



ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
THE CAUSAL FACTORS AFFECTING OF THE QUALITY OF WORKING LIFE
OF POLICE OFFICERS, ROYAL THAI POLICE

นิติพัฒน์ กิตติรัชกุล* สุรพล ราชภัณฑารักษ์** สนนธ์ บางยี่ขัน*** สุรพล สุยะพรหม****
Nitiphat Kittirakshakula, Suraphol Rajbhandaraks, Sonth Bangyekan, Surapon
Suyaprom

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) ทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 4) เพื่อเสนอแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีข้อค้นพบดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากตัวแปรภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย โดยผ่าน ตัวแปรสภาพแวดล้อม และตัวแปรทรัพยากรทางการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* Doctor of Philosophy (Political Science), Faculty of Political Science Ramkhamhaeng University.

** Faculty of Political Science Ramkhamhaeng University.

*** Faculty of Political Science Ramkhamhaeng University.

**** Department of Political Science, Faculty of Social Science, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.





214 ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2560

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากตัวแปรสภาพแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากตัวแปรทรัพยากรทางการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ/คุณภาพชีวิตการทำงาน/ข้าราชการตำรวจ

ABSTRACT

This dissertation aims at 1) discovering factors responsible for the quality of working life of police officers of the Royal Thai Police Office 2) verifying patterns of causal factors 3) specifying direct, indirect and cumulative influences of those factors and 4) recommending ways and means in formulating a strategy to achieve quality of life of police officers.

This research undertaking made use of mixed methods, i.e. a) quantitative type making use of Multi-Stage Random Sampling of 450 police offices from all over the country b) qualitative type using in-depth interview of 12 police offices.

The findings are as follows:

1) The quality of working life of police officers are positively influenced indirectly by democratic leadership variable via environmental and administrative resources variables at the statistically significant level 0.01

2) The quality of working life of police officers are positively influenced directly by environment variables at the statistically significant level 0.05

3) The quality of working life of police officers are positively influenced directly by resource management variables at the statistically significant level 0.01

Keywords: The Causal Factors Affecting / the Quality of Working Life/Police Officers.

1. บทนำ

ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศ ให้สามารถปรับตัวรองรับ





ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไป เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sutrphisal, 2555 : 3)

นอกจากนั้น ความไม่พึงพอใจต่าง ๆ ที่เกิดจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหรือในสถานะใดก็ตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดที่สำคัญต่อบุคลากรและองค์กร โดยเฉพาะผลกระทบของงานที่มีต่อบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพขององค์กรและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร (Nadler & Lawler, 1983 : 20-23)

องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน ต่างพยายามสร้างหน่วยงานขึ้นมารองรับเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสนับสนุนให้มีฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายฝึกอบรมขึ้นในองค์กรเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ

Walton, (1975 : 91) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานมีความสำคัญไม่น้อยเช่นกัน เนื่องจากปัจจุบันมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ทุกคนต้องขวนขวายหารายได้เพิ่มขึ้นเพื่อมาใช้จ่ายในครอบครัวเพื่อความอยู่รอดในสังคมและมีศักดิ์ศรี การขาดเงิน หรือการมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายทำให้ต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะให้ได้เงินมาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งไม่ว่าจะเป็นการกู้ยืม หรือด้วยวิธีอื่น ๆ ที่อาจเป็นช่องทางให้เกิดการทุจริตคดโกง หรือการคอร์รัปชันทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานและในเรื่องค่าตอบแทนนั้น ต้องเพียงพอและยุติธรรมด้วย จึงจะทำให้บุคลากรต้องการจะทำงานต่อไป

ตำรวจ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม เนื่องจากตำรวจ คือเจ้าหน้าที่ของรัฐเพียงฝ่ายเดียวที่เข้ามาติดต่อสัมพันธ์กับประชาชนทุกระดับ ตลอด 24 ชั่วโมง ต่อวัน และ 7 วันต่อสัปดาห์ ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจจึงเป็นประเด็นในการวิพากษ์วิจารณ์ รวมทั้งเสนอให้มีการพัฒนาอยู่เสมอ การที่ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี ได้ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ภาระหน้าที่การงานมาก และมีความกดดันสูง อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการตำรวจฆ่าตัวตาย (Vinai Thongchai ,Pol.Col. et al.,2557 : 54)

จากการสำรวจสรุปสถิติข้าราชการตำรวจเสียชีวิตด้วยวิธีการฆ่าตัวตาย ตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. - 7 พ.ย. พ.ศ. 2557 มีจำนวน 34 นาย และหากไปดูข้อมูลตำรวจฆ่าตัวตายตั้งแต่ปี 2551-2556 มีจำนวน 172 นาย โดยปี พ.ศ. 2555 เกิดมากที่สุดถึง 47 นาย สำหรับค่าเฉลี่ยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551-2555 เฉลี่ยตำรวจฆ่าตัวตายปีละ 29 นาย นอกจากนี้ยังพบสถิติฆ่าตัวตายมากที่สุด อยู่ที่ช่วง





216 ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2560

อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 44.19 โดยตำรวจศ ดาบตำรวจ ฆ่าตัวตายมากที่สุด ร้อยละ 56.98 สายงานที่ฆ่าตัวตายมากที่สุดคือ งานป้องกันปราบปราม 128 นาย คิดเป็นร้อยละ 74.42

พลตำรวจเอก สมยศ พุ่มพันธุ์ม่วง อดีตผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เปิดเผยว่า สถิติดังกล่าวเป็นการสูญเสียบุคลากรที่ดีเป็นจำนวนมาก โดยสาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจฆ่าตัวตาย มีหลายกรณี ทั้งความเครียดเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และงานในหน้าที่ และด้านสุขภาพ ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องดูแลทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ไม่ใช่ไม่สนใจใยดีลูกน้อง โดยถือว่าเป็นหน้าที่ที่เขียนไว้ในนโยบายตำรวจ (Royalthaipolice, 2557)

จากผลการสำรวจสถิติข้าราชการตำรวจฆ่าตัวตาย จะเห็นว่าความเครียด โดยเฉพาะความเครียดจากการทำงาน (คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี) เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการตำรวจกระทำอัตวินิบาตกรรม หรือไปก่อเหตุร้ายแก่ผู้อื่น ซึ่งผู้บังคับบัญชาของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหา โดยสั่งการ กำชับ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเอาใจใส่ สอดส่อง ดูแลความประพฤติและพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจในสังกัด โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในความรับผิดชอบตามสายงานและตามคำสั่งปกครองบังคับบัญชา

นอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชาได้ให้สำรวจปัญหา ความเดือดร้อนทั้งที่เกิดจากหน้าที่การทำงาน เรื่องส่วนตัว ปัญหาสุขภาพของข้าราชการตำรวจ หรือบุคคลในครอบครัว แล้วพิจารณาผู้ที่อยู่ในข่ายต้องได้รับการแก้ไขหรือช่วยเหลือเป็นกรณีเร่งด่วน เพื่อดำเนินการช่วยเหลือตามอำนาจหน้าที่ โดยด่วน สิริวัฒน์ ศรีเครือดง ได้ศึกษาพุทธจิตวิทยาบูรณาการ : แนวคิดและการสร้างตัวแบบเพื่อลดอัตราการฆ่าตัวตาย ของวัยรุ่นในสังคมสังคมไทย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบพุทธจิตวิทยาบูรณาการ ในการลดอัตราการฆ่าตัวตายของวัยรุ่นใน สังคมไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ประกอบที่ 1. ปัจจัยสาเหตุการฆ่าตัวตายของเยาวชนหรือวัยรุ่นไทย ประกอบด้วย 6 ปัจจัยสำคัญ คือ 1. ด้านค่านิยม สมัยใหม่ 2. ด้านสภาพเศรษฐกิจในครอบครัว 3. ด้านสุขภาพ กาย-จิต 4. อุปนิสัยส่วนตัว 5. ความสัมพันธ์ในครอบครัว และ 6. การคบเพื่อน/ความรัก

จากสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ภาวะ ความตึงเครียดต่างๆ ส่งผลกระทบต่อให้สถานการณ์ปัญหาอาชญากรรมทวีความรุนแรงมากขึ้น และมีผลกระทบต่อความสงบสุขของประชาชนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยปัญหาต่าง ๆ ที่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน อาทิ ปัญหาความยากจน ความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ปัญหายาเสพติด แรงงานต่างด้าว อบายมุขต่างๆ นำไปสู่การเอารัดเอาเปรียบ มีการแก่งแย่งทรัพยากร การละเมิดกฎหมายบ้านเมือง





โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติสุขของประชาชนในสังคม และมีแนวโน้มที่ผู้กระทำความผิดจะนำอาวุธปืน อาวุธสงครามมาใช้ในการประทุษร้ายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเพิ่มมากขึ้น คดีการพนันและการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่เพิ่มขึ้น ล้วนเป็นสาเหตุของการเกิดอาชญากรรมประเภทต่างๆ ทำให้ประชาชนรู้สึกหวาดกลัวภัย และมีแนวโน้มที่อาชญากรรมจะมีปริมาณและทวีความรุนแรงซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทำให้สังคมและประชาชนมีความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากรัฐมากขึ้นตามไปด้วย

ดังนั้น ปัญหาอาชญากรรมดังกล่าว จำเป็นจะต้องได้รับการแก้ไขโดยข้าราชการตำรวจ ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และสังคมส่วนรวม ดังนั้น ข้าราชการตำรวจจากทุกส่วนงานจะต้องเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้สังคมมีความสงบสุข ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างยิ่ง

ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่มีความเข้มข้นและลึกซึ้งมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ถึงผลกระทบทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรต่าง ๆ จำนวนมากที่เป็นเหตุเป็นผลต่อเนื่องกัน และที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการตำรวจ ทั้งข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนทั่วประเทศไทย ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงของคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการตำรวจในยุคสังคมปัจจุบัน โดยพิจารณาจากตัวแปรเกี่ยวกับ โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ทรัพยากรทางการบริหาร และสภาพแวดล้อม

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.2 เพื่อทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.4 เพื่อเสนอแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ





218 ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2560

3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ปัจจัยทรัพยากรทางการบริหาร ปัจจัยสภาพแวดล้อม การดำเนินนโยบายทางการเมือง การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัย การประกอบอาชีพเสริม คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย ความเครียดในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีโอกาพัฒนาความสามารถ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร (population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 6 ส่วนงาน ประกอบด้วย 1) ส่วนบังคับบัญชา 2) ส่วนปฏิบัติการเฉพาะทาง 3) ส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม 4) ส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม 5) ส่วนการศึกษา และ 6) ส่วนบริการ

3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี 2555 ออกแบบการศึกษาและพัฒนาเครื่องมือสำหรับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ในระหว่างเดือน มิถุนายน 2559 ถึงเดือน สิงหาคม 2559 การวิเคราะห์และสรุปผลการวิเคราะห์ในช่วงเดือน สิงหาคม 2559 ถึงเดือน กันยายน 2559

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ 2 ระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในข้อ 1, 2 และ 3





การวิจัยระยะที่ 2 เพื่อเสนอแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในข้อ 4

การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1) ประชากร (Population) เป็นข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 6 ส่วนงาน ประกอบด้วย ส่วนบังคับบัญชา ส่วนปฏิบัติการเฉพาะทาง ส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ส่วนการศึกษา และส่วนบริการ ทั้งระดับชั้นสัญญาบัตร และระดับชั้นประทวน รวมจำนวนทั้งสิ้น 215,318 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จาก ข้าราชการตำรวจ ทั้งหมด 30 กองบัญชาการ โดยถือตามลักษณะการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ ซึ่งจะมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 20 เท่าของตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่าง 450 คน เป็นไปตามสัดส่วนของกำลังพลที่มีอยู่ในแต่ละกองบัญชาการ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งเป็นที่นิยมใช้กับประชากรที่มีโครงสร้างเป็นลำดับชั้นต่างๆ (Wanee Kaemkate, 2555)

2) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ทรัพยากรทางการบริหาร และ สภาพแวดล้อม ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ผ่านการตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของเนื้อหาและโครงสร้างของข้อคำถาม (content validity) ตรวจสอบความถูกต้องของมาตรวัดตัวแปร ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability)โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โปรแกรม LISREL (Linear Structure Relationship Model)





การวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

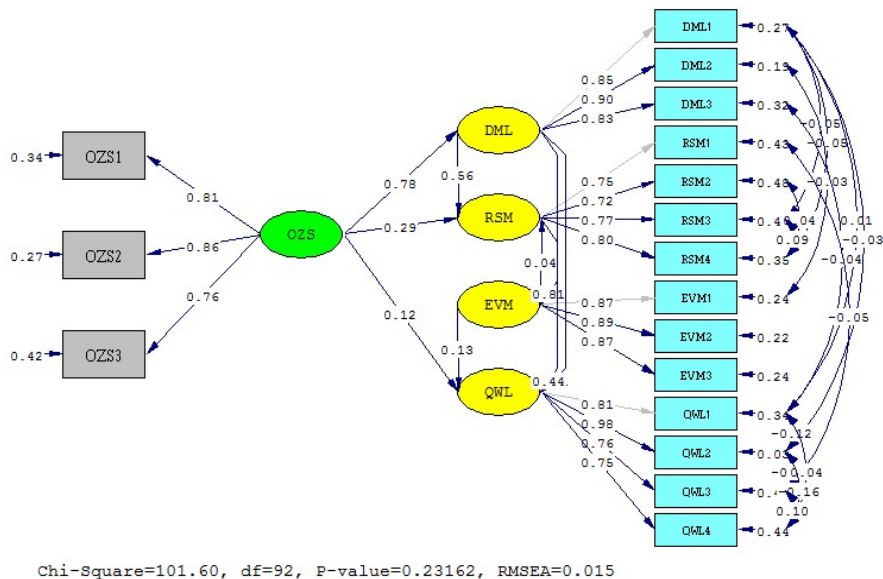
เพื่อเสนอแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในข้อ 4 ทำการสัมภาษณ์ ข้าราชการตำรวจ ระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ เป็นอย่างดี จำนวน 12 นาย โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure In-depth Interview)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมดผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ พบว่า มีค่าเท่ากับ 5367.379 ค่า $df = 136$, $p < .01$ แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณะอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี KMO พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.942 แสดงว่า ตัวแปรสังเกต ได้มีความสัมพันธ์ภายในต่อกัน จึงสามารถสรุปได้ว่าข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการ วิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีตัวแบบการวัด (measurement model) ซึ่งอาศัย หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ตัวแปรควรมีความสัมพันธ์กัน

5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (Linear Structure Relationship Model : LISREL) ด้วยวิธีการ Maximum Likelihood เพื่อ ทำการเปรียบเทียบถึงความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการ วิเคราะห์ข้อมูลซึ่งปรากฏดังภาพ 1 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล สมมติฐานการวิจัยจากค่าสถิติต่างๆหลังจากการปรับโมเดล เพื่อพิจารณาว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ กำหนดหรือไม่ พบว่าค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 101.60 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 92 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.232 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ค่าไค-สแควร์ สัมพัทธ์ () เท่ากับ 1.10 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.06 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.97 ซึ่ง มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ซึ่ง มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสอง





ภาพ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ (หลังปรับโมเดล)

ของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 533.83 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดจากค่าดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าโมเดลครั้งสุดท้ายที่ทำการปรับแก้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. อภิปรายผล

6.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากโครงสร้างองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกโดยผ่านทรัพยากรทางการบริหาร ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และ สภาพแวดล้อม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานของ Stephen P. Robbins (Stephen P. Robbins, 1990) ที่กล่าวว่า องค์กร จะต้องมีการสร้างอย่างเป็นทางการ มีการแบ่งงานและมอบหมายงานให้แก่สมาชิกทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Voradej Chandarasorn, 2551) กล่าวถึงสมรรถนะขององค์กร จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นที่ จะต้องมีโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม และมีความแข็งแกร่ง ทั้งภายในและภายนอก การที่ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ดังกล่าว น่าจะมีสาเหตุจากลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีความแตกต่างจากข้าราชการฝ่ายอื่นๆ ถึงแม้จะต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้โครงสร้างองค์กรที่ไม่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาไม่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย



สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (internal environment) ได้แก่สภาพการณ์ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์การ หรือสภาพภายในองค์การที่มีผลต่อการดำเนินกิจการขององค์การ ซึ่งจะประกอบด้วยระบบย่อยๆ เช่น บุคคลในองค์การ (human resources) ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้องค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในด้านบุคคล จะพิจารณาถึงระบบการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหา และคัดเลือกพนักงาน การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดระบบสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ การวางแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การประเมินความดีความชอบ (Chanchai Chitlaoarporn, 2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องรัฐตำรวจสมัยใหม่ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับสังคมภายใต้รัฐบาล พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร พ.ศ.2544-2549 ผลการวิจัยพบว่า มีเงื่อนไขหลายประการเป็นมูลเหตุนำไปสู่การเป็น ผู้นำแบบอำนาจนิยม กลุ่มทุนที่มีบทบาททางการเมืองโดยตรงมากขึ้น ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องกำหนดมาตรการป้องกันมิให้ฝ่ายการเมือง เข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ จัดสร้าง หรือจัดหาที่พักอาศัยให้กับข้าราชการตำรวจอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจประกอบอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้จากงานประจำที่มีอยู่แล้ว อันจะส่งผลให้ ข้าราชการตำรวจ ไม่เกิดความเครียดในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

6.4 ทรัพยากรทางการบริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Sirgy, Efraty, Siegel, and Lee (2001) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อความต้องการที่หลากหลายจากทรัพยากร กิจกรรม และผลลัพธ์จากการมีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ทรัพยากรที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ เพื่อให้การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ (Pimchana Sriboonyaponrat, 2556)กล่าวว่า การรวบรวมทรัพยากร การวางแผนและการจัดองค์การ ได้มีการระบุไว้แล้ว ตัวแปรสำคัญ คือ 5 M's ได้แก่ Man, Money, Material, Management และ Morality แต่การดำเนินงาน พบว่า Money ต้องมาก่อน สำหรับการจัดการนั้นโยงเกี่ยวกับความสามารถเฉพาะตัว โดยโดยเฉพาะโยงเกี่ยวกับ Morality ที่ใช้ในความหมายว่า เป็นจริยธรรมหรือหลักการแห่งความแข็งแกร่งและรับผิดชอบต่องาน (Siriwan Sareerat, et al. 2546) กล่าวถึงทรัพยากรการบริหาร (Management Resources) ได้แก่ 4 M'S ประกอบด้วย คน (Man) คือทรัพยากรบุคคลที่เป็นหัวใจขององค์การ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการ เงิน (Money) คือปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ดำเนินต่อไป





ได้ วัสดุ (Material) คือวัตถุดิบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่น จำเป็นต้องมีคุณภาพ และมีต้นทุนที่ต่ำ เพราะมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต และการจัดการ (Method/Management) เป็นวิธีการทำงานให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด จากการศึกษาวิจัยของเดมศักดิ์ ทองอินทร์ ในเรื่องศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมควรมีการให้กำลังใจแก่ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ควรมีการดูแลให้เท่าเทียมกัน ควรปรับปรุงในด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น จากแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ดังกล่าว จะเห็นว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน จะต้องมีทรัพยากรทางการบริหารที่เพียงพอ หากมีไม่เพียงพอจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี เช่น ไม่มีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน และไม่มีงบประมาณที่จะไปจัดซื้อจัดหามาทำงาน บุคลากรในหน่วยงาน ต้องใช้เงินส่วนตัว หรือช่วยกันออกเงินซื้อวัสดุอุปกรณ์มาทำงาน จะทำให้มีเงินไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดความเครียดตามมา ไม่มีความสุขกับการทำงาน รวมทั้งขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องเพิ่มกำลังข้าราชการตำรวจ สนับสนุนงบประมาณ และจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ตลอดจน ส่งเสริม และพัฒนาหัวหน้าหน่วยให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

โอนหน่วยงานที่มีใช้ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยตรงไปอยู่กับหน่วยงานอื่น เสนอแก้ไข พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 53 ให้ข้าราชการตำรวจ ระดับ ผู้กำกับ การ ขึ้นไป เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่ง ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ยกฐานะหน่วยงาน ระดับ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรภาค1-9 ให้เป็นหน่วยงานระดับกรม มีอธิบดี เป็นหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพและจัดหา กำลังพล งบประมาณ และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ดังนั้น จึงควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างข้าราชการตำรวจในส่วนกลาง กับ ส่วนภูมิภาค ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อทาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะได้กำหนด นโยบายในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่มากยิ่งขึ้น





References

- Busakorn Wattanabut. (2559). Happy Work Place and Quality of Life. *Journal of MCU Social Science Review*, 4(1), 65-77.
- Chanchai Chitlaoarpom (2549). *Modern Police State : State and Society Relation During The Prime Ministership Thaksin Shinawatra, 2544-2549* (Doctoral Dissertation). Bangkok : Chulalongkorn University.
- Jirachoke Virasaya , Suraphol Rajbhandaraks and Suraphan Thabsuwan. (2558). *General Political Science*. Bangkok :Ramkhamhaeng University Press.
- J Judith R. Gordon and associates. (1990). *Management and Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon. With R.Gordon and associates.
- Jay B. Barney and Ricky W. Griffin. (1992). *The Management of Organizations*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Phrarajva Chirmedhi. (2559). The Model of Leadership According to Buddhism of Administrators in Buddhist University of Thailand. *Journal of MCU Social Science Review*, 5(1), 1-16.
- Pimchana Sriboonyaponrat (Supap Choomram).(2556). *Implementation of The Policy On Promoting and Developing The Quality of Life of The Physically Challenged in Thailand* (Doctoral Dissertation). Bangkok : Ramkhamhaeng University.
- Rangsan Prasertsri. (2544). *Leadership*. Bangkok : Thanatuch Printing Co.,Ltd.
- Stephen P. Robbins. (1990) .*Organization Theory: Structure Designs and Application* 3rd edition. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. A New Measure of Quality of Work Life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 2001.
- Siriwan Sareerat , et al.(2546). *New Age Marketing Management*. Bangkok : Tawan Printing House.





226 ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2560

Siriwat Srirueong (2559). Integration of Buddhist Psychology : Concepts and Model Building to Reduce The Rate of Suicide Teen in Thailand Society. *Journal of MCU Social Science Review*, 5(3),15-27.

Termsak Thongin (2559). Potentiality in Human Rrsources Management as Expected by The Executive of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. *Journal of MCU Social Science Review*, 5(2),229-237.

Voradej Chandarasom (2551) . *From Policy to Implementation : Knowledge Theoretical Mode and Evaluation of Success and Failure* . Bangkok : Chili Sweet Graphic.

Vinai Thongchai ,Pol.Col. et al.(2557). *Qualitative Education Cause of Death of Police : Case Study Suicide of a Police Officer, 2555-2556*. Police General Hospital of the ROYAL THAI POLICE.

Wanee Kaemkate.(2555). *Research Methodology in Behavioral Sciences*.(3rd ed.) Bangkok : Chulalongkorn University Press.

