



## คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา

### The Quality of Working Life of Police Officers in Yala Provincial Police Station

ซูไรดา ยาเส็ง<sup>1\*</sup>, ซามีมี โต้ะเงาะ<sup>1</sup>, ฟาลิลห์ เจ๊ะชอ<sup>1</sup> และอิทธิชัย สีดำ<sup>2</sup>

Suraida Yaseng<sup>1\*</sup>, Sameemee Tohngoh, Falilah Cheso<sup>1</sup> and Itthichai Seedam<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

<sup>1</sup> Bachelor student, Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Yala Rajabhat University

<sup>2</sup> อาจารย์ ดร., หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

<sup>2</sup> Lecturer Dr., Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Yala Rajabhat University

\*Corresponding author, E-mail: 406307011@yru.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลา จำนวน 413 คน ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 203 คน ได้จากการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้ t-test และ One-way ANOVA

จากการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในลำดับสูงสุด ด้านการบูรณาการด้านสังคมอยู่ในลำดับที่สอง ด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิตและการดำเนินงานอยู่ในลำดับที่สาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคมอยู่ในลำดับที่สี่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในลำดับที่ห้า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในลำดับที่หก ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในลำดับที่เจ็ด และด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพออยู่ในลำดับสุดท้าย 2) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุและระยะเวลาอาศัยในพื้นที่ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำรวจที่มี



เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา ชั้นยศ เงินเดือน อายุราชการและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิต,การทำงาน,ข้าราชการตำรวจ

## Abstract

This research on The Quality of Working Life of Police Officers in Yala Provincial Police Station had the objectives of 1) to study the quality of working life quality of police officers in Yala Provincial Police Station. 2) To suggest guidelines for managing the quality of working life of police officers in the Yala Provincial Police Station. The population used in this study was 413 Yala provincial police officers with a total of 203 samples were obtained by Taro Yamane's formula and Stratified Random Sampling. The research tools were questionnaires; statistics used to analyze the data were descriptive statistics such as percentage, frequency, arithmetic mean, and standard deviation. For hypothesis testing T-test and one-way ANOVA were used.

The study found that 1) The quality of working life of police officers in the Yala Provincial Police Station was high with an average of 3.86. When considering each aspect, it was found that the regulation of work performance was the highest level, the social integration was the second level, the work-life balance was the third level, the relationship between work and society was the fourth level, the development of personal abilities was the fifth level, progress and stability was the sixth level, environment and work safety was the seventh level and fair and adequate compensation were the last level. 2) The hypothesis testing found that police officers with different ages and periods of residence in different areas had different quality of life in performing duties. However, the police officers with different gender, marital status, education, rank, salary, years of service and departments under different affiliations had no difference in quality of life in performing duties.

**Keywords:** Quality of life, Work, Police Officers

## บทนำ

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ซึ่งเป็นแนวคิดในการทำงานที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญ เพราะถือว่า “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงานหากผู้ปฏิบัติงานมีความสุข



ในการทำงานมีความก้าวหน้าในการทำงานมีโอกาพัฒนาศักยภาพของตนเองรวมถึงการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ตนเองพอใจก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้และมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลดีต่อองค์กรนั้นดังจะเห็นได้จากการพัฒนาทางด้านกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานของประเทศไทย ที่มีการพัฒนาและบังคับใช้ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของตนเองมีสุขภาพแบบองค์รวมที่ดี ดังนั้นแล้วคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสถานะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกรับรู้ถึงสุขภาวะทางกายสุขภาวะทางอารมณ์สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคมคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมากนอกจากจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพแล้วยังช่วยลดปัญหาการขาดงานการลาออกลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547: 12) เพราะฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาควรสนใจคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นด้านสวัสดิการ ด้านจิตใจ ด้านความคิด ด้านสุขภาพร่างกายที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงผลประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตนไปในทิศทางที่ดีแล้วย่อมส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์มุ่งหมายขององค์กรนั้นเป็นอย่างดี (ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ ,2555)

การปฏิบัติงานไม่ว่าจะมีอาชีพอะไรก็ตามการจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพได้นั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสุขในการทำงาน ตามยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) กล่าวไว้ว่าจะพัฒนาคนต้องพัฒนาที่จิตใจจะพัฒนาใครต้องพัฒนาตัวเราก่อน คุณภาพชีวิตคือเป้าหมายสูงสุดเมื่อตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็จะปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจหลักที่สำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ ความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ความสงบสุขของสังคมและชุมชนประสิทธิภาพสูงสุดในการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชนและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจำเป็นต้องพัฒนาตำรวจให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายความคิด จิตใจและได้รับสวัสดิการที่ดีจนกระทั่งเกิดอุดมคติและมีความมั่นคงในความคิดอย่างสูงเพื่อให้เป็นข้าราชการตำรวจที่มีคุณภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นที่ยิ่งของประชาชนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561 : 5)

ตำรวจภูธรจังหวัดยะลาเป็นหน่วยงานในสังกัดศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของตำรวจ ไว้ดังนี้ จะมีหน้าที่แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ งานป้องกันปราบปราม (ในเครื่องแบบ) และงานสืบสวน ซึ่งภารกิจหลักของตำรวจทั้งสองรูปแบบ คือ การปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การบังคับใช้กฎหมายอาญา การสอบสวนคดีอาญา การควบคุมดูแลการจราจร การควบคุมฝูงชน ควบคุมดูแลความปลอดภัยของสาธารณชน



ปกป้องพลเรือน การจัดการเหตุฉุกเฉิน การค้นหาผู้สูญหาย ค้นหาทรัพย์สินที่สูญหาย และภารกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา มีภารกิจที่ค่อนข้างหลากหลาย และส่วนใหญ่ภารกิจก็จะเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชน อีกทั้งข้าราชการตำรวจในจังหวัดยะลา ยังต้องปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ซึ่งถือว่าส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานโดยตรง จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา เพื่อนำผลวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับวางแผนกำหนด นโยบายในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสม อันเป็นผลประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนตลอดจนอำนวยความสะดวก และการให้บริการต่าง ๆ แก่ประชาชนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา

### แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

#### ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

การนิยามความหมาย คุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นเรื่องยากที่จะนิยามความหมายเป็นที่ยอมรับอย่างเป็นสากลได้ เพราะคุณภาพชีวิตเป็นกระบวนการทางด้านจิตใจที่สามารถบรรยายตีความผ่านตัวกรองด้านความคิดและภาษาที่แตกต่างกันจึงเกิดการมองที่แตกต่างกัน เนื่องจากพื้นฐานประสบการณ์ ความคิดความรู้ที่แตกต่างกันของผู้ให้นิยาม นอกจากนี้คุณภาพชีวิตยังเป็นเรื่องที่ยื่นอยู่กับคุณค่าแฝงอยู่ของบุคคล การนิยามคุณภาพชีวิตที่ผ่านมามากไม่กล่าวถึงความแตกต่างด้านอายุ สถานทางสังคม การศึกษา แต่โดยภาพรวมทุกกลุ่มต่างมีเป้าประสงค์ที่เหมือนกันคือเพื่อให้บุคคลในสังคมมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสุข ความสมบูรณ์ และมีการกินดีอยู่ดี ปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศ Walton (1974:12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ Guest (1997:76-77) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึงความรู้สึก



ทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นมิติที่สำคัญมิติหนึ่งของทรัพยากรบุคคลคุณภาพชีวิต Richard E.Walton (1 973:49-55) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคม ที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานโดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบขึ้นเป็นหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ (Development of Human Capacities) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้และพัฒนาทักษะอย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มี โอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

5. ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรม ในองค์การ จะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคน จะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีกรปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวกับองค์กร ได้อย่างสมดุลนั้นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม (Social Relcvance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตัวแปรต้น

##### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับชั้นยศ
4. รายได้ต่อเดือน
5. อายุราชการ

#### ตัวแปรตาม

##### คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการ
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. การบูรณาการด้านสังคม
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลของการดำเนินชีวิต/งาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) การวิจัยเชิงปริมาณมีเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพจะใช้การศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

2. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 413 คน (ข้อมูลจากสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2565) โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 203 คน โดยใช้วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified





Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

3.1 แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งได้ทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยคำถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของ ลิเกิร์ต (Likert Scale) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดมาตราส่วนประมาณค่าของแบบสอบถามเป็น 5 ลำดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง สูง

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง สูงที่สุด

3.2 แบบสัมภาษณ์ ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันเป็นอย่างไร

4. การทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยมีวิธีการทดสอบเครื่องมือ ดังนี้

4.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแก้ไขเพื่อความถูกต้องและตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากร ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดย ครอนบาค เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ( $\alpha$ ) = .872 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

4.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อคำถามในการสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ และปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และ One-Way ANOVA สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอุปนัยหรือเชิงตรรก (inductive analysis) ซึ่งเป็นการตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ได้ทำการบันทึกไว้



## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา ผลการวิจัยมีดังนี้

### 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา

ตารางที่ 1 ผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ	3.52	.828	สูง
ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	3.77	.691	สูง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.83	.679	สูง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.79	.726	สูง
ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.98	.619	สูง
ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่	3.98	.644	สูง
ด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิต/งาน	3.96	1.368	สูง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม	3.86	.440	สูง
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจทุกด้าน</b>	<b>3.86</b>	<b>.440</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลา อยู่ในระดับสูง โดยมีค่า  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.86 และค่า S.D. เท่ากับ .440 โดยด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในลำดับสูงสุด โดยมีค่า  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.98 และค่า S.D. เท่ากับ .644 ด้านการบูรณาการด้านสังคม อยู่ในลำดับสอง โดยมีค่า  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.98 และค่า S.D. เท่ากับ .619 ด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิต/งานในลำดับสาม โดยมีค่า  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.96 และค่า S.D. เท่ากับ 1.368 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคมอยู่ในลำดับสี่ โดยมีค่า  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.86 และค่า S.D. เท่ากับ .440 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในลำดับห้า โดยมีค่า  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.83 และค่า S.D. เท่ากับ .679 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในลำดับหก โดยมีค่า  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.79 และค่า S.D. เท่ากับ .726 ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในลำดับเจ็ด โดยมีค่า  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.77 และค่า S.D. เท่ากับ .691 ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพออยู่ในลำดับสุดท้าย โดยมีค่า  $\bar{X}$  เท่ากับ 3.52 และค่า S.D. เท่ากับ .828





## 2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	P-value
ชาย	190	3.86	.441	-3.90	.432
หญิง	13	3.91	.439		

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดยะลา มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดยะลา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	5	2.672	.534	2.893	.015*
ภายในกลุ่ม	197	36.394	.185		
รวม	202	39.066			

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจจังหวัดยะลาที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ LSD ได้ผลดังนี้ ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 25-30 ปี และอายุ 36-40 ปี

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดยะลา จำแนกตามระดับชั้นยศข้าราชการตำรวจ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	1.110	.555	2.924	.056
ภายในกลุ่ม	200	37.956	.190		
รวม	202	39.066			



\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลาที่มีระดับชั้นยศข้าราชการตำรวจแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	.393	.131	.674	.569
ภายในกลุ่ม	199	38.673	.194		
รวม	202	39.066			

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลาที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลา จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.133	.378	1.981	.118
ภายในกลุ่ม	199	37.933	.191		
รวม	202	39.066			

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลาที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา อภิปรายผลได้ดังนี้

### 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา

**ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ** เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการรู้สึกพึงพอใจในอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน และปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่จะได้รับ ในส่วนสวัสดิการทางด้านต่าง ๆ ที่ได้รับจากอาชีพนี้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันหรือไม่ และงานพิเศษนอกเวลาที่ได้รับตำแหน่งเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผลการศึกษาของ มานะ สินธุวงษานนท์ (2534:71) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม อยู่ในระดับน้อยเพียงด้านเดียว โดยทั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้ให้ข้อมูล กล่าวว่า พวกเขาพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และสวัสดิการต่าง ๆ มีความเหมาะสมและสามารถทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

**ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน** เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า หน่วยงานข้าราชการตำรวจทุกชั้นยศพอใจกับสถานที่ทำงานในปัจจุบันนี้ และสถานที่ทำงานมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้มีพร้อมใช้งานมีเพียงพอสภาพดีเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีมาตรการกฎหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพจน์ แก้วจรสฉายแสง (2536: 71) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดลพบุรี พบว่า ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ การติดโรค และความเครียด โดยทั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้ให้ข้อมูล กล่าวว่า สถานที่ทำงานทำงานถึงแม้ว่าจะมีความคับแคบไปบ้างแต่ภายในก็ได้มีการจัดสัดส่วนที่เอื้อต่อการทำงาน อีกทั้งภายนอกห้องทำงานยังมีความร่มรื่นสามารถไปนั่งพักผ่อนได้เวลาพัก เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัยและเพียงพอต่อการทำงานในแต่ละด้าน

**ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล** เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า หน่วยงานข้าราชการตำรวจทุกชั้นยศมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหน่วยงานข้าราชการทุกชั้นยศมีความรับผิดชอบและมีโอกาสในการพัฒนา ความสามารถทราบถึงขอบเขตภารกิจของงานและสามารถตัดสินใจในหน้าที่ได้โดยไม่ต้องถามผู้บังคับบัญชา



ได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุทิน บุญแข็ง (2541: 71) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยทั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้ให้ข้อมูล กล่าวว่า ทางองค์กรได้มีการส่งข้าราชการตำรวจไปอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และความรู้ในการทำงานอยู่ประจำ ซึ่งการคัดเลือกผู้ที่จะเข้ารับการอบรมจะดูที่หน้าที่ความรับผิดชอบเป็นหลัก และพยายามที่จะให้ทุกคนมีโอกาสไปอบรม

**ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง** เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการทุกชั้นยศได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและตำแหน่งที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้มีโอกาสในการก้าวหน้าสู่ตำแหน่งหรือสายงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการเลื่อนขั้นตามความรู้ต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมและหน้าที่ ที่ข้าราชการรับผิดชอบอยู่ ณ ปัจจุบันนี้ทำให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งไปอีกขั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุทิน บุญแข็ง (2541: 71) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ข้าราชการครูสามารถมีความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ถ้าหากว่าข้าราชการครูมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด โดยทั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้ให้ข้อมูล กล่าวว่า ข้าราชการตำรวจทุกคนสามารถมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองได้ ถ้าหากว่าการผลประเมินผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด ก็อาจจะได้รับการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งได้

**ด้านบูรณาการด้านสังคม** เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการตำรวจได้รับคำแนะนำหรือวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาหน่วยงานมีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีงานเร่งด่วนทุก ๆ คนสามารถขอความช่วยเหลือจากทุกฝ่ายได้อย่างเต็มที่และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มานะ สิ้นธวงษานนท์ (2534: 72) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยทั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้ให้ข้อมูล กล่าวว่า พวกตนมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือในเรื่องการทำงานโดยไม่คิดที่จะแบ่งแยกงานใดเป็นงานใด แต่ทุกคนจะช่วยกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ อีกทั้งยังมีการให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวด้วยเช่นกัน

**ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่** เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า องค์กรที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบันนี้มีระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนมีความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนมีแบบแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยุ่งยากระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานส่งเสริมให้มีการปฏิบัติอย่างมี



ประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พา ไม้จันทร์ดี (2541: 72) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา เฉพาะกรณีอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรอยู่ในระดับสูง ทำให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติภารกิจหรือหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก เนื่องจากมีข้อกำหนดอย่างชัดเจน

**ด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิตและงาน** เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า บุคลากรในองค์กรรู้สึกว่าการทำงานแต่ละวันมีเวลาพักผ่อนและอยู่กับครอบครัวมีเวลาผ่อนคลายความเครียดสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงานและสนับสนุนจากครอบครัวอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุทิน บุญแข็ง (2541: 73) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิตและงานอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยทั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้ให้ข้อมูล กล่าวว่า พวกตนสามารถพักผ่อนได้อย่างสบายใจเมื่อถึงวันพักผ่อนของตนเอง จะไม่ได้รับมอบหมายงานให้ทำในวันหยุด แต่ถ้าหากมีงานด่วนผู้บังคับบัญชาจะถามความสมัครใจว่าจะทำหรือไม่ ถ้าหากว่าไม่สะดวกก็จะหาคนอื่นมาทำแทน หรือมอบหมายงานให้มีเวลางานปกติ

**ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม** เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการได้รับคำชมเชยจากประชาชนและสื่อมวลชน ประชาชนมีความเชื่อถือในการปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีทางภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราภรณ์ ประกอบผล (2543,73) ได้ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน:ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยทั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้ให้ข้อมูล กล่าวว่า พวกตนได้รับคำชื่นชมจากประชาชนอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติภารกิจสำเร็จ อีกทั้งยังได้รับการแบ่งปันอาหาร น้ำดื่ม จากประชาชนในพื้นที่ที่ตนเองไปปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

## 2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้าราชการตำรวจที่มี เพศ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน อายุราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวันรัตน์ ดนนานท์(2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับชั้นยศ อายุราชการ ระดับตำแหน่งรายได้ประจำต่อเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดาวิณห์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)



ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มงคล ลาวรรณา (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ พบว่า อายุ มีสถานภาพบุคลากรและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรกำหนดนโยบายการเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง ค่าครองชีพให้กับข้าราชการตำรวจมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพและเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ สำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง

2. ควรเพิ่มความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ควรดำเนินการจัดซื้ออาวุธ อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอ และมีการตรวจสอบอาวุธยุทโธปกรณ์ให้พร้อมใช้งานเสมอ การฝึกทักษะการใช้งานของอาวุธ อุปกรณ์ ตลอดจนชุดฝึกปฏิบัติการต่าง ๆ เช่น การฝึกทบทวนยุทธวิธี เตรียมความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ

3. ควรจัดกิจกรรมกระชับมิตรในหน่วยงาน การจัดสถานที่ภายในหน่วยงานให้สวยงาม สะอาดตา จัดระบบผังของหน่วยงานให้น่าอยู่ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจและผู้เข้ารับบริการ เกิดความสบายตา ร่มรื่นอบอุ่น ส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลากับหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน

2. ควรเพิ่มตัวแปรที่เป็นปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม และเศรษฐกิจ ในการศึกษาครั้งต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน, 11(4), 17 – 22.

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

พา ไม้จันทร์ดี. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีเกอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ (ภาคานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร





ศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- มานะ สิ้นธุงษานนท์. (2534). คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้า  
การประถมศึกษาอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- มงคล ลาวรรณา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ  
(วช) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ  
บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนคร, กรุงเทพฯ.
- วารารณ์ ปะกอบผล. (2543). คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบัญชาการตำรวจ  
ตระเวนชายแดนส่วนกลาง (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.
- สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่  
สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดลพบุรี (รายงานผลงานวิจัย). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุทิน บุญแข็ง. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัดอำนาจเจริญ (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2565). ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580).  
สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2565 จาก <https://shorturl.asia/LOIKZ>.
- Guest, R.H. (1979). Quality of work life - learning form Tarrytown. Harvard Business  
Review, 10(57), 76-77.
- Walton, Richard E. (1974). Quality of Working Life: What is it?. Sloan Management  
Review, 4(7), 20-23.