



คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย THE QUALITY OF WORK LIFE IN THAI POLICE OFFICERS

ศิริพร ลือวิภาสกุล*

ชวนชม ชินะดังกูร**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทยในเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 386 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ชนิด คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.883 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการศึกษา พบว่า

1. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 2) การบูรณาการด้านสังคม 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) ประชาธิปไตยในองค์กร 5) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม 6) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน คือ $\text{Chi-square } (X^2) = 1991.347$, $df = 908$, $X^2/df \text{ (CMIN/DF)} = 2.193$, $\text{RMR} = .043$, $\text{RMSEA} = .056$, $\text{CFI} = 1.00$ แสดงว่ารูปแบบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน

* นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

** อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน



Abstract

The objectives of this research were to determine the component of the quality of work life in Thai Police Officers, and to test the validity of the structure equation model of the quality of work life in Thai Police Officers with the empirical data. The sample consisted of 386 Thai Police Officers. The multistage random sampling method was used for sampling. The two instruments employed in this research were the structured interview and the questionnaires concerning the quality of work life. The questionnaire regarding its reliability in the form of an alpha coefficient was 0.883 in terms of the quality of work life. The data were analyzed by Exploratory Factor Analysis, and Confirmatory Factor Analysis.

The results of this research were as follows:

- 1. The component of the quality of work life consisted of 1) social integration, 2) development of human capacities, 3) growth and security, 4) constitutionalism, 5) social relevance, 6) safe and healthy environment, 7) the total life space, and 8) adequate and fair compensation*
- 2. The results of the structural validity test of the quality of work life model shown that Chi-square (X^2) = 1991.347, df = 908, X^2/df (CMIN/DF) = 2.193, RMR = .043, RMSEA = .056, and CFI = 1.00 indicated that the model were consistent with empirical data significantly.*

KEYWORDS : Quality of Work Life

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการทำงานในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน,

2547: 18) การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีประเด็นเกี่ยวข้องกับทั้งคุณภาพเชิงวัตถุและเชิงจิตใจ บุคคลจึงต้องพิจารณาประโยชน์ตอบแทนทั้งสองด้าน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละหน่วยงานจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกับความพึงพอใจระหว่างบุคคลและหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด (สมพิศ สุวรรณชัย, 2548: 2) คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อสมรรถนะในการทำงาน (Competency) ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction) ความ



คิดสร้างสรรค์ในงาน (Creating) และเป็นตัวผลักดันให้เกิดผลผลิตที่ดีของงาน (Productivity) ซึ่งสามารถวัดได้จากความรู้สึกในคุณค่าวิชาชีพ ความรู้สึกเกี่ยวกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Brook & Anderson, 2005) องค์การที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและคงอยู่กับองค์การนานขึ้น จะส่งผลให้องค์การนั้นสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ (Lee & Kearns, 2005) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม จึงจะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานมีคุณภาพ ส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Huse & Cummings, 1985)

ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ พบว่าข้าราชการตำรวจได้รับรายได้จากการปฏิบัติราชการไม่เพียงพอต่อสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่สูงขึ้น โอกาสก้าวหน้าในอาชีพเป็นไปได้น้อย ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมากกว่างานด้านฝ่ายอำนวยการ (ธีรวัฒน์ เลี่ยมสุวรรณ, 2548: 100) ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานสูง ขาดความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว โอกาสก้าวหน้าในงานมักจะขึ้นอยู่กับระบบอุปถัมภ์เป็นส่วนใหญ่ บ่อยครั้งที่ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ประชาชนขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ (จิตติพร หงษา, 2549) นอกจากนี้ข้าราชการตำรวจยังขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ไม่ได้รับการยอมรับจาก

เพื่อนร่วมวิชาชีพ ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ การแต่งตั้งโยกย้ายไม่คำนึงถึงระบบอาวุโส (นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2544 : 99) ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลทำให้ข้าราชการตำรวจขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขของคนทุกภาคส่วนในสังคม โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 นี้ มุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาคนให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ได้ัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในรัชกาลปัจจุบันมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทั้งฉบับที่ 9 และฉบับที่ 10 ก็ยังเน้นการพัฒนาคน หรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตในการดำรงอยู่ของคนไทยอย่างมีความสุขและยั่งยืน จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้ง 3 ฉบับดังกล่าว เป็นผลให้สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐ ได้จัดทำคู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในส่วนราชการ ตลอดจนพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักการพัฒนาศักยภาพของบุคคล โดยยึดการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Competency Based Development) และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (Quality of Work Life) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนนอกจาก

จะจัดทำคู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เผยแพร่ไปทุกส่วนราชการ เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) แล้ว สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่แนวความคิดเกี่ยวกับการทำระบบ “การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล” (Human Resource Scorecard) มาใช้ในการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และจังหวัด ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้เตรียมพร้อม เพื่อนำแนวทางการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้เป็นกรอบยุทธศาสตร์ และเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการบริหารกำลังคน ซึ่งประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ความพร้อมรับผิชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากมิติทั้ง 5 ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจในมิติที่ 5 เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้รู้สึกว่าคุณค่า ยอมรับและพอใจในการดำรงชีวิตตามปกติ อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (กศทพภา ศรีสว่าง, 2551: 28) และจากการทบทวนแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) นั้น มีความครอบคลุมคุณลักษณะความเป็นบุคคล (Humanistic) ที่มีความ

แตกต่างกันเฉพาะแต่ละบุคคล และยังพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมของบุคคล และสังคมขององค์การ (Working Environment) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ และยังตอบสนองความต้องการของบุคคลในการทำงานได้อีกด้วย ส่วนแนวคิดของ คาสท์และโรเซนไวท (Kast & Rosenweig, 1985) จะให้ความสำคัญที่ความเป็นบุคคลและลักษณะงาน แต่ไม่ครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ และแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ แฮร์รี่ (Harry, 1995) มีความคล้ายคลึงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิวส์และคัมมิงส์ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสังคมในองค์การ แต่แนวคิดนี้จะเน้นที่สิ่งแวดล้อมรอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน แต่ไม่ครอบคลุมถึงลักษณะความเป็นบุคคล ซึ่งทั้งลักษณะความเป็นบุคคลและสภาพแวดล้อมในองค์การ ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตามกรอบแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตย ในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งจะชี้วัดและประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลที่ดี เนื่องจากมีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ และสามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจได้อย่างครอบคลุมความเป็นบุคคล ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำแนวคิดนี้ไปวัดและประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร



ภาค 7 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน รวมทั้งดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง อันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย
2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถนำองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทยมาวางนโยบายสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทยให้ดีขึ้น
3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถนำรูปแบบโครงสร้างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านสาระการศึกษา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cummings, 1985: 198-199) มาศึกษา ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่
 - 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 2) สภาพ

แวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ประจำสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 8 จังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2551 จำแนกเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 9,617 คน ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 1,601 คน รวมทั้งสิ้น 11,218 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 331 คนและชั้นสัญญาบัตร จำนวน 55 คน รวม 386 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling)

3. ช่วงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2552 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2552

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากเอกสารผลงานวิจัย และเว็บไซต์ต่าง ๆ โดยทำการวิเคราะห์เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 16 คน มาสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วจึงนำมาวิเคราะห์หาองค์ประกอบเชิงสำรวจ และองค์ประกอบเชิงยืนยันคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย

การพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนิยามและมิติ



ของการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย โดยการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนากรอบคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วจึงจัดหมวดหมู่ของประเด็นย่อยในแต่ละประเด็นหลัก

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาข้อคำถาม จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ โดยแต่ละหัวข้อย่อยเป็นตัวแทนของคำถามของคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละประเด็นหลัก

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดตัวเลือกของแบบสอบถาม ลักษณะตัวเลือกของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับ

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา

ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล จำนวน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย จำนวน 1 ท่าน รวม 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของสำนวนภาษาและความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามตัวแปร ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่าข้อคำถามจากแบบสอบถาม เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย มีค่าตั้งแต่ 0.80 – 1.00 และค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) มีค่าอยู่ระหว่าง .89 – 1.00

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

หลังการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

และชั้นสัญญาบัตรประจำสถานีตำรวจนครบาลบางมด ที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วจึงนำมาตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficiency) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทยทั้งฉบับเท่ากับ .883

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือคำร้องถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 8 จังหวัด เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2552 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2552 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2552 ถึงวันที่ 5 พฤษภาคม 2552 จำนวนทั้งหมด 386 ชุด คิดเป็น 100%

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อจัดกลุ่มของปัจจัยย่อยในแต่ละองค์ประกอบ
3. การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัด (Measurement Model) และเพื่อตรวจสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structure Equation Model) (เสรี ชัดแย้ม และสุชาติกรเพชรปณี, 2546) โดยมีเกณฑ์ดังนี้



ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติ	เกณฑ์ความสอดคล้อง
X^2 / df (CMIN/DF)	มีค่าไม่เกิน 5 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์*
Root Mean Square Residual: RMR	มีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์**
Goodness-of-Fit: GFI	มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
Adjusted Goodness-of-Fit: AGFI	มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
Root Mean Square Error of Approximate (RMSEA)	มีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์***
Comparative Fit Index (CFI)	มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์****

ที่มา: โมเดลสมการโครงสร้าง (เสรี ชัดแย้ม และสุชาดา กรเพชรปानी, 2546)
 *โมเดลสมการโครงสร้าง (Wheaton, et al., 1977)
 **โมเดลสมการโครงสร้าง (Bollen, 1989: 257-258)
 ***โมเดลสมการโครงสร้าง (MacCallum, et al., 1996)
 ****โมเดลสมการโครงสร้าง (Hu & Bentler, 1999)

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย พบว่า ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) องค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) องค์ประกอบการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) องค์ประกอบความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) องค์ประกอบการบูรณาการด้านสังคม 6) องค์ประกอบประชาธิปไตยในองค์กร 7) องค์ประกอบความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) องค์ประกอบความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย

สรุปผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 3.52$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบูรณาการด้านสังคม ($\bar{x} = 3.43$) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{x} = 3.41$) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{x} = 3.36$) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 3.30$) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 3.18$) ประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{x} = 3.17$) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x} = 2.69$) สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

มีค่าอยู่ระหว่าง .822 - .919 แสดงว่าความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสอดคล้องกัน

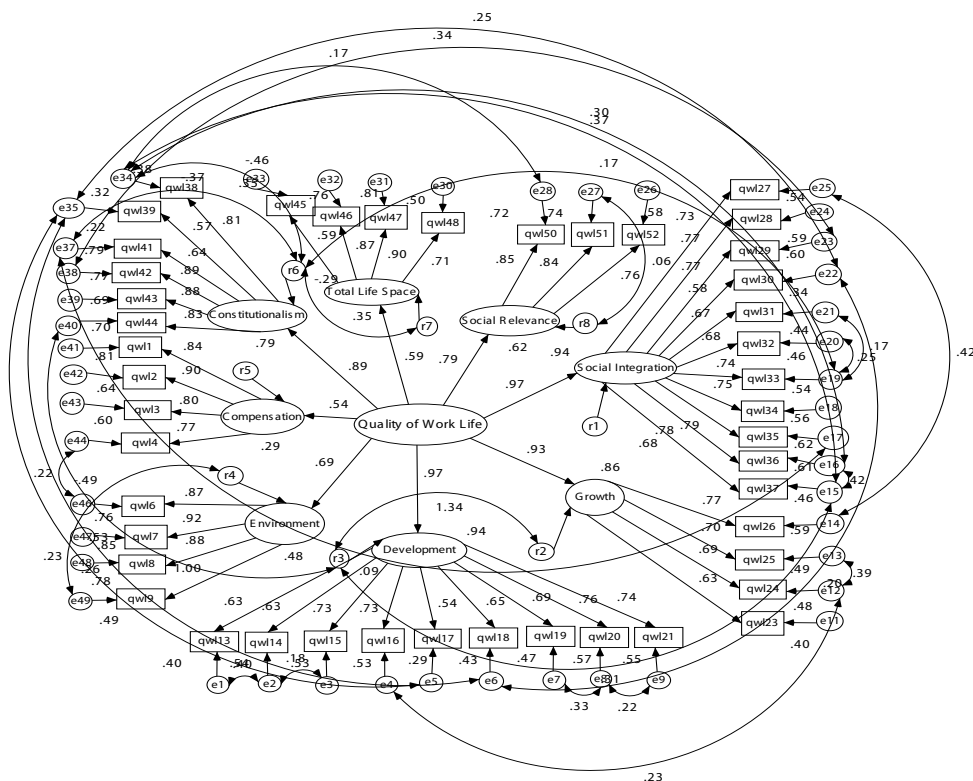
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 ของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบลำดับที่ 2 (Second Order Factors Analysis) เป็นการวิเคราะห์เพื่อเป็นการยืนยันการวิเคราะห์องค์ประกอบลำดับแรก (First Order Factors Analysis) ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวอยู่ภายใต้โครงสร้างประกอบใหญ่เดียวกันหรือไม่ รวมทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานด้านใดมีความสำคัญมากน้อยกว่ากัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมการโครงสร้างของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 เริ่มต้น ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ปรับปรุงสมการโครงสร้าง โดยหลังการวิเคราะห์ปรับปรุงตัว

แบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 แล้ว ได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 1991.347 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 908 ค่า X^2/df (CMIN/DF) เท่ากับ 2.193 ค่า RMR เท่ากับ .043 ค่า RMSEA เท่ากับ .056 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 แสดงว่า รูปแบบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิตันและคณะ (Wheaton, et al., 1977) ได้เสนอว่า ค่า X^2/df (CMIN/DF) ควรมีค่าไม่เกิน 5 สอดคล้องกับโบลเลิน (Bollen, 1989: 257-258) ได้เสนอว่าค่า RMR ควรมีค่าต่ำกว่า .08 สอดคล้องกับแม็คแคลลัม (MacCallum, et al., 1996) ได้เสนอว่าค่า RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า .08 และสอดคล้องกับฮูและเบ็นท์เลอร์ (Hu & Bentler, 1999) ได้เสนอว่าค่า CFI ควรมีค่ามากกว่า .90 แสดงว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในแผนภาพที่ 1

รูปแบบโครงสร้างขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย ลำดับที่ 2



แผนภาพที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 ของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน



4. รูปแบบโครงสร้างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมการโครงสร้างของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ลำดับที่ 2 หลังทำการวิเคราะห์ปรับปรุงสมการโครงสร้างแล้ว รูปแบบโครงสร้างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ สามารถเรียงตามน้ำหนักสัมประสิทธิ์เส้นทางได้ดังนี้

4.1 องค์ประกอบการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .97 ประกอบด้วย การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน การได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมงาน การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ การติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน และการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ

4.2 องค์ประกอบการบูรณาการด้านสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .97 ประกอบด้วย การได้รับความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีการประสานงานและมีความสัมพันธ์ที่ดี หน่วยงานมีความสามัคคีกันดี พอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับและเข้าใจในความแตกต่าง บรรยากาศการทำงานมีความอบอุ่น และเป็นกันเอง มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และมีการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรรับทราบข้อมูล

4.3 องค์ประกอบความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ

.93 ประกอบด้วย งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกัน การมีโอกาสได้รับการเตรียมความรู้และทักษะการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม และมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ

4.4 องค์ประกอบประชาธิปไตยในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .89 ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความเสมอภาค ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน การเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและซักถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4.5 องค์ประกอบความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .79 ประกอบด้วย การมีโอกาสช่วยเหลือหรือให้บริการแก่สังคม การมีส่วนร่วมรณรงค์ส่งเสริมการพัฒนาชุมชน และความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ทำประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม

4.6 องค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .69 ประกอบด้วย การจัดโต๊ะเก้าอี้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยในการทำงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย และมีการป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัย

4.7 องค์ประกอบความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .59 ประกอบด้วย การมีเวลาสำหรับผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม การมีโอกาสร่วมกิจกรรมทางศาสนา และการทำงานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต

4.8 องค์ประกอบค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .54 ประกอบด้วย ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน



หรือภาระงานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต และความพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน

อภิปรายผล

การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถึงแม้ว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ซึ่งเป็นการวัดความคลาดเคลื่อนในโมเดลจะพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($X^2 = 1991.347$, $df = 908$, $p = .000$) แสดงว่าโมเดลนี้ไม่มีความเหมาะสมกับข้อมูล อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ คราวเลย์และฟาน (Crowley & Fan, 1997) ได้รายงานไว้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น จะมีโอกาสน้อยมากที่พิจารณาว่าค่าไค-สแควร์จะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนใหญ่จะไม่มีนัยสำคัญในการวิเคราะห์ สอดคล้องกับเบ็นท์เลอร์และบอนเนตต์ (Bentler & Bonett, 1980) ได้รายงานไว้ว่า ค่าสถิติไค-สแควร์จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลมักจะปฏิเสธสมมติฐาน

ดังนั้นการพิจารณาความกลมกลืนหรือความสอดคล้องของการวิเคราะห์ จึงอาจพิจารณาจากดัชนีบ่งชี้ตัวอื่น ๆ ประกอบการพิจารณา โดยเมื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูล จากการวิเคราะห์ด้วยค่า X^2/df (CMIN/DF) = 2.193, RMR = .043, RMSEA = .056, CFI = 1.00 พบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับวีดตันและคณะ (Wheaton, et al., 1977) ได้เสนอว่า ค่า X^2/df (CMIN/DF) ควรมีค่าไม่เกิน 5 สอดคล้องกับ โบลเลน (Bollen, 1989: 257-258) ได้เสนอว่า ค่า RMR ควรมีค่าต่ำกว่า .08 สอดคล้องกับ แม็คแคลลัม (MacCallum, et al., 1996) ได้เสนอว่าค่า RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า .08 และสอดคล้องกับฮูและเบ็นท์เลอร์ (Hu & Bentler, 1999) ได้เสนอว่า ค่า CFI ควรมีค่ามากกว่า .90 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างสามารถจำแนกองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เช่นเดียวกับแนวคิดทฤษฎีของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985: 1983-199) เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถนำองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย มาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย

1.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถนำองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย ทั้ง 8 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 2) การบูรณาการด้านสังคม 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) ประชาธิปไตยในองค์กร 5) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม 6) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มาวางนโยบายสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทยให้ดีขึ้น

1.3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถนำรูปแบบโครงสร้างขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย ทั้ง 8 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 2) การบูรณาการด้านสังคม 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) ประชาธิปไตยในองค์กร 5) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม 6) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนาเครื่องมือสำหรับวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะ

มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ สุขภาพจิต ความเครียด ความท้อแท้ ความแปลกแยก เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพในแบบพหุกรณี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)**. อนุสรแรงงาน. 11(4): 17-22.
- ฐิติพร หงษา. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2547). **หลักการจัดการหลักการบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรวัฒน์ เลี่ยมสุวรรณ. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.



- นาริรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจเรตำรวจ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัศทิพภา ศรีสว่าง. (2551). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว และอศวิน เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ: พิกษ์อักษร.
- สมพิศ สุวรรณชัย. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (ม.ป.ป.). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2544**.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (ม.ป.ป.). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545-2549**.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (ม.ป.ป.). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554**.
- เสรี ชัดแย้ม และสุชาติ กรเพชรปราชญ์. (2546). **โมเดลสมการโครงสร้าง**. วิจัยและวัดผล. มหาวิทยาลัยบูรพา, 12(1), 1-23.
- Bentler, P.M., & Bonett, D.G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. **Psychological Bulletin**, 88(3), 588-606.
- Bernardin, H.J., & Russell, J.E.A. (1993). **Human resource management an experiential approach**. Singapore: McGraw-Hill.
- Bollen, K.A. (1989). **Structure equations with latent variables**. New York: John Wiley & Sons.
- Brooks, B.A. & Anderson, M.A. (2005). Defining quality of nursing work life. **Nursing Economics**, 23(6), 319-325.
- Cronbach, L.J. (1970). **Essentials of psychological testing**. (3rd ed.) New York: Harper & Row.
- Crowley, S.L., & Fan, X. (1997). Structural equation modeling: Basic concepts and applications in personality assessment research. **Journal of Personality Assessment**, 68(3), 508-531.



- Gilmer, D., et.al. (1996). **Industrial psychology**. New York: Macmillan.
- Harry, M. (1995). Assessing the quality of working life of nurse educators in Finland: Perceptions of nurse educators and their spouses. **Journal of Advanced Nursing**, 21, 378-386.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. **Structural Equation Modeling**, 6(1), 1-55.
- Huse, E.F. and Thomas G. Cummings. (1985). **Organization development and change**. (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.
- Kast, F.E. & Rosenzweig, J.E. (1985). **Organization & Management: A systems and contingency approach**. (4th ed.). New York : Mc Graw-Hill.
- Lee, M. & Kearns, S. (2005). **Improving work life quality**. Ontario: Longwoods publishing.
- Likert, R. (1976). **New patterns of management**. New York: McGraw-Hill.
- Locke, E.A. (1976). **The nature and cause of job satisfaction**. In D.D. Dunnette (Ed), Handbook of industrial and organization psychology (pp.1319-1328). Chicago: Rand McNally.
- MacCallum, R.C., Browne, M.W., and Sugawara, H., M. (1996). "Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling." **Psychological Methods**, 1(2), 130-49.
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D., F., and Summers, G. (1977). "Assessing Reliability and Stability in Panel Models." **Sociological Methodology**, 8(1), 84-136.