

คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจไทย : ศึกษาเฉพาะกรณี อาจารย์ศูนย์ฝึกอบรมของ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ¹

The Quality of Work Life for Thai Police Officers: Case Study; A Lecturer at
Training Center of Royal Thai Police.

อุเทน น้อยพิน ²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจไทย ศึกษาเฉพาะกรณีอาจารย์ศูนย์ฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับและปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจ เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 127 คน ตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการทำงาน และด้านส่วนตัว ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย ความผูกพันองค์กรและความมุ่งมั่น ทุ่มเท การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายตัวแปรขั้นต้นและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละตัวพบว่า ปัจจัยด้านสิทธิพื้นฐานความเป็นส่วนตัว ให้ค่าความสำคัญมากที่สุด มิติ 4 ด้าน ด้านส่วนตัว สำคัญมากที่สุด ตัวแปรย่อยของคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละตัว ความมุ่งมั่น ทุ่มเท (ด้านการอุทิศตน) สำคัญมากที่สุด ในแง่มิติพบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเท สำคัญมากที่สุด การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัย 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ABSTRACT

The study of the quality of work life for Thai Police Officers, Case study: A lecturer at Training Center of Royal Thai Police, the objectives of this research were to determine the component of the quality of work life of police under the Training Center of Royal Thai Police, and to find the way to develop and improve the quality of work life. The research study of the population survey research such as the lecturer at the Training Center of Royal Thai Police and the sample consisted of 127, 4 independent variable including factors in economy, society, working, and personal. For dependent variable including factors in the quality of work like of lecturer at the Training Center of Royal Thai Police such as a corporate commitment

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจไทย : ศึกษาเฉพาะกรณี อาจารย์ศูนย์ฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

and intention. The multistage random sampling method was used for sampling and the research were the structured interview and the questionnaires concerning the quality of work life.

The results of this study found that the quality of work life of police under the Training Center of Royal Thai Police show high level when considered of the quality of work life each one found that the factor of privacy high significantly and considered of dimensional for 4 parts found that part of privacy show high important level, for sub-variable of work life found that an intention show high important level and considered of dimensional found that an intention had high important level. The hypothesis of this research found that 4 parts had relationship with the quality of work life of police under the Training Center of Royal Thai Police in high level significantly at 0.01, except the factor of economy had relationship in medium level.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตตำรวจไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีอาจารย์ศูนย์ฝึกอบรมสำนักงานตำรวจแห่งชาติเรื่องนี้ ผู้วิจัย ได้สนใจศึกษาอันเนื่องมาจากการพัฒนากิจการงานตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายหลังจากมีการโอนกรมตำรวจในสังกัดกระทรวงมหาดไทยมาจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ในปี พ.ศ.2541 นับแต่นั้นเป็นต้นมา การเปลี่ยนโครงสร้างองค์การและรูปแบบการบริหารงานตำรวจก็เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยในปี พ.ศ.2551 ภายหลังจากมีพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติแล้ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการจัดส่วนและแบ่งส่วนราชการใหม่ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการบริหารงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ในแต่ละพื้นที่

สำหรับแนวคิดด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น เดิมสำนักงานตำรวจแห่งชาติเคยมอบหมายให้กองบัญชาการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยใช้โรงเรียนตำรวจภูธร ซึ่งตั้งอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศเป็นสถานที่สำหรับการฝึกอบรมนั้น ต่อมาเห็นว่าควรมีการปรับปรุงส่วนงานของการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเสียใหม่ โดยควรมอบหมายกองบัญชาการตำรวจภูธรภาคทั้ง 10 แห่ง ประกอบด้วยตำรวจภูธรภาค 1-9 และกองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้วยตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้ทิศทางของหลักสูตรและการฝึกอบรมสอดคล้องกับรูปแบบอาชญากรรมในแต่ละพื้นที่ เพราะรูปแบบของอาชญากรรม ในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน โดยได้โอนภารกิจหน้าที่ วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณของโรงเรียนตำรวจภูธร 1-9 และโรงเรียนตำรวจนครบาล ไปสังกัดตำรวจภูธรภาค 1-9 และกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยเปลี่ยนชื่อเป็นศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร 1- 9 และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจนครบาล สำหรับกองบัญชาการศึกษาปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานและประเมินคุณภาพหลักสูตรและการฝึกอบรม ทั้งนี้แนวคิดดังกล่าวเชื่อว่าจะทำให้ข้าราชการตำรวจที่ผ่าน การฝึกอบรมจากศูนย์ฝึก

ต่างๆ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับพื้นที่จนสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตลอดจนการอำนวยความสะดวกทางอาญา

ด้วยแนวคิดดังกล่าวภายหลังจากมีการโอนย้ายหน้าที่ภารกิจและจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมขึ้นมาแล้ว ในทาง การบริหารงาน ได้มีการจัดตั้งกลุ่มงานอาจารย์ขึ้นมา โดยสังกัดอยู่ในศูนย์ฝึกอบรมต่าง ๆ และมอบหมายให้ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาคและนครบาล แต่งตั้งข้าราชการตำรวจในพื้นที่ที่สนใจจะปฏิบัติหน้าที่และทำ หน้าที่อาจารย์ย้ายเข้าสู่สายงานอาจารย์ โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้สร้างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าใน อาชีพ เพื่อกระตุ้นและดึงดูดให้ข้าราชการตำรวจสมัครเข้ารับการแต่งตั้งเป็นอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมต่างๆ โดย มีการกำหนดตำแหน่งของอาจารย์ให้เป็นตำแหน่งวิชาการหรือในสายงานกำลังพลเรียกว่าตำแหน่งควบ กล่าวคือ ในเลขตำแหน่งเดียวกันนั้นสามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากตำแหน่งรองสารวัตรจนถึงตำแหน่ง รองผู้บังคับการ โดยไม่ต้องพิจารณาตำแหน่งว่าง ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อน ตำแหน่งของผู้ทำหน้าที่อาจารย์ในสถานบันการศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยพิจารณาจาก ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ชั่วโมงการสอน ผลงานทางวิชาการ การผลิตตำรา หนังสือ คู่มือการสอนและ งานวิจัย เป็นต้น

อย่างไรก็ดีจากการศึกษาพบว่าอัตราอนุญาตของตำแหน่งอาจารย์ ในศูนย์ฝึกอบรมต่างๆ ของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งคนครองยังคงมีตำแหน่งว่างอยู่อีกจำนวนมาก กล่าวคือ อัตราอนุญาตสายงานอาจารย์ทั้งหมด รวมทุกศูนย์ฝึกรวมจำนวน 258 อัตรา แต่มีคนครองอยู่เพียง 190 อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ 73.64 ซึ่งถือว่าต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานด้านกำลังพลเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานปกติ ซึ่ง อัตราคนครองในสายงานปกติในภารกิจงานตำรวจจะต้องมีอัตราคนครอง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ซึ่งยังไม่เป็น ที่แน่ชัดว่าอัตราตำแหน่งว่างดังกล่าวเกิดจากสาเหตุใด หรืออาจเป็นเพราะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาในขอบข่ายประเด็นคุณภาพชีวิต การ ทำงาน (quality of work life) ของข้าราชการตำรวจผู้ทำหน้าที่อาจารย์ ในศูนย์ฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ โดยประสงค์จะศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของอาจารย์ เพื่อเป็นแนวทางในการรับรู้ถึงปัญหาอัตราว่าง และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและ ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจผู้ทำหน้าที่อาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจ แห่งชาติต่อไป

คำถามการวิจัย

- 1.คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นอย่างไร
- 2.มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

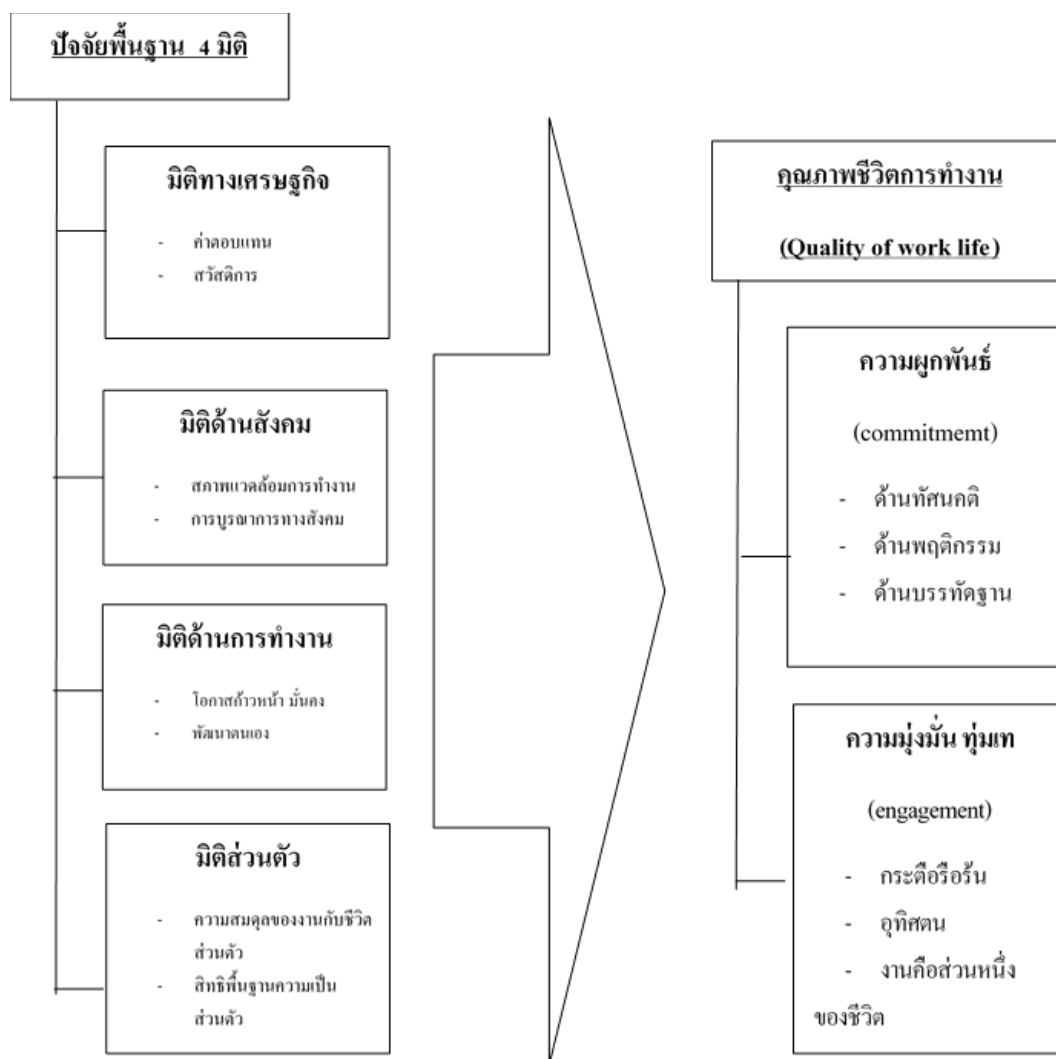
ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรเป็นข้าราชการตำรวจผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ในทุกระดับชั้น (อัตราที่มีคนครอง) ตั้งแต่อาจารย์ (สบ 1) – อาจารย์ (สบ 5) ในศูนย์ฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 190 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการตำรวจผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 127 คน มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan จากนั้นจึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน

ด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ตัวแปร 4 มิติ ได้แก่
 - 1.1 มิติทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - 1.2 มิติทางสังคม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์หรือบูรณาการทางสังคม
 - 1.3 มิติด้านการทำงาน ประกอบด้วย โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง
 - 1.4 มิติส่วนตัว ประกอบด้วย ความสมดุลของงานกับชีวิตและสิทธิพื้นฐานในความเป็นส่วนตัว (ปัจเจกชน)
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่
 - 2.1 ความผูกพันในองค์กร (commitment) ประกอบด้วย ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐาน
 - 2.2 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (engagement) ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น การอุทิศตน ความรู้สึกที่งานคือส่วนหนึ่งของชีวิต

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการและรูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย ศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 – 9 ส่วนกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่ม โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน

ตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยส่วนตัว ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ ความผูกพันองค์การ (commitment) และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (engagement) สำหรับการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ที่ผ่านการศึกษาหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ความชัดเจนถูกต้องด้านภาษา จากอาจารย์ที่ปรึกษา และได้มีการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ก่อนทำการแจกแบบสอบถามจริง โดยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อถือ

(reliability) โดยการวิเคราะห์ข้อคำถาม และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ (Alpha coefficient) 0.951 ซึ่งสูงกว่า 0.80 จึงถือได้ว่า แบบสอบถามมีความเชื่อถือได้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังต่อไปนี้

ข้อมูลลักษณะทั่วไปของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่ศึกษา พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และอยู่ในช่วงเกณฑ์ 36 – 40 ปี และ 51 – 55 ปี ตามลำดับ วุฒิการศึกษาของอาจารย์ส่วนมาก สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า ตำแหน่งของอาจารย์ส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่ง อาจารย์(สบ 2) ส่วนใหญ่เพิ่งทำงานในสายงานอาจารย์ได้ไม่ถึง 5 ปี อาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมส่วนใหญ่ ได้รับเงินเดือน (ไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง) เดือนละ 30,001 – 35,000 บาท และหมวดวิชาที่อาจารย์สอนมากที่สุด ได้แก่ หมวดหรือกลุ่มวิชาทั่วไป

ผลความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย 4 ด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทราบความคิดเห็นของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีต่อปัจจัย 4 ด้าน ผลปรากฏว่า ในด้านค่าตอบแทน อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับข้อคำถามที่ว่า มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และได้รับค่าตอบแทนพิเศษในอัตราที่เหมาะสม มากที่สุด ($\bar{x} = 3.62$) ส่วนในด้านสวัสดิการ อาจารย์ส่วนใหญ่คิดว่า ได้รับสวัสดิการเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.09$) ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจารย์ส่วนใหญ่ เห็นว่า สถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีเหมาะสม และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.69$) ด้านการบูรณาการทางสังคม อาจารย์ส่วนใหญ่คิดว่า เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร สามัคคี และสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.09$) ในด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม เห็นว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความก้าวหน้าในการงาน ($\bar{x} = 3.82$) ในด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง อาจารย์ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานให้เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.77$) ในด้านความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว อาจารย์ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ตนเองมีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น เมื่อเทียบกับข้าราชการตำรวจในสายงานอื่น ($\bar{x} = 4.06$) และในด้านสิทธิพื้นฐานความเป็นปัจเจกชนนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่คิดว่า ตนเองได้รับโอกาสในการพักผ่อน และมีอิสระในการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{x} = 4.05$)

และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละตัว พบว่า ปัจจัยด้านสิทธิพื้นฐานความเป็นส่วนตัว มีระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{x} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาในแง่มิติ 4 ด้าน พบว่า มิติด้านส่วนตัว มีระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{x} = 3.79$)

ผลความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทราบความคิดเห็นของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีต่อ ตัวแปรย่อยของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลปรากฏว่า ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร(ด้านทัศนคติ) อาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม ส่วนใหญ่ เห็นว่า รู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ และเป็นส่วนหนึ่งของการกำลังพลศูนย์ฝึกอบรม ($\bar{x} = 4.39$) ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร(ด้านพฤติกรรม) อาจารย์ส่วนใหญ่พร้อมที่จะทำงานในภารกิจที่นอกเหนือจากงานปกติหากได้รับการร้องขอหรือมอบหมายภารกิจจากหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.20$) ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร(ด้านบรรทัดฐาน) อาจารย์ส่วนใหญ่คิดเห็นว่า มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับวัฒนธรรม ค่านิยม และพร้อมปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ ($\bar{x} = 4.03$) ในเรื่องความมุ่งมั่นทุ่มเท(ด้านความกระตือรือร้น) อาจารย์ส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้น มีความพร้อมและทุ่มเทให้กับการทำงานในหน้าที่เสมอ ($\bar{x} = 4.38$) ในเรื่องความมุ่งมั่นทุ่มเท(ด้านการอุทิศตน) อาจารย์ส่วนใหญ่พร้อมอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อการพัฒนาองค์กรและประโยชน์สาธารณะ ($\bar{x} = 4.43$) และในเรื่องความมุ่งมั่นทุ่มเท(ด้านงานคือส่วนหนึ่งของชีวิต) อาจารย์ส่วนใหญ่คิดว่า มีความสุขจากการที่ผลการปฏิบัติงานของท่านมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรและสังคม ($\bar{x} = 4.33$)

และเมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละตัว พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเท(ด้านการอุทิศตน) มีระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$) และเมื่อพิจารณาในแง่มิติ พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเท มีระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เมื่อวิเคราะห์ ตัวแปรย่อยของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.20$) มีความแตกต่าง ($SD = 0.813$) มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก จึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจผู้ทำหน้าที่อาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย (r = .469, .Sig < 0.01)
สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยพื้นฐานด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความผูกพันองค์กรของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย (r = .484, .Sig < 0.01)
สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยพื้นฐานด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมุ่งมั่น ทู่เมเท ของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย (r = .399, .Sig < 0.01)
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยพื้นฐานด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย (r = .685, .Sig < 0.01)
สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยพื้นฐานด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความผูกพันองค์กรของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย (r = .706, .Sig < 0.01)
สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยพื้นฐานด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมุ่งมั่น ทู่เมเท ของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย (r = .586, .Sig < 0.01)
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยพื้นฐานด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย (r = .683, .Sig < 0.01)
สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยพื้นฐานด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความผูกพันองค์กรของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย (r = .683, .Sig < 0.01)
สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยพื้นฐานด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมุ่งมั่น ทู่เมเท ของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย (r = .609, .Sig < 0.01)
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยพื้นฐานด้านส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย (r = .645, .Sig < 0.01)

สมมติฐานที่ 4.1 ปัจจัยพื้นฐานด้านส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความผูกพันองค์กร ของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย $(r = .593, .Sig < 0.01)$
สมมติฐานที่ 4.2 ปัจจัยพื้นฐานด้านส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมุ่งมั่น ทุ่มเท ของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย $(r = .509, .Sig < 0.01)$
สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ผู้ทำหน้าที่อาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง	ปฏิเสธสมมติฐาน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง $(\bar{x} = 4.20)$

การอภิปรายผล

ปัจจัยพื้นฐาน 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of worklife framework) ของข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการและจังหวัดนำไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ปัจจัยพื้นฐาน 4 ด้านนี้ ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านส่วนตัว

สรุปได้ว่า การที่มีปัจจัยทั้ง 4 ด้านดี ย่อมส่งผลทำให้อาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย

1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ($r = .469$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.01 โดยประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความผูกพันองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (.484) และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.2 ปัจจัยพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมุ่งมั่น ทุ่มเท โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง (.399) และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ปัจจัยด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ($r = .685$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยพื้นฐานด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความผูกพันองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก (.706) และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 ปัจจัยพื้นฐานด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมุ่งมั่น ทุ่มเท โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (.586) และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปัจจัยด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ($r = .683$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยพื้นฐานด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความผูกพันองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (.683) และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ปัจจัยพื้นฐานด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมุ่งมั่น ทุ่มเท โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (.609) และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ปัจจัยด้านส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ($r = .645$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยประกอบด้วย

4.1 ปัจจัยพื้นฐานด้านส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความผูกพันองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (.593) และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ปัจจัยพื้นฐานด้านส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมุ่งมั่น ทุ่มเท โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (.509) และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการผลของการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และมีส่วนสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนั้น ในส่วนของแนวนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับบริหารจัดการบุคคล จะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญกับหน่วยงาน ทางด้านการศึกษา และข้าราชการตำรวจผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรม

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาให้มีความชัดเจน

2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในงานทำงานของบุคลากร สายงานอาจารย์ โดยกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน

3. หน่วยงานที่ถูกจัดตั้งขึ้นเป็นศูนย์ฝึกอบรม ที่มีตำแหน่งอาจารย์ ควรได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ และจัดให้มีการแบ่งโครงสร้างหน้าที่ของบุคลากร ให้เหมาะสมไม่กระทบต่อหน้าที่การสอน

4. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรจัดสรรงบประมาณ เกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่ง ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมฯ ให้มีความเท่าเทียมกับข้าราชการตำรวจสายงานอื่น

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1. องค์กรและผู้บังคับบัญชาของหน่วยควรให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร
2. องค์กรหรือหน่วยงาน ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการรักษาคน
3. องค์กรควรกำหนดโครงสร้างหน้าที่ของบุคลากรศูนย์ฝึกให้มีความชัดเจน โดยยึดถือและให้ความสำคัญกับหน้าที่หลักเป็นสำคัญ
4. กำหนดให้มีตำแหน่งผู้ทำหน้าที่ด้านธุรการและอำนวยการ เพื่อมาช่วยแบ่งเบาภาระของอาจารย์

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บังคับบัญชาในระดับผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับการศึกษาและให้การสนับสนุนกระบวนการเรียนการสอน มากกว่าการสั่งการ
2. ปรับปรุงภาระงาน ของอาจารย์ให้มีความชัดเจน โดยยึดหลักการเรียนการสอนเป็นสำคัญ
3. หน่วยงานและผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ย้ายสายงานและหรือย้ายกลับภูมิลำเนาได้
4. ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น และยอมรับความเห็นที่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในสังกัดศูนย์ฝึก ซึ่งเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรราชการ ที่มีระเบียบกำกับควบคุม ข้อจำกัดทางด้านทรัพยากร และความสามารถในการบริหารองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้นแม้ผลการศึกษาในครั้งนี้จะพบว่า ปัจจัยพื้นฐาน 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย มิติทางเศรษฐกิจ มิติทางสังคม มิติด้านการทำงานและมิติส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต ความผูกพันที่มีต่อองค์กรและมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของอาจารย์ในสังกัดศูนย์ฝึกอบรม ดังนั้น ผู้ศึกษาเห็นควรเสนอให้ทำการศึกษาวิจัยและพิสูจน์แนวคิดทฤษฎี จากสิ่งแวดล้อมขององค์กรและปรากฏการณ์ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสายงานอื่น เพื่อทำการเปรียบเทียบผลที่ได้รับ และเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจโดยภาพรวม
2. การวิจัยในครั้งต่อไป ควรที่จะศึกษาในรูปแบบของการวิจัยแบบผสม ที่ใช้กระบวนการและระเบียบวิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูล ลงลึกถึงรายละเอียดของปัญหาที่ควรปรับปรุงแก้ไข และความต้องการทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ โดยละเอียด

บรรณานุกรม

- กนิกันต์ แสงมหาชัย. (2558). ความทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานกับผลของการปฏิบัติงาน: ข้อเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.
- แก้วตา ผู้พัฒนพงษ์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย. *ดุชนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุชนิพนธ์*, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมิหรา จิตลาดากรม. (2546). ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงเทียนการพิมพ์.
- อุทัย เหลาวิเชียร. (2548). รัฐประศาสนศาสตร์: ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม. อุทัย เหลาวิเชียร (2559, หน้า 234).
- สุรสา อัสวภาณูจน์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขต กรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร:ดุชนิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุชนิพนธ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุมลมาลย์ เตียวไ้ (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การภาครัฐ: กรณีศึกษากระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการคลัง.
- ปกรณ ปรีชาภรณ์. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจและธนาคารพาณิชย์เอกชน.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Davies, L. E., Levine, M. F., & Taylor, J. C. (1984). Defining quality of working life. *Human Relations*, 37(1), 82-83.
- Delamotte, Y., & Tekezawa, S. (1984). Quality of working life in international perspective. *International Labor Organization*, 9(1), 2-3.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Efray, D., & Sir, M. J. (1990). The effects of Quality of Working Life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22 31-47.
- Hackman, R. J., & Suttle, J. L. (1997). *Improving life at work: behaviors, Science approach to organization change*. Santa Monica, MA Goodyear.
- John, M. (2001) *Organization behavior* (2nd ed.). Rome, Italy: Cannale & C.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relation*, 45(4), 321-349.
- Kanter, R. M. (1968) Commitment and social organization: A study of commitment Mechanism in Utopian commitments. *American Sociological Review*, 33, 499-517.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organization cause personal stress and what do you do about it?* San Francisco: Jossey-Bass.
- Nadle, D. A., & Lawer, E. E. (1983). Quality of work life: Perceptions and direction. *Organization Dynamics*, 11(3), 20-30.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15 (1), 11-21.
- Walton, R. E. (1975). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 7 (3), 14-16.
- Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: How good are single versus Multiple-time measures? *Journal of Managerial Psychology*, 14(5), 388-403.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, Job resources, and Their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.