับการอำนาจการระหว่าง 16 - 20 ปี

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน
ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	Sig.
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.343	0.328	0.721
	ภายในกลุ่ม	151	10.186		
	รวม	153			
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.834	1.690	0.844
	ภายในกลุ่ม	151	10.820		
	รวม	153			
โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	11.627	3.378*	0.037
	ภายในกลุ่ม	151	3.442		
	รวม	153			
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.598	0.885	0.415
	ภายในกลุ่ม	151	5.193		
	รวม	153			
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.459	0.815	0.445
	ภายในกลุ่ม	151	5.584		
	รวม	153			
ธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	17.124	2.756	0.067
	ภายในกลุ่ม	151	6.214		
	รวม	153			
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	15.089	2.223	0.112
	ภายในกลุ่ม	151	6.789		
	รวม	153			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	Sig.
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	30.374	4.867**	0.009
	ภายในกลุ่ม	151	6.241		
	รวม	153			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	11.067	2.218	0.331
	ภายในกลุ่ม	151	6.809		
	รวม	153			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมด้านต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 4.867$) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคลต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.378$) เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคลตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		1.12	2.02	1.81
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.12		0.90*	0.69
ปริญญาตรี	2.02			0.21
สูงกว่าปริญญาตรี	1.81			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการกองบังคับการอำนวยการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคลมากกว่าผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.95	2.63	2.17
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.89		0.32	0.78
ปริญญาตรี	2.63			0.46*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.17			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการกองบังคับการอำนวยการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมมากกว่าผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามระดับชั้นยศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับชั้นยศ						t-test	Sig.
	ประทวน			สัญญาบัตร				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
-ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	3.02	0.36	ปาน กลาง	3.23	0.35	ปาน กลาง	0.25	0.87
-สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ดีมีความปลอดภัย	2.74	0.32	ปาน กลาง	3.45	0.38	สูง	6.77**	0.01
-โอกาสและการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	1.76	0.21	ต่ำ	1.89	0.21	ต่ำ	0.28	0.60
-ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	2.19	0.26	ต่ำ	2.24	0.24	ต่ำ	0.02	0.88
-การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	2.45	0.29	ต่ำ	2.08	0.23	ต่ำ	1.05	0.30
-ธรรมเนียมในองค์กร	2.62	0.31	ปาน กลาง	2.10	0.23	ต่ำ	3.56	0.06
-ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานโดยส่วนรวม	2.76	0.32	ปาน กลาง	2.52	0.28	ปาน กลาง	0.00	0.96
-การเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับ สังคม	2.26	0.27	ต่ำ	2.54	0.28	ต่ำ	1.71	0.19
รวม	2.47	0.29	ต่ำ	2.77	0.26	ปาน กลาง	1.71	0.42

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
อำนวยการ สำนักงานตรวจคนเมือง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 6.77$) เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระดับชั้นยศ

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในแต่ละด้านของ
ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจำแนก
ตามระดับรายได้ต่อเดือน

ด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	df	MS	F	Sig.
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	4	17.404	1.758	0.140
	ภายในกลุ่ม	149	9.901		
	รวม	153			
สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ดีมีความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	4	23.301	2.357	0.057
	ภายในกลุ่ม	149	10.338		
	รวม	153			
โอกาสและการพัฒนาความ สามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	7.561	2.197	0.072
	ภายในกลุ่ม	149	3.441		
	รวม	153			
ความมั่นคงและความ ก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.275	1.017	0.400
	ภายในกลุ่ม	149	5.183		
	รวม	153			
การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	10.392	1.910	0.112
	ภายในกลุ่ม	149	5.441		
	รวม	153			
ธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	18.540	3.075*	0.018
	ภายในกลุ่ม	149	6.030		
	รวม	153			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	Sig.
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	17.640	2.669*	0.034
	ภายในกลุ่ม	149	6.609		
	รวม	153			
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4	9.583	1.480	0.211
	ภายในกลุ่ม	149	6.475		
	รวม	153			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	11.712	2.057	0.130
	ภายในกลุ่ม	149	6.68		
	รวม	153			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.075$ และ $F = 2.669$ ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบตามระดับรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านกรรมนุญใน
องค์กร จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

ด้านกรรมนุญ ในองค์กร	\bar{X}	รายได้ต่อเดือน				
		ต่ำกว่า 10,000	10,000- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	มากกว่า 40,000
		0.70	2.48	2.70	2.26	1.79
ต่ำกว่า 10,000	0.70		1.78	2.00	1.56	1.07
10,000-20,000	2.48			0.22	0.44**	0.49*
20,001-30,000	2.70				0.22	0.05
30,001-40,000	2.26					0.17
มากกว่า 40,000	1.79					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคน
เข้าเมือง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านกรรมนุญในองค์กร แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ ระหว่าง
10,000 - 20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านกรรมนุญในองค์กรมากกว่า ผู้มี
รายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่
ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านกรรมนุญในองค์กรมากกว่า ผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม		รายได้ต่อเดือน				
		ต่ำกว่า 10,000	10,000-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	มากกว่า 40,000
โดยส่วนรวม	\bar{X}	0.70	2.71	2.77	1.76	1.94
ต่ำกว่า 10,000	0.70		2.01*	2.70	1.06	1.24
10,000-20,000	2.71			0.69**	1.64	0.18
20,001-30,000	2.77				0.95	1.46
30,001-40,000	1.76					0.51
มากกว่า 40,000	1.94					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 พบว่าข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวมมากกว่า ผู้มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการที่มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม มากกว่าผู้มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
อำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และความแตกต่างของ
คุณภาพชีวิตในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการวิจัย ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 41-50ปี มีอายุราชการตำรวจ
21 ปีขึ้นไป มีอายุราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง อยู่
ระหว่าง 1-5 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับชั้นยศสัญญาบัตร

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1.3.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละ
ระดับชั้น ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามเพศ
ในภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ใน
ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน โอกาสและการพัฒนาความสามารถของ
บุคคล มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

1.3.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามช่วงอายุ ในภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

1.3.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามอายุราชการตำรวจ ในภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ มีอายุราชการตำรวจที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ธรรมเนียมในองค์กร และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

1.3.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามอายุราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ ในภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ มีอายุราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

1.3.5 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

1.3.6 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามระดับชั้นยศ ในภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

1.3.7 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ มีระดับรายได้ต่อเดือน (เงินเดือน) ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านธรรมเนียมในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จึงนำมาอภิปรายผล ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพร หงษา (2549) ได้วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรชาติ วีระศิลป์ (2549) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารออมสินในเขตจังหวัดปทุมธานีและนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเท่ากับ 3.44 ส่วนความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเท่ากับ 2.96 เนื่องจากในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีการแข่งขันกันเรื่องการแข่งขันตำแหน่งในระดับสูงมาก ส่วนมากข้าราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ มีความต้องการที่จะปรับเปลี่ยนตำแหน่งภายในกองบังคับการอำนวยการ โดยไม่สมัครใจจะไปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นในกองบังคับการอื่นภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เนื่องจากภายในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีค่าตอบแทนค่าล่วงเวลา ราชการในระดับสูงให้ทุกเดือน จึงมีข้าราชการตำรวจจำนวนมากที่มีอายุราชการมาก แต่ยังไม่ได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น จะพบว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจจึงอยู่ในระดับที่ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฏฐ์ วงศ์นากนกร (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณี สาขาในสังกัดสำนักงานเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกด้านอยู่ในระดับต่ำ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรรุณี ดุลยลักษณ์ (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่า่านักบิน พบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศเหล่า่านักบิน มีคุณภาพชีวิตในด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม และการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง

จากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า

ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจโทหญิง ศิริทิพย์ นาคศรีสุข (2552) ได้วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียน ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติพร หงษา(2549) ได้วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของร้อยตำรวจโทหญิง ศิริทิพย์ นาคศรีสุข (2552) ได้วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียน ผลการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติพร หงษา(2549) ได้วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติพร หงษา (2549) ได้วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่าอายุประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒน์ จิรศามิน (2549) ได้วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิษฐ วงศ์นากนกร (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณี สาขาในสังกัดสำนักงานเขต 1” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน พบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน ที่มีอายุราชการ รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วไลพร เจริญพร (2547) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณี บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองกฤษฏี สุวรรณอำไ (2549) ได้วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติพร หงษา (2549) ได้วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านบุคคล ระดับชั้นยศที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง รายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพรหงษา (2549) ได้วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล รายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วไลพร เจริญพร (2547) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณี บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคมิคัล เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่าบิน พบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศเหล่าบินที่มีอายุราชการ รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

3.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เนื่องจากในสภาวะสังคม เศรษฐกิจปัจจุบันนี้มีค่าครองชีพที่สูงขึ้นมาก ควรมีการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือน และเงินตอบแทนต่างๆ เช่น ค่าครองชีพ ค่าเบียดเบียนเดินทางไปราชการ ค่าเสี่ยงภัยในการทำงาน ที่ได้รับการปฏิบัติงานให้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในปัจจุบัน และให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจให้มากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการตำรวจมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งก็เป็นผลดีต่อองค์กร

3.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ควรมีการปรับปรุงด้านสถานที่ทำงานให้มีระเบียบ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีการตรวจสอบซ่อมบำรุงอยู่เสมอ เพื่อให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และควรมีการจัดให้มีการทำกิจกรรม 5 ส. เพื่อเป็นการดูแลรักษาความสะอาด การจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้การทำงานเกิดความปลอดภัย

3.1.3 ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจพัฒนาความรู้ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน และควรมีการเปิดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อเป็นการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือส่งข้าราชการตำรวจไปอบรม ศึกษาต่อ การดูงาน จากหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจให้มากขึ้น

3.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรมีการปรับปรุงในด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้มีความเป็นธรรมมากขึ้น โดยพิจารณาตามหลักความรู้ ความสามารถให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

3.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสในการร่วมกิจกรรมในด้านต่างๆ ขององค์การ และเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เช่น การจัดงานสังสรรค์ประจำเดือน การจัดโครงการปลูกป่า การจัดกิจกรรมแข่งกีฬา เป็นต้น เพื่อเพิ่มความสามัคคีของข้าราชการตำรวจในหน่วย

3.1.6 ด้านธรรมเนียมในองค์การ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นในการทำงาน คือการสร้างกิจกรรมขึ้นมาให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาควรจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ และการพิจารณาลงโทษ

3.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม ควรมีการมอบหมายงานให้มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติ โดยที่ผู้บังคับบัญชาควรสั่งการมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทั่วถึงกัน ไม่ควรสั่งงานให้กับคนใดคนหนึ่งเท่านั้น

3.1.8 ด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ควรมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมโดยให้ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วย เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม

3.1.9 ด้านความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม ข้าราชการ ตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ต้องการให้หน่วยงานจัดสถานที่จอดรถให้เพียงพอและเหมาะสมมากขึ้น และต้องการให้พัฒนาเรื่องความสะดวกของสถานที่ปฏิบัติงาน และห้องน้ำ อีกทั้งต้องการให้ปรับปรุงหรือซ่อมแซมครุภัณฑ์ที่เก่าและชำรุด เช่น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นของ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

3.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในเขต ภูมิภาค

3.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยองค์การในด้านอื่นๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง เช่น ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์ (2544) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จิติ หงษา (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปรามสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2548) การจัดการสมัยใหม่ กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด
- บัญชา แก้วส่อง (2545) องค์การการจัดการและการพัฒนา พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์
- ประคอง กรรณสูตร (2542) สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชย์
- ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543) “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครื่องซิเมนต์ไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปีธมา อ่อนไสว (2542) “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)” ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พัชรชาติ วีระศิลป์ (2549) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารออมสินในเขต จังหวัดปทุมธานีและนนทบุรี” ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- พิสิษฐ วงศ์นากนากร (2549) “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน): ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในสังกัดสำนักงานเขต” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเกษตรกรรมศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ภัทรวดี ดุลยลักษณ์ (2547) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่า
นักบิน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไตร์ฟในประเทศไทย”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง
- วไรพร ทยาพันทิรนนท์ (2546) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับ
ปฏิบัติการ บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคมิคัล เซอร์วิสเซล จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วัลลภ ปรัชญาสันติ (2545) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง
กรณีศึกษานุคกลางในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี)” วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วันชัย แฉ่งอารี (2549) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ประจำอยู่ในพื้นที่อำเภอ
คลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- วรยุทธ แก้ววิบูลย์พันธุ์ (2548) “คุณภาพชีวิตครอบครัวข้าราชการชั้นผู้น้อยของกรมทหารราบ
ที่ 21 รักษาพระองค์ฯ” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขา นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี
ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2”
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ
มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุพัฒน์ จิรัตคามิน (2549) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่ม โรงเรียนบ่อทอง 2
ภาคนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

- สุภัทรา ฤกษ์สำราญ (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรสำนักงานศาลากร
ท่าอากาศยานกรุงเทพ กรมศาลากร” ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการกรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Davis, K. and Newstrom, J.W. (1997) *Organizational Behavior: Human Behavior at work*
New York: McGraw Hill Inc.
- Huse, E.F. and Cummings, T.G. (1985) *Organization Development and Change* Minnesots:
West Publishing
- Kells, P.S. (1996) “A Study of Perception If Quality of Working Life in Two Ontario
Applied Art and Technology” *Dissertation Abstracts International*. 56(07): 2631
- Lewin, D. (1981) *Collective bargaining and the quality of work life* London: Prentice-Hall

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย**เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในแต่ละปีงัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโทของผู้วิจัย คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ คำตอบของท่านจะมีประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ

2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปีงัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

โปรดตอบคำถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของคุณมากที่สุด และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ (ข้อมูลที่ตอบแบบสอบถามให้ใช้ข้อมูลขณะที่คุณทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้เท่านั้น)

ขอขอบคุณที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามนี้

ร.ต.ท.หญิง พัทนันต์ ปานเทศ
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ท่านเลือกกว่าเหมาะสมซึ่งตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

3. ระยะเวลาในการรับราชการตำรวจ

1 – 5 ปี 6 – 10 ปี

11 – 15 ปี 16 – 20 ปี

21 ปีขึ้นไป

4. ระยะเวลาในการรับราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

น้อยกว่า 1 ปี

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

21 ปีขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

6. ระดับชั้นยศ

ชั้นประทวน

ชั้นสัญญาบัตร

7. รายได้ต่อเดือน(เงินเดือน)โดยประมาณ

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,000 ถึง 20,000 บาท

20,001 ถึง 30,000 บาท

30,001 ถึง 40,000 บาท

มากกว่า 40,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

โปรดอ่านข้อความในแต่ละรายการคุณภาพชีวิตเพื่อแสดงความคิดเห็นในแต่ละรายการโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพชีวิต

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| 1 = ระดับคุณภาพชีวิตต่ำ | 2 = ระดับคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำ |
| 3 = ระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง | 4 = ระดับคุณภาพชีวิตค่อนข้างสูง |
| 5 = ระดับคุณภาพชีวิตสูง | |

ลำดับ	รายการคุณภาพชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิต				
		5	4	3	2	1
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ						
1	อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
2	สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจากทางราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
3	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มกับความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่					
4	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่					
5	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
6	ความทัดเทียมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับข้าราชการของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน					
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย						
7	สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความปลอดภัยไปรง และมีอากาศถ่ายเทสะดวก ถูกสุขลักษณะ					
8	มีอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
9	อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้เสมอ					
10	สถานที่ทำงานมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมให้อยู่สภาพที่ดีเสมอ					
11	สถานที่ทำงานมีการจัดเวรรักษาการณ์อยู่ตลอดเวลา					

ลำดับ	รายการคุณภาพชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิต				
		5	4	3	2	1
โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล						
12	งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ เพราะ ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ					
13	มีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน					
14	หน่วยงานมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
15	หน่วยงานได้ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน เป็นต้น					
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
16	การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเป็นธรรมและความเหมาะสม					
17	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้น					
18	การแต่งตั้งโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ มีการสอบถามความสมัครใจของท่านก่อนเสมอ					
19	ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ท่านอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน					
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
20	บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง					
21	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
22	การทำงานเพื่อร่วมงานมีความร่วมมือสมัครสมานสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
23	มีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อส่งเสริมความสามัคคีกันซึ่งกันและกัน					
ธรรมเนียมในองค์กร						
24	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค					
25	ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่านเสมอ					

ลำดับ	รายการคุณภาพชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิต				
		5	4	3	2	1
26	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือในการทำงานอยู่เสมอ					
27	ท่านเคยปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน					
28	การพิจารณาลงโทษเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม						
29	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน					
30	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
31	วันลาหยุดตามสิทธิของท่านมีความเหมาะสม					
32	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัว และครอบครัวอย่างเหมาะสม					
การเกี่ยวข้องกับสังคม						
33	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง					
34	มีโอกาสร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
35	ท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน					
36	การเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจทำให้บุคคลในสังคมทั่วไปรู้สึกชื่นชมต่อท่าน					
37	ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน					

ส่วนที่ 3 **ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ**

3.1 สถานที่ปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

3.2 สวัสดิการต่างๆ

.....

.....

.....

.....

3.3 อื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ				
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	+1	+1	+1	1
2.สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากทาง ราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มกับความเสี่ยง ภัยในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	1
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่	+1	+1	+1	1
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	1
6. ความทัดเทียมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับ ข้าราชการของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงาน คล้ายคลึงกัน	+1	+1	+1	1
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย				
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความ ปลอดภัย โปร่ง และมีอากาศถ่ายเทสะดวก ถูก สุขลักษณะ	+1	+1	+1	1
2. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
3. อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานต่างๆ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้เสมอ	+1	+1	+1	1
4. สถานที่ทำงานมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซม ให้อยู่สภาพที่ดีเสมอ	+1	+1	+1	1
5. สถานที่ทำงานมีการจัดเวรรักษาการณ์ อยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	1
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล				
1. งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ เพราะต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ	+1	0	+1	0.6667
2. มีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	1
3. หน่วยงานมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
4. หน่วยงานได้ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน เป็นต้น	+1	+1	+1	1
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน				
1. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่าง เป็นธรรมและความเหมาะสม	+1	+1	+1	1
2. ท่านมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนขั้น ไปตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	0	+1	0.6667
3. การแต่งตั้งโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นๆ มีการสอบถามความสมัครใจของท่าน ก่อนเสมอ	+1	+1	+1	1

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
4. ท่านมีความรู้สึกรู้ว่างานที่ท่านทำอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	+1	+1	+1	1
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน				
1. บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง	+1	+1	+1	1
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	+1	+1	+1	1
3. การทำงานเพื่อร่วมงานมีความร่วมมือสมัครสมานสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	+1	+1	+1	1
4. มีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อส่งเสริมความสามัคคีที่ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1
ด้านธรรมณูญในองค์การ				
1. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	1
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่านเสมอ	+1	+1	+1	1
3. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1
4. ท่านเคยปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	+1	+1	+1	1
5. การพิจารณาผลงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม	+1	0	+1	0.6667

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม				
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
2. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อ การดำเนินชีวิตครอบครัว	+1	+1	+1	1
3. วันลาหยุดตามสิทธิของท่านมีความ เหมาะสม	+1	+1	+1	1
4. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน สำหรับส่วนตัว และครอบครัวอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	1
ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม				
1. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ ประชาชนและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1
2. มีโอกาสร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำ กิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	+1	+1	+1	1
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนใน การดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1
4. การเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจทำให้บุคคลใน สังคมทั่วไปรู้สึกชื่นชมต่อท่าน	+1	+1	+1	1
5. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน	+1	+1	+1	1
ผลรวม IOC				43.00

$$\begin{aligned} \text{ค่า IOC} &= 43 \\ &= \frac{44}{0.9772} \end{aligned}$$

ภาคผนวก ค
การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS – SCAKE (ALPHA)

		Mean	Total Correlation	Cronbach's Alpha
1.	VAR00001	134.6333	.128	.931
2.	VAR00002	133.7333	.189	.931
3.	VAR00003	132.7333	.053	.935
4.	VAR00004	134.1333	.240	.932
5.	VAR00005	133.9333	.034	.933
6.	VAR00006	134.7333	.398	.930
7.	VAR00007	133.6333	.218	.931
8.	VAR00008	133.2333	.502	.929
9.	VAR00009	133.2000	.528	.929
10.	VAR00010	133.1333	.252	.931
11.	VAR00011	133.0333	.383	.930
12.	VAR00012	133.2667	.512	.929
13.	VAR00013	133.6000	.310	.931
14.	VAR00014	132.8000	.574	.928
15.	VAR00015	133.2667	.480	.929
16.	VAR00016	133.3000	.557	.928
17.	VAR00017	132.9667	.599	.928
18.	VAR00018	132.5333	.445	.929
19.	VAR00019	132.7667	.472	.929
20.	VAR00020	133.0000	.586	.929
21.	VAR00021	133.2667	.638	.928
22.	VAR00022	133.3667	.628	.928
23.	VAR00023	133.6667	.692	.927
24.	VAR00024	133.5333	.549	.928
25.	VAR00025	133.4333	.597	.928
26.	VAR00026	132.8333	.713	.927

		Mean	Total Correlation	Cronbach's Alpha
27.	VAR00028	132.8000	.835	.926
28.	VAR00029	132.7667	.553	.929
29.	VAR00030	133.3333	.441	.930
30.	VAR00031	132.9333	.796	.926
31.	VAR00032	132.9667	.839	.925
32.	VAR00033	132.5667	.647	.928
33.	VAR00034	133.7333	.319	.930
34.	VAR00035	133.0667	.767	.927
35.	VAR00036	133.3333	.349	.930
36.	VAR00037	132.9667	.581	.928
37.	VAR00038	132.9333	.520	.929
38.	VAR00039	132.9000	.680	.927
40.	VAR00040	132.7333	.360	.930
41.	VAR00041	133.1667	.190	.931
42.	VAR00042	133.2667	.243	.931
43.	VAR00043	132.9000	.585	.928
44.	VAR00044	132.1667	.359	.930

N of Cases = 30

N of Items = 44 items

Cronbach's Alpha = .931

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	ร้อยตำรวจโทหญิงพัฒน์ ปานเทศ
วัน เดือน ปีเกิด	30 กรกฎาคม 2513
สถานที่เกิด	อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2540
สถานที่ทำงาน	สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เขตสาทร กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ 6 (งานตรวจจ่าย) กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง