

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

จากการตรวจเอกสาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวความคิดและโครงสร้างเกี่ยวกับตำรวจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

Walton (1973) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตใน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานที่ดิฉันด้วย

Bluestone (1977) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างบรรยากาศให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจแก้ปัญหาขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือความหมายรวมถึง การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในที่

ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้นำเอา สถิติปัญหา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น

Merton (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุม ทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของ คนงานการจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามี ส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพความมั่นคง

Skrovan (1983) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่ สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะ บรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรและการปรับปรุง คุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

Dubrin (1984) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ระดับความพึงพอใจ ของสมาชิกในองค์กร ในสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องการ โดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขา ในองค์กรนั้นๆ

Huse and Cummings (1985) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผล ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจาก ความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่ง ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อ องค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิต ในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

เจ็ชวชาญ (2530) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร และคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ติน (2530) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

บุญเจือ (2530) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า จิตหรือระดับคนและคนที่พึงพอใจต่อหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุม หรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนร่วมในความสำเร็จ หรือล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็ในแง่ของเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม การรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรนั้น
4. การก้าวหน้า และการพัฒนา เป็นผลที่ได้จากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากการงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. การได้รับรางวัลจากการตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลที่ได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ส่วนที่กล่าวมาแล้วยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีความเป็นคน คนทุกคนย่อมต้องการจะได้รับการปฏิบัติต่อตนเองอย่างสมเกียรติ ศักดิ์ศรีความเป็นคนทุกสภาพการณ์

บุญแสง (2533) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลังลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

ชาญชัย (2535) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตของการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

ทองศรี (2540) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ โดยพิจารณาถึงว่า เขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

ผจญ (2540) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไก สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกและความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันไป โดยมีจุดเน้นที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การให้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็นมนุษย์ การมีส่วนร่วมและความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ทั้งนี้ในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกองค์กรให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ดีขึ้น จึงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร นั่นเอง

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวไว้ข้างต้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกันดังต่อไปนี้

Walton (1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในแนวทางการเป็นบุคคลและสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีตัวบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เหมาะสมที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

1.2 ความเป็นธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ

พนักงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพ สภาพทางกายภาพของที่ทำงาน ความพร้อมในหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีผลเสียต่อสุขภาพ โดยมี

การปรับปรุงสภาพที่ทำงานเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดอันตรายหรือการเจ็บป่วย ในอนาคต ควรมีมาตรฐานที่เข้มงวดขึ้น ในเรื่องของการลดคลื่น เสียง หรือสิ่งรบกวนต่อสายตา มีการกำหนด มาตรฐานอายุของพนักงานในการทำงานแต่ละประเภท การใช้ประโยชน์ ความสะดวกสบาย และ ความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการ ศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เมื่อมีปัญหา ก็ สามารถหาทางแก้ไขได้เหมาะสมตามรูปแบบของการดำเนินชีวิตที่พึงกระทำ เป็นผลให้บุคคล ประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้สามารถพิจารณาได้จากเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ความเป็นอิสระหรือมีสิทธิตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นลักษณะของงานที่ยอมให้ พนักงานมีการควบคุมและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง

3.2 ทักษะที่หลากหลาย เป็นลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะและ ความสามารถที่หลากหลายเพิ่มขึ้นในการทำงาน เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

3.3 ข้อมูลและการมองเห็นสภาพงาน พนักงานได้รับรู้ข้อมูลของกระบวนการทำงาน ทั้งหมดและข้อมูลผลย้อนกลับถึงผลการทำงานของตน

3.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน พนักงานได้รับการพัฒนาให้ทำงานได้ด้วยตนเองทุกชั้น ตอน มิใช่รับผิดชอบเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งของงานเท่านั้น

3.5 การวางแผน พนักงานมีศักยภาพในการทำงาน และมีโอกาสในการวางแผนการ ทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

งานที่พนักงานได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้ทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณาคือ

4.1 การพัฒนาพนักงานได้รับฝึชชอบและได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

4.2 แนวทางก้าวหน้า พนักงานคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

4.3 โอกาสความก้าวหน้า พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และสังคม

4.4 ความมั่นคง งานและรายได้ต้องเหมาะสมกับหน้าที่การงาน

5. ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร

การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานด้วยดี เป็น การเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จาก

5.1 ความปราศจากอคติ ต้องนับถือคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคคลจากการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ ความเชื่อ และชาติกำเนิด หรือการดำเนินชีวิตและรูปลักษณ์ภายนอก

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 การสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 การติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน สามารถแสดงความรู้สึกของตนได้อย่างเปิดเผย

6. ประชาธิปไตยในองค์กร

การยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงาน โดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล วางมาตรการว่าพนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใดยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเป็นส่วนตัว เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ซึ่งพนักงานสามารถให้เฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

6.2 เสรีภาพในการพูด มีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหารอย่างเปิดเผย โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของคุณ

6.3 ความเสมอภาค มีสิทธิที่จะปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในทุกกรณี รวมทั้งผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ความคุ้มครองจากกฎหมาย มีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองจากกฎหมาย ในเรื่องของการความเท่าเทียมทุกๆด้าน ทั้งด้านงานและด้านส่วนตัว

7. ความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ

บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลาในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว

8. ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน

เนื่องจากการประกอบกิจการของสถานประกอบการอาจส่งผลกระทบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นเชิงสร้างประโยชน์หรือสร้างความเสียหายให้แก่สังคม ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ว่า ถ้ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคม และการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่นๆ เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้แก่อาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจของกิจการ เช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าองค์การของตนเองได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่นๆ

Skrovan (1983) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนา (Development) คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่ง สอดคล้องกับหลักมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. ศักดิ์ศรี (Dignity) คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์การก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. การทำงาน (Daily Practice) โดยที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงกับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าหากปรากฏว่าองค์กรนั้นๆ ไม่มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น การประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวันซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาวจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่แต่ละองค์กร ควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

Delamotte and Takezawa (อ้างถึงใน ชนิดดา, 2545) ได้สรุปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมี 5 ด้าน ดังนี้

1. Traditional Goals เป้าหมายดั้งเดิม หมายถึง เรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานทั่วไป ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การพักผ่อน ลักษณะงานที่มีการคุ้มครองเป็นพิเศษ งานอันตราย งานสำหรับคนงานหญิงและเด็ก การกำหนดมาตรการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสวัสดิการ ฯลฯ อันเป็นระดับพื้นฐานตามกฎหมาย ซึ่งมาตรการเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานให้ดีขึ้น

2. Fair Treatment at Work ความยุติธรรมในการทำงาน หมายถึง การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการของคนงานที่จะได้รับความยุติธรรมในการทำงาน ทั้งในแง่การกระทำอย่างเป็นธรรมต่อบุคคลในองค์กรและการกระทำอย่างเป็นธรรมต่อกลุ่มคนงานในสังคม

3. Influence of Decisions การส่งเสริมการตัดสินใจ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการให้โอกาสคนงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงาน โดยการได้แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่คนงาน

4. Challenge of Work Content ความท้าทายของงาน หมายถึง เป็นการส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน โดยการให้คนงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย เช่น ให้คนงานมีอิสระที่จะคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์ในการเลือกหรือกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง เป็นต้น

5. Work Life ชีวิตการทำงาน หมายถึง วงจรชีวิตในการทำงาน เป็นอีกมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานกับช่วงชีวิตคนงานให้มีการผสมกลมกลืน กล่าวคือ การทำงานของคนงานเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับครอบครัว และสังคมของคนงานด้วยเหตุนี้ ทั้งสถานภาพทางสังคมและความก้าวหน้าในสายอาชีพกับวิถีชีวิต จึงต้องมีความสอดคล้องกัน

Davis and Newstrom (1997) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารที่ดี
2. มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. มีการพัฒนาทักษะ
7. ลดความเครียดในการทำงาน
8. มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

สิทธิโชค (2531) กล่าวถึงเกณฑ์ในการพิจารณาว่างานใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าจ้าง สวัสดิการ และการชดเชยที่เหมาะสม
2. อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของคนทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะและความรู้หลายอย่างในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทาย
4. ความมั่นคงและความเจริญงอกงาม คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขา มากขึ้นกว่าที่จะทำให้เขาล้าหลัง ได้งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปและโอกาสที่จะก้าวหน้า

5. การทำให้คนงานสามารถมีบูรณาการกับสังคม ส่งเสริมให้คนงานเข้ากับคนอื่นๆ ในสังคมได้ โดยไม่มีการรังเกียจเหยียดกัน

6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ

7. ชีวิตโดยส่วนรวมของคนทำงานมีความสุขมีเวลาให้แก่ครอบครัวและเวลาสำหรับตนเอง

8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

บุญแสง (2533) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนในความหมายนี้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากับเงิน ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนมาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารรถเลี้ยงครอบครัวได้

2. ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การจัดให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ องค์การให้แก่บุคคลในองค์การโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียุทธพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ถ้าองค์การใดมีผลประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานทำกับองค์การนั้นมาก บุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่นๆ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะจึงเป็นผลทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรม และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความมั่นคง (Security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริต หรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูงจนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มี การจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสียถ้าไม่มีมาตรการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูงก็จะเกิดความเฉื่อยในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่กระทำผิดร้ายแรง จึงแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีกลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น ถ้าเราพิจารณาในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่จิตวิทยา ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองขึ้น เกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรีเกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้ถ้าสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจ การร่วม

เจรจามีต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงานทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลของการเจรจา องค์กรจึงควรวหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อกำหนดขององค์กรที่มีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงานและช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลคนจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่กล่าวมาแล้วว่าจะต้องมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถจะเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยทำให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ จัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ กลุ่มสนใจในกิจกรรมต่างๆ แล้วค่อยๆ นำเอา กิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานองค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กร

มีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงานหรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น การบริหารงานที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์และกลุ่มควบคุมคุณภาพ

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกคน ในการทำงานร่วมกัน จะต้องให้ความสำคัญแก่ทุกคนอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะกรณีใดๆเกิดขึ้นในระหว่างทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กรใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริงๆเท่านั้น ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานแล้วก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการที่ต้องการส่งเสริมบุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดพนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิตซึ่งอาจมีระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักรประจำปี ตลอดจนวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำปี ถือว่าเป็นประโยชน์แก่สุขภาพจิตหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มิได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

ชาญชัย (2535) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล

3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นนี้ มีลักษณะที่ใกล้เคียงและคล้ายคลึงกัน ดังนั้นบุคคลใดก็ตามที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานตามลักษณะขององค์ประกอบเหล่านี้ ก็แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การที่จะใช้องค์ประกอบใดในการศึกษาก็ควรจะใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน และขึ้นอยู่กับความสนใจและความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะทำการศึกษา ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตามแนวคิดของ Walton และศึกษาตามแนวคิดของ Delamotte และ Takezawa โดยผู้วิจัยได้เลือกทำการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

Werther and Davis (อ้างถึงใน เชี่ยวชาญ, 2530) ได้ให้คำนิยามไว้ว่าเป็นความพยายามที่กระทำขึ้นมาอย่างเป็นระบบโดยองค์กรเพื่อที่จะให้พนักงานมีโอกาสมากขึ้นในการทำงานและมีส่วนช่วยทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

Ozley and Ball (อ้างถึงใน เชี่ยวชาญ, 2530) ได้วิเคราะห์ให้เห็นว่าหมายถึงกิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร โดยวิธีการที่ทำให้ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และความเจริญเติบโต (Human Dignity and Growth) ของพนักงานในองค์กรมีมากขึ้น ทำงานด้วยกันด้วยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลงงาน และทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

Dessler, Daves and Cherns (อ้างถึงใน เชี่ยวชาญ, 2530) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการที่พนักงานในองค์กรได้รับการตอบสนองความต้องการที่สำคัญจนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง โดยผ่านประสบการณ์ทำงานในองค์กร

เชี่ยวชาญ (2530) ได้เสนอแนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร (Modifying the Organizational Climate) การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัด ซึ่งความรู้สึกนึกคิดเป็นผลผลิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น จึงต้องมีการปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ ดังนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์ถึงโครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงาน ระบบรางวัลตอบแทน มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่ พนักงานมีความรู้สึกเป็นอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการตัดสินใจ การที่พนักงานได้รับความอบอุ่นและการสนับสนุน การที่ได้รับการยอมรับในเรื่องของความขัดแย้งในสมาชิก และความรักในหมู่คณะ ซึ่งบรรยากาศขององค์กรเหล่านี้มีผลกระทบต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) วิธีการออกแบบงานใหม่ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายชนิด เช่น การทำให้งานมีความหมาย (Job Enrichment) และการทำให้งานขยายกว้างมากขึ้น (Job Enlargement) และอีกวิธีหนึ่งที่น่าไปสูความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่วันหนึ่งจะต้องทำงาน 10 ชั่วโมงแทนที่จะทำงานตามปกติวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งจะต้องทำทั้ง 5 วัน รวมทั้งการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยอนุญาตให้พนักงานทำแผนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวัน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวพนักงานและงานของพวกเขาเอง ซึ่งจะช่วยในการตอบสนองต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ และทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ (Quality Circles) การจัดตั้งกลุ่มพนักงานขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมกัน เพื่อร่วมกันในการกำหนด วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา ซึ่งพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหานั้น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย

ลิทธิโซค (2531) ได้กล่าวว่า ให้ยึดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา 8 ประการเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ เนื้อหาของงาน (Work Content) นั้นเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของคนงานเหมือนกัน ดังนั้นจึงควรมีการออกแบบงานที่มีลักษณะที่ทำให้คนงานพบกับประสบการณ์ซึ่งตอบสนองความต้องการที่ทำให้พวกเขาพึงพอใจในการทำงานอันได้แก่ ความต้องการที่จะรู้สึกว่าการนี้มีความหมาย (Meaningfulness) ทำทนายให้ทำให้สำเร็จ ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากงานที่เสร็จออกมาอย่างเต็มที่ และความต้องการรู้ว่าผลงานออกมาเป็นอย่างไร

ดังนั้น ผู้วิจัยคิดว่าการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบหลายประการทั้งบุคคล ตัวงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อทราบถึงปัญหาที่จะนำไปพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ก็ควรจะเลือกแนวทางที่สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทักษะคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ภายในองค์กร ดังนี้

Walton (1973) ได้ชี้ให้เห็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย เงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Lewin (1981) ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับฟัง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาเรื่องร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

Kast and Rosenzweig (1985) กล่าวถึงเกณฑ์ชีวิตทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคล จะต้องมียอดประกอบ 11 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

Cascio (1989) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. การทำงาน 4 วัน ใน 1 สัปดาห์

คุณภาพชีวิตการทำงานมีเกณฑ์การชี้วัดที่ต่างกัน ตามมุมมองของนักวิชาการแต่ละคน และปัจจัยต่างๆเหล่านี้ยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยที่ใช้ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Delamotte and Takezawa ได้แก่ ประโยชน์เกื้อกูล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แนวความคิดและโครงสร้างเกี่ยวกับตำรวจ

ความหมายของคำว่า “ตำรวจ”

ประเสริฐ (2535: 37-38) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ตำรวจ” ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Police” ตามความหมายในภาษาอังกฤษเรียงตามลำดับตัวอักษร ดังนี้

P มาจากคำว่า Politeness (สุภาพ) หมายความว่า ตำรวจจะต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติสุภาพเรียบร้อย อ่อนโยนต่อบุคคลทั่วไป ไม่เย่อหยิ่งจองหองอวดดี หรือมัวเมาลึ่มสติ

O มาจากคำว่า Obedience (เชื่อฟัง) หมายความว่า ตำรวจจะต้องเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอันชอบด้วยเหตุผล และจะต้องอยู่ในระเบียบวินัยอันดีอย่างเคร่งครัดอยู่อย่างเนื่องนิตย์

L มาจากคำว่า Law (กฎหมาย) หมายความว่า ตำรวจในฐานะเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย จำเป็นต้องมีความรู้และสนใจในตัวบทกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิทักษ์ความเป็นธรรมและปฏิบัติหน้าที่ภายในกรอบแห่งกฎหมายอย่างสมเหตุสมผล เพื่อประสานงานประโยชน์ระหว่างเสรีภาพส่วนบุคคล ความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายและความเป็นธรรมของสังคม

I มาจากคำว่า Investigation (สืบสวน) หรือ Intelligent (ไหวพริบ) หมายความว่า ตำรวจมีหน้าที่ในการสืบสวนเสาะหาข้อเท็จจริงแห่งคดี และจะต้องปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ ด้วยความเพียรพยายาม มานะอดทน ไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก ประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาดและความมีไหวพริบเท่าทันเหตุการณ์

C มาจากคำว่า Co-operation หรือ Concord (ปรองดองเห็นพ้อง) หมายความว่า การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่มีประสิทธิภาพสูงนั้น จำเป็นต้องอาศัยหลักสามัคคีธรรมของหมู่คณะขณะปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการร่วมมือระหว่างส่วนราชการหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง และได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไปเป็นอย่างดีคืออีกด้วย

E มาจากคำว่า Energy (พลัง) หมายความว่า ภารกิจของตำรวจเป็นงานที่ยากลำบาก เสี่ยงภัยรอบด้าน ทั้งจักต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วฉับไว ปัจจุบันทันด่วนเท่าทันความจำเป็นแห่งสถานการณ์ และเงื่อนเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด ฉะนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกฝ่ายจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิต สุขภาพอนามัยสมบูรณ์ โคนเฉพะอย่างยิ่งการสนับสนุนกำลังคน อาวุธ และเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็น ในลักษณะที่พร้อมปฏิบัติหน้าที่ทุกขณะ เพื่อที่จะเป็นที่พึงของประชาชนและสนองตอบหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพสูง

อชิรวินัย (2540: 1) คำว่า “ตำรวจ” แผลงมาจาก “ตรวจ” และในทางกฎหมาย หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ในภาษาอังกฤษนั้นเป็นคำที่มีพื้นฐานมาจากคำว่า POLICE หรือ “ผู้ตรวจตรา” ที่ได้ถือกำเนิดพัฒนามาจาก “การจัดระบบตรวจตรา และคุ้มครอง (WATCH AND WARD SYSTEM)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายของ “ตำรวจ” ไว้ว่า

ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เรียกชื่อตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น ตำรวจสันติบาล ตำรวจกองปราบ ตำรวจดับเพลิง ตำรวจน้ำ ตำรวจรถไฟ ตำรวจป่าไม้ เป็นต้น

ตำรวจนครบาล หมายถึง ตำรวจผู้ที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตำรวจภูธร หมายถึง ตำรวจผู้ที่มีหน้าที่ระวังและระงับเหตุการณ์ทางอาญาภายนอกกรุงเทพมหานคร

อำนาจหน้าที่ของตำรวจ อำนาจหน้าที่ของตำรวจมี 4 ประการ (กรมตำรวจ, 2528: 23) คือ

1. รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อประโยชน์สุข
2. รักษาการตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดอาญา
3. บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน
4. ดูแลรักษาผลประโยชน์สาธารณะ

หลักการของวิชาชีพตำรวจ

Peel ได้กำหนดหลักการของตำรวจอาชีพ (Peel's Professional' Police Principles) ไว้ (อ้างถึงในจตุพร, 2546) เป็นหลักการที่ยังมีความทันสมัยอยู่ในปัจจุบัน ได้มีการนำเสนอมา ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1829 เป็นเวลากว่า 170 ปี ในประเทศไทยได้มีการนำเอาหลักการนี้มาอ้างอิงเพื่อแก้ไขปรับปรุง กิจการตำรวจอยู่เสมอ

1. การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมเป็นภารกิจพื้นฐานของตำรวจ
2. ตำรวจต้องได้รับความเคารพนับถือยกย่องจากประชาชนอย่างแท้จริง
3. การที่ประชาชนเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นการชักนำให้ประชาชนเคารพยำเกรง ตำรวจ
4. การปฏิบัติหน้าที่เชิงบังคับขู่เข็ญเพิ่มพูนของตำรวจ จะเป็นผลให้ประชาชนสนับสนุน กิจการตำรวจลดน้อยลงเป็นสัดส่วนกัน
5. ตำรวจจะต้องปฏิบัติหน้าที่บังคับใช้กฎหมายด้วยความเที่ยงธรรม
6. ตำรวจพึงใช้กำลังอาวุธในกรณีจำเป็นสุดวิสัยซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้แล้ว
7. ตำรวจและประชาชนเสมือนบุคคลคนเดียวกัน
8. ตำรวจเป็นตัวแทนของกฎหมาย

9. สังคมที่ปลอดจากภัยอาชญากรรมและมีความสงบเรียบร้อยเป็นการทดสอบถึงประสิทธิภาพของตำรวจ

แนวทางการจัดระบบงานตำรวจ

แนวทางการจัดระบบงานตำรวจ (จตุพร, 2546) ปัจจุบันตำรวจทำหน้าที่ปกป้อง คุ้มครอง สอดส่องดูแลรักษาความปลอดภัย บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ราษฎร ที่เรียกกันว่า “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร” ตำรวจให้บริการรับใช้ประชาชนตลอดเวลา 24 ชั่วโมงโดยไม่มีวันหยุด ดังนั้น ด้วยสภาพของสังคม เศรษฐกิจและการเมืองของประเทศที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้กิจการตำรวจไทยต้องมีการกำหนดรูปแบบของระบบงาน แนวทางในการบริหารจัดการ หรือโครงสร้างของการแบ่งส่วนราชการตำรวจ ให้สอดคล้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง 5 ประการ ที่ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาในการแบ่งส่วนราชการ และแนวทางการบริหารจัดการหน่วยงานตำรวจ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจ หมายถึงในการจัดแบ่งส่วนราชการของตำรวจ จะต้องคำนึงถึงความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ และประสิทธิภาพ กับทั้งสามารถลดความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สิน ของทั้งราชการและประชาชน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม งานการสืบสวนสอบสวน การปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนงานธุรการและงานสนับสนุนฝ่ายปฏิบัติการอื่น ๆ

2. หลักการจัดองค์กรที่เหมาะสม หมายถึงการที่หน่วยราชการตำรวจ มีการจัดแบ่งส่วนราชการหรือหน่วยงานตำรวจ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง หลักวิชาการตำรวจแผนใหม่ ซึ่งปัจจุบันนิยมจัดองค์กรตำรวจอยู่ในลักษณะ “กึ่งองค์กรทหาร” (Semi Military Organization) ประกอบไปด้วยการเอายศชั้นและตำแหน่งแบบทหารมาใช้ในการบริหารงานตำรวจ หรือการจัดองค์กรตำรวจให้สอดคล้องเหมาะสมกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ประโยชน์ในการวินิจฉัยสั่งการ เก็บรวบรวมประมวลผลหรือสนเทศข้อมูล เช่น การเอาเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในหน่วยงานของตำรวจ สิ่งต่างๆเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดและเป็นผลผลักดันให้กิจการตำรวจต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3. หลักการบริหารราชการแผ่นดิน ดำรงเป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการ คือมีฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสำนักนายกรัฐมนตรี ดังนั้นการจัดโครงสร้างองค์กรของตำรวจจำเป็นต้องมีความผูกพันกับระบบระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน อันมีกฎหมายควบคุมอยู่หลายฉบับ ปัจจุบันตำรวจมีฐานะเป็น “สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ประกอบไปด้วยส่วนราชการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเช่นเดียวกับหน่วยราชการอื่น แต่ที่ต่างไปบ้างก็คือตำรวจมีหน่วยงานที่เป็นเอกเทศของตนเองอยู่ในส่วนภูมิภาคและไม่มีส่วนราชการใดไปสังกัดอยู่ในหน่วยงานของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เช่นในเทศบาล หรือสุขาภิบาล เพียงแต่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจบางคนไปมีตำแหน่งอยู่ในส่วนราชการของท้องถิ่นบางหน่วย เพื่อประโยชน์ในการประสานงานกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นอื่นๆ กิจการตำรวจไทยมีศูนย์กลางของการบังคับบัญชา กำหนดแนวทางวิธีการปฏิบัติ หรือนโยบายในการดำเนินงานและบริหารงานมาจากส่วนกลางคือสำนักงานตำรวจแห่งชาติเท่านั้น

4. ระบบของกระบวนการยุติธรรม สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบของการจัดองค์กรตำรวจโดยทั่วไปคือ ระบบของกระบวนการยุติธรรมของประเทศซึ่งบางประเทศอาจใช้ระบบกล่าวหาหรือระบบต่อสู้ (Accusatorial System หรือ Adversary System) ระบบสอบสวนหรือระบบไต่สวน (Inquisitorial System) หรืออาจเป็นระบบกระบวนการยุติธรรมของกลุ่มประเทศสังคมนิยม สำหรับกรณีประเทศไทยถือว่ามีความโน้มเอียงไปในระบบกล่าวหาหรือระบบต่อสู้มากกว่าแบบอื่นๆ จึงเป็นผลให้การจัดองค์กรของตำรวจไทยต้องสอดคล้องไปตามระบบกล่าวหา คือเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องทำหน้าที่รับแจ้งความร้องทุกข์กล่าวโทษจากผู้เสียหาย แล้วจึงไปดำเนินการสืบสวนสอบสวนหาข้อเท็จจริง จัดทำสำนวนเสนอต่อพนักงานอัยการ เพื่อฟ้องร้องผู้ต้องหาให้ศาลพิจารณาลงโทษต่อไป หรือแม้แต่ความผิดซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจพบเห็นก็ต้องจัดทำเป็นสำนวนเพื่อกล่าวหาและฟ้องร้องผู้กระทำผิดเช่นกัน ซึ่งงานต่างๆเหล่านี้จำเป็นที่จะต้องมีหน่วยงานมารองรับเพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องตามนโยบายและเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างเคร่งครัด ดังนั้นระบบของกระบวนการยุติธรรมของประเทศจึงเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่มีผลต่อการจัดโครงสร้างงานของตำรวจ

5. หลักการป้องกันประเทศ สำหรับกิจการตำรวจไทย นอกจากจะมีภารกิจรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศแล้ว ยังต้องมีหน้าที่บางส่วนเกี่ยวกับการป้องกันข้าศึกศัตรูจากภายนอกประเทศตามกฎหมายอีกด้วย ด้วยเหตุนี้องค์กรตำรวจไทยจึงต้องมีการจัดสรรหน่วยงานไว้เพื่อรับผิดชอบปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อความมั่นคงปลอดภัยของประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีส่วนสัมพันธ์ร่วมมือประสานงานกับฝ่ายทหาร ดำเนินการแก้ไขปัญหาคอการร้าย ปัญหาอาชญากรรมบริเวณชายแดน การปราบปรามการค้าและผลิตยาเสพติดแถบชายแดนปฏิบัติการจิตวิทยามวลชนเพื่อความมั่นคง การควบคุมคนต่างด้าว ผู้อพยพบริเวณชายแดน

การก่อการจลาจล การก่อวินาศภัย ตลอดจนภัยต่อความมั่นคงของชาติรูปแบบอื่นๆ หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อการนี้ก็เช่น กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจสันติบาล กองตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น

โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ

ราชการบริหารส่วนกลางทั้งหมดมี ดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการกรม
2. สำนักงานจเรตำรวจ
3. กองการเงิน
4. สำนักงานกำลังพล
5. กองการต่างประเทศ
6. กองคดี
7. กองวิชาการ
8. กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
9. กองบัญชาการตำรวจนครบาล
10. กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด
11. กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง
12. กองบัญชาการศึกษา
13. ตำรวจภูธรภาค 1-9
14. โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
15. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
16. สำนักงานตำรวจสันติบาล
17. สำนักงานแผนงานและงบประมาณ
18. สำนักงานแพทย์ใหญ่
19. สำนักงานวิทยาการตำรวจ
20. สำนักงานส่งกำลังบำรุง

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ตำรวจภูธรจังหวัด ตำรวจภูธรอำเภอ ตำรวจภูธรกิ่งอำเภอ และตำรวจภูธรตำบล มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยแก่ประชาชนในเขตอำนาจรับผิดชอบ ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาในเขตอำนาจรับผิดชอบ ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมการสืบสวนคดีอาญาในเขตอำนาจรับผิดชอบ ควบคุมและอำนวยความสะดวกด้านการจราจรในเขตอำนาจรับผิดชอบ สนับสนุนการบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองบัญชาการตำรวจนครบาล

มีอำนาจหน้าที่ สั่งและอำนวยความสะดวก ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน ตลอดจนการให้บริการช่วยเหลือประชาชนในเขตอำนาจการรับผิดชอบ ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จัดการจราจรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและบนทางพิเศษ ป้องกันและระงับอัคคีภัย ตลอดจนบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีหน่วยงานต่างๆในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ดังนี้ กองบังคับการอำนวยความสะดวก กองบังคับการตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจดับเพลิง กองบังคับการตำรวจนครบาล1-9 กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ศูนย์ปฏิบัติการควบคุมสั่งการและสื่อสารข้อมูล

กองบังคับการตำรวจนครบาล

มีอำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยแก่ประชาชนในเขตอำนาจการรับผิดชอบ ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลายในเขตอำนาจการรับผิดชอบ ควบคุมการดำเนินการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาในเขตอำนาจการรับผิดชอบ ควบคุมและอำนวยความสะดวกด้านการจราจรในเขตอำนาจการรับผิดชอบ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย กองบังคับการตำรวจนครบาลประกอบไปด้วย กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9

กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ประกอบด้วย 11 สถานี

1. สถานีตำรวจโคกคราม
2. สถานีตำรวจสุทธิสาร
3. สถานีตำรวจสายไหม
4. สถานีตำรวจคันนายาว
5. สถานีตำรวจเตาปูน
6. สถานีตำรวจบางซื่อ
7. สถานีตำรวจบางเขน
8. สถานีตำรวจประชาชื่น
9. สถานีตำรวจทุ่งสองห้อง
10. สถานีตำรวจพหลโยธิน
11. สถานีตำรวจดอนเมือง

จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. สายงานป้องกันปราบปราม
2. สายงานสอบสวน
3. สายงานสืบสวน
4. สายงานจราจร
5. สายงานอำนวยความสะดวกและธุรการ

ยศชั้นและตำแหน่งของตำรวจ

1. ยศชั้นเริ่มต้นด้วย “พลตำรวจ” ซึ่งมีอยู่หลายประเภท ได้แก่ พลตำรวจ พลประจำการ พลตำรวจพิเศษ พลตำรวจพิเศษ และพลสมัคร
2. ระดับตำรวจชั้น “ประทวน” โดยจะเริ่มต้นชั้นต่ำสุดที่ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก ต่อจากชั้นนายสิบก็เป็น ชั้นจ่าสิบตำรวจ และดาบตำรวจ

3. ต่อจากชั้นประทวนจะเรียกว่านายตำรวจ “ชั้นสัญญาบัตร” คือ ตำรวจที่มียศชั้นตั้งแต่ นายร้อยตำรวจตรี นายร้อยตำรวจโท นายร้อยตำรวจเอก นายพันตำรวจตรี นายพันตำรวจโท นายพันตำรวจเอก นายพลตำรวจตรี นายพลตำรวจโท และนายพลตำรวจเอก เป็นยศสูงสุดของข้าราชการตำรวจ

ในด้านของตำแหน่งระดับต่างๆ ตามสายงานบังคับบัญชาตามลำดับชั้นของข้าราชการตำรวจนั้นในฝ่ายบริหารสูงสุด คือ ตำแหน่งอธิบดีกรมตำรวจ รองอธิบดี ผู้ช่วยอธิบดีและผู้บัญชาการตำรวจต่างๆ ซึ่งจะเป็นนายตำรวจชั้นยศตั้งแต่พลตำรวจตรีขึ้นไป ส่วนตำแหน่งอื่นๆจะเริ่มต้นตั้งแต่ยศพลตำรวจ มีตำแหน่งเรียกว่า “ลูกแถว” อันเป็นตำแหน่งแรก จากนั้นก็จะเรียงลำดับสูงขึ้นไปเรื่อยๆ คือ ลูกแถว ผู้บังคับหมู่ รองสารวัตร สารวัตร รองผู้กำกับการ ผู้กำกับการ รองผู้บังคับการ ผู้บังคับการ ผู้ช่วยผู้บัญชาการ รองผู้บัญชาการ ผู้บัญชาการ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นำชัย (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่ – ลูกแถว พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล ระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่ – ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล ระดับผู้บังคับหมู่ – ลูกแถว มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล ระดับรองสารวัตร ในมิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติผลตอบแทนและรายได้ และมิติความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว

สรวงสรรรค์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีอำนาจทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งอาจสรุปได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างนั้น ขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานเป็นส่วนใหญ่

ภูวนัย (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่ในการศึกษาองค์ประกอบในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่าง

ทรศนะ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรแบบการนำชีวิตตน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า หัวหน้าระดับต้นมีการสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตตน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับแบบการนำชีวิตตน อายุ อายุงาน รายได้ การสนับสนุนขององค์กร และแบบการนำชีวิตตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อายุงาน รายได้ การสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตตน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อนันต์ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วยตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ขนาดและโครงสร้างองค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในสำนักงบประมาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ

ปฐมา (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษากรณีบริษัท เอ็นเอ็มบี พีริซันบอลล์ จำกัด พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์กร และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานในโรงงาน

อุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ชนิดดา (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเรียนรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เครื่องใช้ไฟฟ้า ภายในบ้าน พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับค่อนข้างดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง และมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมในระดับค่อนข้างดี คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้ การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม

พนิดา (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ พื้นที่ที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยครอบครัว ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัวและการดำรงชีวิตในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนอายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อัตราเงินเดือน และลักษณะครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน

ตรีชฎา (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย

ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้มาตรการการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่อการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 อายุ
- 1.2 วุฒิการศึกษา
- 1.3 สถานภาพสมรส
- 1.4 รายได้
- 1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.6 ระดับชั้นยศ

ตัวแปรตาม

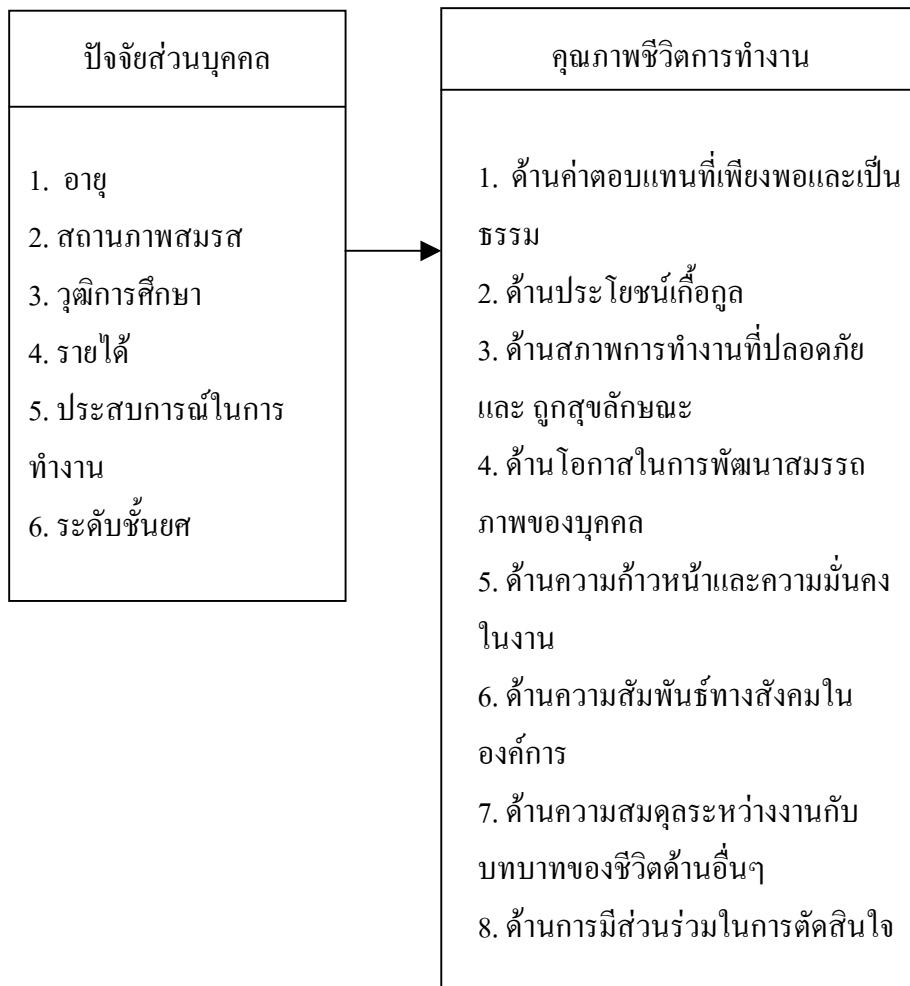
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

- 2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- 2.2 ประโยชน์เกื้อกูล
- 2.3 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ
- 2.4 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- 2.5 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.6 ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร
- 2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ
- 2.8 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

จากการรวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีอายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีรายได้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
5. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
6. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีระดับชั้นยศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน