

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยมีประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ จำนวน 125 คน ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
- ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ
- ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถและมี

ความก้าวหน้าในงาน

- ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว

ตอนที่ 3 การอภิปรายผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ สภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ชั้นยศ (สำหรับข้าราชการตำรวจ) สายงานที่ปฏิบัติรายได้ ลักษณะงาน และการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1.1 เพศ อายุ สภาพสมรส และระดับการศึกษา

กลุ่มประชากร ร้อยละ 81.6 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 18.4 เป็นเพศชาย

ส่วนกลุ่มประชากร มีอายุน้อยที่สุด 23 ปี และอายุมากที่สุดคือ 59 ปี และได้มาจัดเป็นช่วงอายุ พบว่า ร้อยละ 16.8 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 13.6 อยู่ในช่วงอายุ 30-35 ปี ร้อยละ 8.8 อยู่ในช่วงอายุ 36-40 ปี ร้อยละ 17.6 อยู่ในช่วงอายุ 41-45 ปี ร้อยละ 16.0 อยู่ในช่วงอายุ 46-50 ปี ร้อยละ 27.2 อายุ 51 ปี ขึ้นไป

สถานภาพสมรสของกลุ่มประชากร พบว่าร้อยละ 40.0 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 55.2 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 2.4 มีสถานภาพหย่าร้าง และร้อยละ 2.4 มีสถานภาพเป็นหม้าย

สำหรับระดับการศึกษาของกลุ่มประชากรที่นั้น พบว่า ร้อยละ 7.2 มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่า ม.3 ร้อยละ 4.8 มีการศึกษาอยู่ในระดับ ม.3-ม.6 ร้อยละ 10.4 มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปวช.-ปวส. ร้อยละ 28.8 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 40.8 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท และร้อยละ 8.0 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก (ตามตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวน ร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศ อายุ
สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=125)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	23	18.4
หญิง	102	81.6
<u>อายุ</u>		
ต่ำกว่า 30 ปี	21	16.8
30-35 ปี	17	13.6
36-40 ปี	11	8.8
41-45 ปี	22	17.6
46-50 ปี	20	16.0
51 ปีขึ้นไป	34	27.2
$\bar{X}=42.72$ S.D.=10.31 Min=23 Max=59		
<u>สถานภาพสมรส</u>		
โสด	50	40.0
สมรส	69	55.2
หย่าร้าง	3	2.4
หม้าย	3	2.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=125)	ร้อยละ
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ต่ำกว่า ม. 3	9	7.2
ม. 3-ม. 6	6	4.8
ปวช.-ปวส.	13	10.4
ปริญญาตรี	36	28.8
ปริญญาโท	51	40.8
ปริญญาเอก	10	8.0

1.2 อายุราชการ ชั้นยศ (สำหรับข้าราชการตำรวจ) และสายงานที่ปฏิบัติ

กลุ่มประชากร พบว่ามีอายุราชการน้อยที่สุด 6 เดือน และมีอายุราชการมากที่สุด 35 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยของอายุราชการของกลุ่มประชากรอยู่ที่ 19 ปี และได้นำมาจัดเป็นช่วงอายุราชการ พบว่า ร้อยละ 10.4 อยู่ในช่วงอายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 25.6 อยู่ในช่วงอายุราชการ 6-15 ปี ร้อยละ 28.0 อยู่ในช่วงอายุราชการ 16-25 ปี ร้อยละ 32.8 อยู่ในช่วงอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป

สำหรับชั้นยศของกลุ่มประชากรนั้น พบว่า ร้อยละ 4.3 มีชั้นยศระดับพลตำรวจ-สิบตำรวจโท ร้อยละ 18.3 มีชั้นยศระดับ สิบตำรวจเอก-นายดาบ ร้อยละ 14.0 มีชั้นยศระดับ ร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก ร้อยละ 45.2 มีชั้นยศระดับพันตำรวจตรี-พันตำรวจโท ร้อยละ 18.3 มีชั้นยศระดับพันตำรวจเอก-พลตำรวจตรี

สำหรับสายงานที่ปฏิบัติของกลุ่มประชากร พบว่า ร้อยละ 5.6 เป็นสายงานบริหาร ร้อยละ 43.2 เป็นสายงานวิชาการ ร้อยละ 51.2 เป็นสายงานสนับสนุน (ตามตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวน ร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุราชการ ชั้นยศ
(สำหรับข้าราชการตำรวจ) และสายงานที่ปฏิบัติ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=125)	ร้อยละ
<u>อายุราชการ</u>		
5 ปี และต่ำกว่า	13	10.4
6-15 ปี	32	25.6
16-25 ปี	35	28.0
26 ปีขึ้นไป	41	32.8
ไม่ระบุ	4	3.2
$\bar{X}=19.57$ S.D.=10.15 Min=.6 เดือน Max= 35 ปี		
<u>ชั้นยศ</u> (สำหรับข้าราชการตำรวจ)	(N=93)	
พลตำรวจ-สิบตำรวจโท	4	4.3
สิบตำรวจเอก-นายดาบ	17	18.3
ร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก	13	14.0
พันตำรวจตรี-พันตำรวจโท	42	45.2
พันตำรวจเอก-พลตำรวจตรี	17	18.3
<u>สายงานที่ปฏิบัติ</u>		
สายงานบริหาร	7	5.6
สายงานวิชาการ	54	43.2
สายงานสนับสนุน	64	51.2

1.3 รายได้ และลักษณะงาน

กลุ่มประชากรมีรายได้ ร้อยละ 13.6 มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท ร้อยละ 41.6 มีรายได้ 8,100-20,000 บาท ร้อยละ 24.0 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 10.4 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 10.4 มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป

จากการศึกษากลุ่มประชากรพบว่า ร้อยละ 36.8 มีรายได้พอใช้ และร้อยละ 44.0 มีรายได้ไม่พอใช้

สำหรับลักษณะงานของกลุ่มประชากรพบว่า ร้อยละ 13.6 เป็นผู้บริหารระดับพันตำรวจเอก-พลตำรวจตรี ร้อยละ 29.6 เป็นอาจารย์ระดับ สบ.1-สบ. 3 ร้อยละ 14.4 เป็นฝ่ายสนับสนุนชั้นสัญญาบัตร ร้อยละ 16.8 เป็นฝ่ายสนับสนุนชั้นประทวน ร้อยละ 25.6 เป็นลูกจ้าง (ตามตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวน ร้อยละของประชากรจำแนกตามรายได้ และลักษณะงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=125)	ร้อยละ
<u>อัตราเงินเดือน</u>		
ต่ำกว่า 8,000 บาท	17	13.6
8,001-20,000 บาท	52	41.6
20,001-30,000 บาท	30	24.0
30,001-40,000 บาท	13	10.4
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	13	10.4
<u>ความเพียงพอของรายได้</u>		
รายได้พอใช้	46	36.8
รายได้ไม่พอใช้	55	44.0
ไม่ระบุ	24	19.2
<u>ลักษณะงาน</u>		
ผู้บริหารระดับ พ.ต.อ.-พล.ต.ต.	17	13.6
อาจารย์ ระดับ สบ. 1-สบ. 3	37	29.6
ฝ่ายสนับสนุนชั้นสัญญาบัตร	18	14.4
ฝ่ายสนับสนุน ชั้นประทวน	21	16.8
ลูกจ้าง	32	25.6

1.4 การใช้เวลาในการปฏิบัติงานและการใช้เวลาในการเดินทาง

กลุ่มประชากร พบว่าร้อยละ 19.2 ใช้เวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 8 ชั่วโมง ร้อยละ 40.0 ใช้เวลาในการปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมง และร้อยละ 39.2 ใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ชั่วโมง

การเดินทางมาปฏิบัติงานของกลุ่มประชากร พบว่า ร้อยละ 32.8 ไม่เสียเวลาในการเดินทาง เนื่องจากอาศัยที่พักของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ร้อยละ 12.8 เวลาในการเดินทางต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ชั่วโมง ร้อยละ 29.6 เวลาในการเดินทาง 1.01-2.00 ชั่วโมง ร้อยละ 14.4 เวลาในการเดินทาง 2.01-3.00 ชั่วโมง และร้อยละ 10.4 เวลาในการเดินทางมากกว่า 3 ชั่วโมง (ตามตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวน ร้อยละของประชากรจำแนกตามการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน
และการใช้เวลาในการเดินทาง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=125)	ร้อยละ
<u>ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ชั่วโมง)</u>		
ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง	24	19.2
8 ชั่วโมง	50	40.0
มากกว่า 8 ชั่วโมง	49	39.2
$\bar{X}=8.28$ S.D.=1.43 Min=5.00 Max=15.00		
<u>ระยะเวลาเดินทาง (ชั่วโมง)</u>		
อาศัยที่พักวิทยาลัย	41	32.8
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ชั่วโมง	16	12.8
1.01-2.00 ชั่วโมง	37	29.6
2.01-3.00 ชั่วโมง	18	14.4
มากกว่า 3 ชั่วโมง	13	10.4
$\bar{X}=2.12$ S.D.=1.13 Min=10 นาที Max=6 ชั่วโมง		

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน และด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานควรมีความเพียงพอที่จะทำให้การดำรงชีวิตในปัจจุบันมีความสุขและเพียงพอ ต่อการดำรงชีพในด้านปัจจัยสี่ตามพื้นฐานการดำรงชีวิตประจำวัน ที่สมเหตุสมผลตามความเป็นอยู่ของบุคคลในสังคมนั้นๆ และต้องได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม อันเกิดจากได้รับความเสมอภาค และเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันแล้วรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีผลการศึกษาดังนี้

อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตใน ปัจจุบันได้อย่างมีความสุข กลุ่มประชากร ร้อยละ 32.8 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 31.2 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 4.0 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตใน ปัจจุบันได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับน้อย

อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีพในด้านปัจจัยสี่กลุ่มประชากร ร้อยละ 34.4 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 32.8 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีพในด้านปัจจัยสี่อยู่ในระดับปานกลาง

ในการหารายได้พิเศษนอกที่ทำงาน มีความจำเป็นต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน กลุ่มประชากร ร้อยละ 38.4 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 21.6 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 7.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อการหารายได้พิเศษนอกที่ทำงาน มีความจำเป็นต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ ปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย

ค่าตอบแทนที่ได้รับสมเหตุสมผลในการดำรงชีวิตตามพื้นฐานการดำรงชีวิตประจำวัน กลุ่มประชากร ร้อยละ 40.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 34.4 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับสมเหตุสมผลในการดำรงชีวิตตามพื้นฐานการดำรงชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าตอบแทนในปัจจุบันเหมาะสมกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน กลุ่มประชากร ร้อยละ 39.2 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 35.2 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 2.4 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในปัจจุบันเหมาะสมกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับน้อย

อัตราเงินเดือนของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจต่ำมากเมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการอื่นๆ กลุ่มประชากรที่ศึกษา ร้อยละ 36.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 20.0 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 8.0 ด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่ออัตราเงินเดือนของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจต่ำมากเมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรอื่นดีกว่าองค์กรของตนเอง ที่มีรายได้เท่าเทียมกัน กลุ่มประชากร ร้อยละ 37.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 24.0 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 4.0 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่าองค์กรอื่นดีกว่าองค์กรของ ตนเองที่มีรายได้เท่าเทียมกัน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าตอบแทนในปัจจุบันเหมาะสมแล้วกับการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ กลุ่มประชากร ร้อยละ 47.2 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 24.0 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนในปัจจุบันเหมาะสมแล้วกับการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับน้อย

ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเท่าเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ กลุ่มประชากร ร้อยละ 34.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 31.2 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 4.0 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเท่าเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ อยู่ในระดับน้อย

จัดสรรเงินพิเศษมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ กลุ่มประชากร ร้อยละ 34.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 31.2 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่าการจัดสรรเงินพิเศษมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

ได้รับความเสมอภาค และเป็น ธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน กลุ่มประชากร ร้อยละ 36.8 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 31.2 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 2.4 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่าการได้รับความเสมอภาคและเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน อยู่ในระดับน้อย

เงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีน้อยเกินไป กลุ่มประชากร ร้อยละ 36.0 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 28.0 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 4.0 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่าการขึ้นเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีน้อยเกินไป อยู่ในระดับน้อย

รายได้จากหน่วยงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากหน่วยงานอื่นๆ กลุ่มประชากร ร้อยละ 48.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 24.8 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.6 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่าการได้รายได้จากหน่วยงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากหน่วยงานอื่นๆ อยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มประชากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 (ตามตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
 ของคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
 ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน การได้รับค่าตอบแทนในการ ทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
อัตราเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อ การดำรงชีวิตในปัจจุบันได้อย่าง มีความสุข	4.0 (5)	13.6 (17)	31.2 (39)	32.8 (41)	18.4 (23)	2.52	1.07	น้อย
อัตราเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อ การดำรงชีพในด้านปัจจัยสี่	3.2 (4)	16.8 (21)	32.8 (41)	34.4 (43)	12.8 (16)	2.63	1.01	ปาน กลาง
ในการหารายได้พิเศษนอกที่ ทำงาน มีความจำเป็นต่อการ ดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน	19.2 (24)	38.4 (48)	21.6 (27)	13.6 (17)	7.2 (9)	2.51	1.16	น้อย
ค่าตอบแทนที่ได้รับสมเหตุสมผล ในการดำรงชีวิตตามพื้นฐาน การดำรงชีวิตประจำวัน	3.2 (4)	12.8 (16)	40.8 (51)	34.4 (43)	8.8 (11)	2.67	0.92	ปาน กลาง
ค่าตอบแทนในปัจจุบันเหมาะสม กับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่คล้ายคลึงกัน	2.4 (3)	11.2 (14)	35.2 (44)	39.2 (49)	12.0 (15)	2.53	0.93	น้อย
อัตราเงินเดือนของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลตำรวจต่ำมาก เมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการ อื่นๆ	20.0 (25)	17.6 (22)	36.8 (46)	17.6 (22)	8.0 (10)	2.76	1.19	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน การได้รับค่าตอบแทนในการ ทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรอื่นดีกว่าองค์กรของ ตนเอง ที่มีรายได้เท่าเทียมกัน	11.2 (14)	23.2 (29)	37.6 (47)	24.0 (30)	4.0 (5)	2.86	1.03	ปาน กลาง
ค่าตอบแทนในปัจจุบันเหมาะสม แล้วกับการทำงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.2 (4)	15.2 (19)	24.0 (30)	47.2 (59)	10.4 (13)	2.54	0.98	น้อย
ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ เท่าเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ	4.0 (5)	12.8 (16)	34.4 (43)	31.2 (39)	17.6 (22)	2.54	1.05	น้อย
การจัดสรรเงินพิเศษมีความ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ ปฏิบัติ	3.2 (4)	15.2 (19)	34.4 (43)	31.2 (39)	16.0 (20)	2.58	1.03	น้อย
ได้รับความเสมอภาค และเป็น ธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	2.4 (3)	11.2 (14)	31.2 (39)	36.8 (46)	18.4 (23)	2.42	0.99	น้อย
เงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละ ปีน้อยเกินไป	36.0 (45)	28.0 (35)	25.6 (32)	4.0 (5)	6.4 (8)	2.17	1.16	น้อย
รายได้จากหน่วยงานมีความ เหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับรายได้จาก หน่วยงานอื่นๆ	1.6 (2)	9.6 (12)	48.0 (60)	24.8 (31)	16.0 (20)	2.56	0.93	น้อย
รวม						2.56	0.61	น้อย

จากการศึกษาของคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่ากลุ่มประชากร ร้อยละ 57.6 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มประชากร ร้อยละ 38.4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับต่ำ และกลุ่มประชากร ร้อยละ 4.0 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับสูง (ตามตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

ภาพรวมจำนวน ค่าร้อยละของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทน
ในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ (1.00-2.33)	48	38.4
ปานกลาง (2.34-3.66)	72	57.6
สูง (3.67-5.00)	5	4.0
รวม	125	100.0

2.2 ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างที่เหมาะสม และสภาพการทำงานที่ดีแล้วความปลอดภัยในการทำงาน นับเป็นปัจจัยที่สำคัญ ดังนั้นสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อทั้งร่างกายและจิตใจในการทำงาน เป็นสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เพื่อรักษา

ชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร การสร้างบรรยากาศ ให้คนในหน่วยงานมีความสุขสบายใจ อยากทำงานโดยมีการจัดและตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปราศจากมลพิษ เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล นโยบาย รวมถึงการบริหารงาน และการติดต่อสื่อสารในองค์กรจะต้องมีสภาพที่สบายกาย สบายใจในการทำงาน และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรด้วย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ มีผลการศึกษาดังนี้

ลักษณะงานเสี่ยงต่อการติดโรคร้ายแรงได้ กลุ่มประชากรที่ ร้อยละ 35.2 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 19.2 เห็นด้วยมากและเห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 14.0 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า ลักษณะงานเสี่ยงต่อการติดโรคร้ายแรงได้ อยู่ในระดับปานกลาง

สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้านเสียง อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มประชากร ร้อยละ 41.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 31.2 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 7.2 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้านเสียง อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้าน แสงสว่าง อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มประชากร ร้อยละ 40.8 เห็นด้วยมากและเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 12.0 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 2.4 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้าน แสงสว่าง อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้านความสงบ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานกลุ่มประชากร ร้อยละ 39.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 32.0 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 0.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้านความสงบ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้านอุณหภูมิอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานกลุ่มประชากร ร้อยละ 40.0 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 34.4 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 1.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า

สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้านอุณหภูมิอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้านความสะอาดปราศจากมลพิษอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และสามารถอยู่ได้อย่างสบาย กลุ่มประชากร ร้อยละ 39.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 32.8 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้านความสะอาดปราศจากมลพิษอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และสามารถอยู่ได้อย่างสบาย อยู่ในระดับปานกลาง

การทำงานในองค์กรส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดี กลุ่มประชากร ร้อยละ 43.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 26.4 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า การทำงานในองค์กรส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง

ลักษณะงานมีความซ้ำซากจำเจและไม่น่าสนใจ กลุ่มประชากร ร้อยละ 40.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 24.0 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 8.0 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า ลักษณะงานมีความซ้ำซากจำเจและไม่น่าสนใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ในสถานที่ทำงานมีการรักษาความปลอดภัยสูง กลุ่มประชากร ร้อยละ 37.6 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 36.0 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 1.6 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า ในสถานที่ทำงานมีการรักษาความปลอดภัยสูง อยู่ในระดับน้อย

สถานที่ทำงาน เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุกับท่าน รวมถึงการเกิดอุบัติเหตุจากการประมาทของผู้อื่น กลุ่มประชากร ร้อยละ 40.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 35.2 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า สถานที่ทำงานเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุกับท่าน รวมถึงการเกิดอุบัติเหตุจากการประมาทของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก

ผู้ร่วมงานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเสมอ กลุ่มประชากร ร้อยละ 48.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 24.8 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า ผู้ร่วมงานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

สภาพแวดล้อมรอบๆ ที่ทำงาน มีมลพิษ ทางอากาศสูง กลุ่มประชากร ร้อยละ 47.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 22.4 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 4.8 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมรอบๆ ที่ทำงาน มีมลพิษ ทางอากาศสูง อยู่ในระดับปานกลาง

สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี กลุ่มประชากร ร้อยละ 48.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 28.8 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 2.4 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี อยู่ในระดับปานกลาง

สถานที่ทำงานมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล นโยบาย และการบริหารงาน กลุ่มประชากร ร้อยละ 53.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 26.4 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า สถานที่ทำงานมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล นโยบาย และการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง

สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการติดต่อสื่อสารขององค์กร กลุ่มประชากร ร้อยละ 55.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 19.2 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการติดต่อสื่อสารขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มประชากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 (ตามตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ
คุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ
ถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ต่อร่างกายและจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
ลักษณะงานเสี่ยงต่อการติดโรค ร้ายแรงได้	14.0 (13)	19.2 (24)	16.0 (20)	35.2 (44)	19.2 (24)	3.34	1.28	ปาน กลาง
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ด้านเสียงอยู่ในสภาพที่เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน	7.2 (9)	31.2 (39)	41.6 (52)	16.0 (20)	4.0 (5)	3.22	0.94	ปาน กลาง
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ด้านแสงสว่างอยู่ในสภาพที่ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.0 (5)	40.8 (51)	40.8 (51)	12.0 (15)	2.4 (3)	3.32	0.83	ปาน กลาง
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ด้านความสงบอยู่ในสภาพที่ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	6.4 (8)	32.0 (40)	39.2 (49)	21.6 (27)	.8 (1)	3.22	0.89	ปาน กลาง
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ด้านอุณหภูมิอยู่ในสภาพที่ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและ สามารถอยู่ได้อย่างสบาย	6.4 (8)	40.0 (50)	34.4 (43)	17.6 (22)	1.6 (2)	3.32	0.89	ปาน กลาง
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ด้านความสะอาดปราศจาก มลพิษอยู่ในสภาพที่เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน และสามารถ อยู่ได้อย่างสบาย	6.4 (8)	32.8 (41)	39.2 (49)	21.6 (27)	0 (0)	3.24	0.87	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ต่อร่างกายและจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
การทำงานในองค์กรส่งผลให้มี สุขภาพจิตที่ดี	3.2 (4)	19.2 (24)	43.2 (54)	26.4 (33)	8.0 (10)	2.83	0.94	ปาน กลาง
ลักษณะงานมีความซ้ำซากจำเจ และไม่น่าสนใจ	9.6 (12)	24.0 (30)	40.0 (50)	18.4 (23)	8.0 (10)	2.91	1.06	ปาน กลาง
ในสถานที่ทำงานมีการรักษา ความปลอดภัยสูง	1.6 (2)	12.0 (15)	36.0 (45)	37.6 (47)	12.8 (16)	2.52	0.92	น้อย
สถานที่ทำงาน เสี่ยงต่อการเกิด อุบัติเหตุกับท่าน รวมถึงการเกิด อุบัติเหตุจากการประมาทของ ผู้อื่น	3.2 (4)	9.6 (12)	40.0 (50)	35.2 (44)	12.0 (15)	3.43	0.94	มาก
ผู้ร่วมงานสร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงานเสมอ	4.0 (5)	20.0 (25)	48.0 (60)	24.8 (31)	3.2 (4)	2.97	0.86	ปาน กลาง
สภาพแวดล้อมรอบๆ ที่ทำงาน มีมลพิษทางอากาศสูง	4.8 (6)	15.2 (19)	47.2 (59)	22.4 (28)	10.4 (13)	3.18	0.98	ปาน กลาง
สถานที่ทำงาน มีอุปกรณ์ และ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่าง เพียงพอทำให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดี	2.4 (3)	13.6 (17)	48.8 (61)	28.8 (36)	6.4 (8)	2.77	0.85	ปาน กลาง
สถานที่ทำงานมีสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างบุคคล นโยบาย และ การบริหารงาน	4.8 (6)	12.0 (15)	53.6 (67)	26.4 (33)	3.2 (4)	2.89	0.83	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ต่อร่างกายและจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ ดีในการติดต่อสื่อสารขององค์กร	3.2 (4)	19.2 (24)	55.2 (69)	18.4 (23)	4.0 (5)	2.99	0.82	ปาน กลาง
รวม						3.08	0.49	ปาน กลาง

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจพบว่ากลุ่มประชากร ร้อยละ 83.2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจในระดับปานกลาง กลุ่มประชากร ร้อยละ 10.4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจในระดับสูง กลุ่มประชากร ร้อยละ 6.4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจในระดับต่ำ (ตามตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

ภาพรวมจำนวน ค่าร้อยละของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่
ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ (1.00-2.33)	8	6.4
ปานกลาง (2.34-3.66)	104	83.2
สูง (3.67-5.00)	13	10.4
รวม	125	100.0

2.3 ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถและมีความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน

การมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน คือการทำงานที่มีความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้รับผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม โดยงานที่ทำมีความสม่ำเสมอต่อเนื่อง ไม่ขาดช่วงตอน และมีความมั่นคงซึ่งเป็นหลักประกันให้บุคคลมีความรู้สึกว่างานอาชีพนั้นจะเป็นงานที่สามารถช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ตลอดไป รวมถึงการมีโอกาสนในการพัฒนาและใช้ความสามารถ ได้ปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญ มีความชัดเจน สร้างความรู้สึกมีคุณค่าและท้าทายความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ได้รับ ความสนใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น อีกในอนาคต ตลอดจนการมีโอกาสนในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะต่างๆ เพื่อพัฒนาความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนได้รับความก้าวหน้า สูงขึ้นหรือเท่าเทียมกับงานอื่น

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีผลการศึกษาดังนี้

งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มั่นคง กลุ่มประชากร ร้อยละ 40.0 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 24.8 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 4.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มั่นคง อยู่ในระดับมาก

งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เสี่ยงต่อการถูกตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาทัณฑ์ทางวินัย กลุ่มประชากร ร้อยละ 31.2 เห็นด้วยปานกลาง และเห็นด้วยน้อย ร้อยละ 22.4 เห็นด้วยมาก และ ร้อยละ 7.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เสี่ยงต่อการถูกตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาทัณฑ์ทางวินัย อยู่ในระดับปานกลาง

การถูกโยกย้ายได้ถ้าไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา กลุ่มประชากร ร้อยละ 31.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 23.2 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 12.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่างานถูกโยกย้ายได้ถ้าไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

การมีความเข้าใจชัดเจนในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มประชากร ร้อยละ 57.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 19.2 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 1.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า มีความเข้าใจชัดเจนในการทำงานตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก

เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กลุ่มประชากร ร้อยละ 35.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 32.0 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 7.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง

การมีงานทำ ทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข กลุ่มประชากร ร้อยละ 45.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 29.6 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า การมีงานทำ ทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก

หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้แก่ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่การงาน กลุ่มประชากร ร้อยละ 44.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 24.8 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 4.0 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้แก่ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง

หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร ได้แก่ การอบรมเสริมทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่การงาน กลุ่มประชากร ร้อยละ 38.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 30.4 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร ได้แก่ การอบรมเสริมทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง

การมีโอกาสใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ กลุ่มประชากร ร้อยละ 44.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 32.8 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 2.4 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า มีโอกาสใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ อยู่ในระดับมาก

การมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กลุ่มประชากร ร้อยละ 50.4 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 30.4 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า มีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงาน มีประสิทธิภาพ กลุ่มประชากร ร้อยละ 51.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 36.0 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 2.4 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงาน มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

งานในหน้าที่สามารถสร้างผลงานได้มากกว่าหน้าที่อื่นๆ กลุ่มประชากร ร้อยละ 43.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 29.6 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 0.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า งานในหน้าที่สามารถสร้างผลงานได้มากกว่าหน้าที่อื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มประชากร ร้อยละ 46.4 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 40.8 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

รู้สึกว่าได้ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มประชากร ร้อยละ 40.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 23.2 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 5.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า รู้สึกว่าได้ได้รับความเป็นธรรม ในการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง

ได้รับความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มประชากร ร้อยละ 47.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 25.6 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 2.4 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า ได้รับความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง

พอใจกับความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน กลุ่มประชากร ร้อยละ 52.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 22.4 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 4.0 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า พพอใจกับความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง

จะได้รับความก้าวหน้าใน สายงานไปจนถึงระดับผู้บริหาร กลุ่มประชากรส่วนมาก ร้อยละ 32.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 28.0 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 0.8 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า จะได้รับความก้าวหน้าใน สายงานไปจนถึงระดับผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน กลุ่มประชากร ร้อยละ 46.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 28.0 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า ได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน อยู่ในระดับปานกลาง

งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ถนัดและตรงกับความรู้ความสามารถ กลุ่มประชากร ร้อยละ 49.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 26.4 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 2.4 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ถนัดและตรงกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มประชากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 (ตามตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
และมีความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน การมีความมั่นคง มีโอกาส ในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มั่นคง	23.2 (29)	40.0 (50)	24.8 (31)	7.2 (9)	4.8 (6)	3.70	1.06	มาก
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เสี่ยงต่อ การถูกตั้งกรรมการสอบสวน พิจารณาทัณฑ์ทางวินัย	8.0 (10)	22.4 (28)	31.2 (39)	31.2 (39)	7.2 (9)	3.07	1.07	ปาน กลาง
อาจถูกโยกย้ายได้ถ้าไม่เป็นที่ พอใจของผู้บังคับบัญชา	15.2 (19)	23.2 (29)	31.2 (39)	17.6 (22)	12.8 (16)	2.90	1.24	ปาน กลาง
มีความเข้าใจชัดเจนในการ ทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	19.2 (24)	57.6 (72)	15.2 (19)	6.4 (8)	1.6 (2)	3.86	0.86	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน การมีความมั่นคง มีโอกาส ในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	8.0 (10)	32.0 (40)	35.2 (44)	17.6 (22)	7.2 (9)	3.16	1.04	ปาน กลาง
การมีงานทำ ทำให้ดำรงชีวิตอยู่ ได้อย่างมีความสุข	15.2 (19)	45.6 (57)	29.6 (37)	9.6 (12)	0 (0)	3.66	0.85	มาก
หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากรได้แก่ การศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ในหน้าที่การงาน	9.6 (12)	24.8 (31)	44.8 (56)	16.8 (21)	4.0 (5)	3.19	0.96	ปาน กลาง
หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร ได้แก่ การอบรม เสริมทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใน หน้าที่การงาน	8.0 (10)	30.4 (38)	38.4 (48)	20.0 (25)	3.2 (4)	3.20	0.96	ปาน กลาง
มีโอกาใช้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้	12.8 (16)	32.8 (41)	44.8 (56)	7.2 (9)	2.4 (3)	3.46	0.89	มาก
มีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน	15.2 (19)	50.4 (63)	30.4 (38)	4.0 (5)	0 (0)	3.77	0.75	มาก
ได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน ว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ หน่วยงาน มีประสิทธิภาพ	4.0 (5)	36.0 (45)	51.2 (64)	6.4 (8)	2.4 (3)	3.33	0.76	ปาน กลาง
งานในหน้าที่ สามารถสร้าง ผลงานได้มากกว่าหน้าที่อื่นๆ	4.8 (6)	29.6 (37)	43.2 (54)	21.6 (27)	.8 (1)	3.16	0.85	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน การมีความมั่นคง มีโอกาส ในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
ได้รับความไว้วางใจในการ มอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	8.8 (11)	46.4 (58)	40.8 (51)	4.0 (5)	0 (0)	3.60	0.71	มาก
รู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม ในการเลื่อนตำแหน่ง	12.0 (15)	19.2 (24)	40.0 (50)	23.2 (29)	5.6 (7)	2.91	1.06	ปาน กลาง
ได้รับความเสมอภาคในการ เลื่อนตำแหน่ง	2.4 (3)	12.8 (16)	47.2 (59)	25.6 (32)	12.0 (15)	2.68	0.93	ปาน กลาง
พอใจกับความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	4.0 (5)	14.4 (18)	52.8 (66)	22.4 (28)	6.4 (8)	2.87	0.88	ปาน กลาง
จะได้รับความก้าวหน้าใน สายงานไปจนถึงระดับผู้บริหาร	.8 (1)	17.6 (22)	32.8 (41)	20.8 (26)	28.0 (35)	2.42	1.10	น้อย
ได้รับความก้าวหน้าเมื่อ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ ใกล้เคียงกัน	3.2 (4)	11.2 (14)	46.4 (58)	28.0 (35)	11.2 (14)	2.67	0.93	ปาน กลาง
งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็น งานที่ถนัดและตรงกับความรู้ ความสามารถ	14.4 (18)	49.6 (62)	26.4 (33)	7.2 (9)	2.4 (3)	3.66	0.90	ปาน กลาง
รวม						3.23	0.47	ปาน กลาง

จากการศึกษาของคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน พบว่ากลุ่มประชากรร้อยละ 84.0 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

และมีความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มประชากร ร้อยละ 14.4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับสูง และกลุ่มประชากร ร้อยละ 1.6 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับต่ำ (ตามตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

ภาพรวมจำนวน ค่าร้อยละของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีความมั่นคง มีโอกาส
ในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ (1.00-2.33)	2	1.6
ปานกลาง (2.34-3.66)	105	84.0
สูง (3.67-5.00)	18	14.4
รวม	125	100.0

2.4 ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว

ด้านการการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว คือ สภาวะในการจัดการดำรงชีวิตที่มีเวลาเพียงพอต่อตนเองและครอบครัว รวมทั้งการทำงานอาชีพหลัก โดยการแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสม และมีสัดส่วนที่สมดุลต่อการใช้เวลาให้กับตนเอง และครอบครัว ได้แก่ เวลาที่ใช้ทำงานในวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ เวลาที่ให้กับสังคม เวลาสำหรับภารกิจส่วนตัว เวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนและการพักผ่อนหย่อนใจในกิจกรรมนันทนาการต่างๆ หรือการทำงานอดิเรกในสภาวะการณปัจจุบัน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจด้านการการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว มีผลการศึกษาดังนี้

มีการดำรงชีวิตที่มีเวลาเพียงพอต่อตนเองและครอบครัว กลุ่มประชากร ร้อยละ 37.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 34.4 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 2.4 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.33 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า มีการดำรงชีวิตที่มีเวลาเพียงพอต่อตนเอง และครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง

มีเวลาดูแลช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวมีปัญหา กลุ่มประชากร ร้อยละ 44.8 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 30.4 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 1.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า มีเวลาดูแลช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวมีปัญหา อยู่ในระดับมาก

มีเวลาเป็นที่ปรึกษาเมื่อสมาชิกในครอบครัวมีปัญหา กลุ่มประชากร ร้อยละ 44.0 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 32.0 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 1.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า มีเวลาเป็นที่ปรึกษาเมื่อสมาชิกในครอบครัวมีปัญหา อยู่ในระดับมาก

มีเวลาสอบถามถึงความเป็นอยู่ กับสมาชิกในครอบครัวสม่ำเสมอ กลุ่มประชากร ร้อยละ 48.0 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 29.6 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า มีเวลาสอบถามถึงความเป็นอยู่ กับสมาชิกในครอบครัวสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก

รายได้ที่ไม่เพียงพอมีผลต่อการมีเวลาวางให้กับตนเองและครอบครัว กลุ่มประชากร ร้อยละ 39.2 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 26.4 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 5.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า รายได้ที่ไม่เพียงพอมีผลต่อการมีเวลาวางให้กับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับน้อย

สามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างการทำงานต่อการมีเวลาวางให้กับตนเองและครอบครัว กลุ่มประชากร ร้อยละ 41.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 40.0 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 0.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า สามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างการทำงานต่อการมีเวลาวางให้กับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับมาก

การปฏิบัติงานก่อให้เกิดอุปสรรคในการดำรงชีวิต กลุ่มประชากร ร้อยละ 45.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 34.4 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานก่อให้เกิดอุปสรรคในการดำรงชีวิต อยู่ในระดับมาก

มีเวลาวางทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในครอบครัว กลุ่มประชากร ร้อยละ 44.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 28.8 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 2.14 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า มีเวลาวางทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง

มีเวลาออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ กลุ่มประชากร ร้อยละ 40.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 26.4 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 2.4 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า มีเวลาออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

มีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมกับ เวลาในการทำงานในวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ กลุ่มประชากร ร้อยละ 50.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 29.6 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 0.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า มีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมกับ เวลาในการทำงานในวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง

ได้รับมอบหมายงานมากเกินไป กลุ่มประชากร ร้อยละ 48.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 31.2 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า ได้รับมอบหมายงานมากเกินไป อยู่ในระดับน้อย

การจัดเวร ในปัจจุบันทำให้มีเวลาให้กับตนเอง กลุ่มประชากร ร้อยละ 51.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 20.0 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 4.0 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า การจัดเวร ในปัจจุบันทำให้มีเวลาให้กับตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

การปฏิบัติงานในปัจจุบันมีผลกระทบต่อการมีเวลาว่างให้กับตนเองครบครัน กลุ่มประชากร ร้อยละ 46.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 25.6 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 2.4 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานในปัจจุบันมีผลกระทบต่อการมีเวลาว่างให้กับตนเองครบครัน อยู่ในระดับปานกลาง

ภาระงานในปัจจุบันส่งผลต่อการมีเวลาให้กับกิจกรรมของสังคม กลุ่มประชากร ร้อยละ 46.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 23.2 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า ภาระงานในปัจจุบันส่งผลต่อการมีเวลาให้กับกิจกรรมของสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

มีการแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสมและมีสัดส่วนที่สมดุลต่อเวลาสำหรับภารกิจส่วนตัว กลุ่มประชากร ร้อยละ 57.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 28.8 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 0.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า มีการแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสมและมีสัดส่วนที่สมดุลต่อเวลาสำหรับภารกิจส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

มีอิสระในการกำหนด วันลาพัก ลาพักผ่อน ส่วนตัว กลุ่มประชากร ร้อยละ 45.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 32.0 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 4.0 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.93 แสดงว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า มีอิสระในการกำหนด วันลาพัก ลาพักผ่อนส่วนตัว อยู่ในระดับมาก

มีเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ กลุ่มประชากร ร้อยละ 44.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 34.4 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 3.3 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า มีเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง

มีเวลาให้กับการทำงานอดิเรกอยู่เสมอ กลุ่มประชากร ร้อยละ 40.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 28.0 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 3.2 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 แสดงว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า มีเวลาให้กับการทำงานอดิเรกอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มประชากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 (ตามตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
ด้านการงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการงานที่มีเวลา ให้กับตนเองและครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
มีการดำรงชีวิตที่มีเวลาเพียงพอ ต่อตนเองและครอบครัว	9.6 (12)	34.4 (43)	37.6 (47)	16.0 (20)	2.4 (3)	3.33	0.94	ปาน กลาง
มีเวลาดูแลช่วยเหลือเมื่อสมาชิก ในครอบครัวมีปัญหา	8.0 (10)	44.8 (56)	30.4 (38)	15.2 (19)	1.6 (2)	3.42	0.90	มาก
มีเวลาเป็นที่ปรึกษาเมื่อสมาชิก ในครอบครัวมีปัญหา	9.6 (12)	44.0 (55)	32.0 (40)	12.8 (16)	1.6 (2)	3.47	0.89	มาก
มีเวลาสอบถามถึงความเป็นอยู่ กับสมาชิกในครอบครัวสม่ำเสมอ	11.2 (14)	48.0 (60)	29.6 (37)	11.2 (14)	0 (0)	3.59	0.83	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการงานที่มีเวลา ให้กับตนเองและครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
รายได้ที่ไม่เพียงพอมีผลต่อการมี เวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว	17.6 (22)	39.2 (49)	26.4 (33)	11.2 (14)	5.6 (7)	2.48	1.08	น้อย
สามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสม ระหว่างการทำงานต่อการมีเวลา ว่างให้กับตนเองและครอบครัว	7.2 (9)	40.0 (50)	41.6 (52)	10.4 (13)	.8 (1)	3.42	0.81	มาก
การปฏิบัติงานของท่านก่อให้เกิดอุปสรรคในการดำรงชีวิต	0 (0)	10.4 (13)	45.6 (57)	34.4 (43)	9.6 (12)	3.43	0.81	มาก
มีเวลาว่างทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในครอบครัว	8.8 (11)	28.8 (36)	44.8 (56)	15.2 (19)	2.4 (3)	3.26	0.91	ปาน กลาง
มีเวลาออกกำลังกายอย่าง สม่ำเสมอ	2.4 (3)	16.8 (21)	40.0 (50)	26.4 (33)	14.4 (18)	2.66	1.00	ปาน กลาง
มีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสม กับ เวลาในการทำงานใน วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ	5.6 (7)	29.6 (37)	50.4 (63)	13.6 (17)	.8 (1)	3.26	0.97	ปาน กลาง
ได้รับมอบหมายงานมากเกินไป	12.0 (15)	31.2 (39)	48.0 (60)	8.8 (11)	0 (0)	2.54	0.82	น้อย
การจัดเวร ในปัจจุบันทำให้มี เวลาให้กับตนเอง	4.0 (5)	20.0 (25)	51.2 (64)	18.4 (23)	6.4 (8)	2.97	0.90	ปาน กลาง
การปฏิบัติงานในปัจจุบันมี ผลกระทบต่อการมีเวลาว่าง ให้กับตนเองครอบครัว	6.4 (8)	25.6 (32)	46.4 (58)	19.2 (24)	2.4 (3)	2.86	0.89	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการงานที่มีเวลา ให้กับตนเองและครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
ภาระงานในปัจจุบันส่งผลต่อการ มีเวลาให้กับกิจกรรมของสังคม	3.2 (4)	21.6 (27)	46.4 (58)	23.2 (29)	5.6 (7)	3.06	0.90	ปาน กลาง
มีการแบ่งเวลาให้มีความ เหมาะสมและมีสัดส่วนที่สมดุล ต่อเวลาสำหรับภารกิจส่วนตัว	2.4 (3)	28.8 (36)	57.6 (72)	10.4 (13)	.8 (1)	3.22	0.69	ปาน กลาง
มีอิสระในการกำหนดวันลาภิจ ลาพักผ่อน	7.2 (9)	45.6 (57)	32.0 (40)	11.2 (14)	4.0 (5)	3.41	0.93	มาก
มีเวลาสำหรับการนอนหลับ พักผ่อนอย่างเพียงพอ	5.6 (7)	34.4 (43)	44.0 (55)	12.8 (16)	3.2 (4)	3.26	0.87	ปาน กลาง
มีเวลาให้กับการทำงานอดิเรก อยู่เสมอ	3.2 (4)	24.0 (30)	40.8 (51)	28.0 (35)	4.0 (5)	2.94	0.90	ปาน กลาง
รวม						3.14	0.50	ปาน กลาง

จากการศึกษาของคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจด้านการงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว พบว่ากลุ่มประชากร ร้อยละ 81.6 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มประชากร ร้อยละ 13.6 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวอยู่ในระดับสูง และกลุ่มประชากร ร้อยละ 4.8 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับต่ำ (ตามตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

ภาพรวมจำนวน ค่าร้อยละของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน
ที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ (1.00-2.33)	6	4.8
ปานกลาง (2.34-3.66)	102	81.6
สูง (3.67-5.00)	17	13.6
รวม	125	100.0

ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ พบว่ากลุ่มประชากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 อยู่ในระดับปานกลาง (ตามตารางที่ 4.13)

ตามตารางที่ 4.13
ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนา ความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน	3.23	0.61	ปานกลาง
ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว	3.14	0.49	ปานกลาง
ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อ ร่างกายและจิตใจ	3.08	0.47	ปานกลาง
ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและ ยุติธรรม	2.56	0.50	น้อย
รวม	3.04	0.40	ปานกลาง

จากการศึกษาของคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจพบว่า
กลุ่มประชากร ร้อยละ 93.6 มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มประชากร ร้อยละ
5.6 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง และกลุ่มประชากร ร้อยละ 0.8 มีคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน อยู่ในระดับต่ำ (ตามตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14
ภาพรวมจำนวน ค่าร้อยละของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ (1.00-2.33)	1	0.8
ปานกลาง (2.34-3.66)	117	93.6
สูง (3.67-5.00)	7	5.6
รวม	125	100.0

เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในส่วนนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจโดยผู้ศึกษาได้ใช้การทดสอบค่า Chi square ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และผู้ศึกษาได้นำตัวแปรต่างๆ มาเปรียบเทียบ โดยมีผลปรากฏดังนี้

1. เพศ

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ประชากรที่เป็นเพศหญิงมีจำนวนเท่าเทียมกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี และไม่ดี ส่วนเพศชาย ร้อยละ 73.9 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี และร้อยละ 26.1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี จากข้อมูลดังกล่าวพบว่าเพศหญิงจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี แตกต่างกับเพศชายจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี

พบว่า ค่าที่คำนวณได้มีค่า χ^2 เท่ากับ 4.326 และมีค่า sig .038 แสดงว่าเพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตามตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

จำนวนร้อยละของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศ

เพศ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	คุณภาพชีวิตในการทำงานดี (3.04 ขึ้นไป)	คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี (ต่ำกว่า 3.04)	
ชาย	26.1 (6)	73.9 (17)	18.4
หญิง	50.0 (51)	50.0 (51)	81.6
รวม	45.6 (57)	54.4 (68)	100

$$\chi^2 = 4.326 \quad df = 1 \quad Sig = .038$$

2. อายุ

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่าประชากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี ร้อยละ 71.1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 28.9 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ประชากรที่มีอายุ 36-45 ปี ร้อยละ 57.6 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 42.4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี และประชากรที่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 59.3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี และร้อยละ 40.7 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี จากข้อมูลดังกล่าวพบว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุมากจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี

พบว่า ค่าที่คำนวณได้มีค่า χ^2 เท่ากับ 8.444 และมีค่า sig 0.015 แสดงว่าอายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตามตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อายุ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	คุณภาพชีวิตในการทำงานดี (3.04 ขึ้นไป)	คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี (ต่ำกว่า 3.04)	
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	28.9 (11)	71.1 (27)	30.4
36-45 ปี	42.4 (14)	57.6 (19)	26.4
46 ปี ขึ้นไป	59.3 (32)	40.7 (22)	43.2
รวม	45.6 (57)	54.4 (68)	100

$$\chi^2 = 8.444 \text{ df} = 2 \text{ Sig} = 0.015$$

3. สถานภาพสมรส

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ประชากรที่มีสถานภาพสมรสโสดร้อยละ 52.0 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 48.0 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ประชากรสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.0 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 44.0 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี จากข้อมูลดังกล่าวพบว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสและไม่สมสร้อยละ 54.4 จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี

พบว่า ค่าที่คำนวณได้มีค่า χ^2 เท่ากับ 0.193 และมีค่า sig 0.660 แสดงว่า สถานภาพสมรส ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตามตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สถานภาพสมรส	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	คุณภาพชีวิตในการทำงานดี (3.04 ขึ้นไป)	คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี (ต่ำกว่า 3.04)	
โสด	48.0 (24)	52.0 (26)	40.0
สมรส	44.0 (33)	56.0 (42)	60.0
รวม	45.6 (57)	54.4 (68)	100

$$\chi^2 = 0.193 \text{ df} = 1 \text{ Sig} = 0.660$$

4. ระดับการศึกษา

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประชากรที่มีระดับการศึกษาก่อนปริญญาตรี ร้อยละ 71.4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 28.6 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ระดับการศึกษาศรีปริญญาตรี ร้อยละ 75.0 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 25.0 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี และระดับการศึกษาล้าง

ปริญญาตรี ร้อยละ 65.6 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ร้อยละ 34.4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี จากข้อมูลดังกล่าวพบว่า ระดับการศึกษา หลังปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีเมื่อเทียบกับระดับการศึกษาของบุคลากรกลุ่มอื่นๆ

พบว่าคำนวณได้มีค่า χ^2 เท่ากับ 19.242 และมีค่า sig 0.000 แสดงว่าระดับการศึกษา ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตามตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับการศึกษา	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	คุณภาพชีวิตในการทำงานดี (3.04 ขึ้นไป)	คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี (ต่ำกว่า 3.04)	
ก่อนปริญญาตรี	28.6 (8)	71.4 (20)	22.4
ปริญญาตรี	25.0 (9)	75.0 (27)	28.8
หลังปริญญาตรี	65.6 (40)	34.4 (21)	48.8
รวม	45.6 (57)	54.4 (68)	100

$$\chi^2 = 19.242 \text{ df} = 2 \text{ Sig} = 0.000$$

5. อายุราชการ

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุราชการพบว่า ประชากรที่มีอายุราชการต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 69.2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 30.8 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี อายุราชการ 6-15 ปี ร้อยละ 71.9 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 28.1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี อายุราชการ 16-25 ปี ร้อยละ 54.3

มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 45.7 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี และอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป ร้อยละ 65.9 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ร้อยละ 34.1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี จากข้อมูลดังกล่าวพบว่า อายุราชการ 26 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีเมื่อเทียบกับอายุราชการของบุคลากรกลุ่มอื่นๆ

พบว่าคำนวณได้มีค่า χ^2 เท่ากับ 11.823 และมีค่า sig 0.008 แสดงว่าอายุราชการ ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตามตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อายุราชการ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	คุณภาพชีวิตในการทำงานดี (3.04 ขึ้นไป)	คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี (ต่ำกว่า 3.04)	
6-15 ปี	30.8 (4)	69.2 (9)	10.7
16-25 ปี	28.1 (9)	71.9 (23)	26.4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	45.7 (16)	54.3 (19)	28.9
26 ปีขึ้นไป	65.9 (27)	34.1 (14)	33.9
รวม	46.3 (56)	53.7 (65)	100

$$\chi^2 = 11.823 \text{ df} = 3 \text{ Sig} = 0.008$$

6. รายได้

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามรายได้พบว่าประชากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท ร้อยละ 64.7 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 35.3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี รายได้ 8,000-20,000 บาท ร้อยละ 75.0 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 25.0 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี รายได้ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 63.3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ร้อยละ 36.7 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี และรายได้ มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 73.1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ร้อยละ 26.9 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี จากข้อมูลดังกล่าวพบว่า รายได้ 20,001 ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีเมื่อเทียบกับรายได้ ของบุคลากรกลุ่มอื่นๆ

พบว่าคำนวณได้มีค่า χ^2 เท่ากับ 21.340 และมีค่า sig 0.000 แสดงว่ารายได้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตามตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รายได้	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	คุณภาพชีวิตในการทำงานดี (3.04 ขึ้นไป)	คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี (ต่ำกว่า 3.04)	
ต่ำกว่า 8,000 บาท	35.3 (6)	64.7 (11)	13.6
8,000-20,000 บาท	25.0 (13)	75.0 (39)	41.6
20,001-30,000 บาท	63.3 (19)	36.7 (11)	24.0
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	73.1 (19)	26.9 (7)	20.8
รวม	45.6 (57)	54.4 (68)	100

$$\chi^2 = 21.340 \text{ df} = 3 \text{ Sig} = 0.000$$

7. ความพอเพียงของรายได้

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามความพอเพียงของรายได้ พบว่าประชากรที่มีรายได้พอใช้ ร้อยละ 76.1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ร้อยละ 23.9 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ส่วนประชากรที่มีรายได้พอไม่พอใช้ ร้อยละ 81.8 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี และร้อยละ 18.2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี จากข้อมูล ดังกล่าวพบว่า ประชากรที่มีรายได้พอใช้ จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี แตกต่างกับประชากรที่มีรายได้ไม่พอใช้ จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี

พบว่า ค่าที่คำนวณได้มีค่า χ^2 เท่ากับ 34.000 และมีค่า sig 0.000 แสดงว่า ความพอเพียงของรายได้ ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตามตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

ความสัมพันธ์ระหว่างความพอเพียงของรายได้กับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความพอเพียงของรายได้	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	คุณภาพชีวิตใน การทำงานดี (3.04 ขึ้นไป)	คุณภาพชีวิตใน การทำงานไม่ดี (ต่ำกว่า 3.04)	
รายได้พอใช้	76.1 (35)	23.9 (11)	45.5
รายได้ไม่พอใช้	18.2 (10)	81.8 (45)	54.5
รวม	44.6 (45)	54.4 (56)	100

$$\chi^2 = 34.000 \text{ df} = 1 \text{ Sig} = 0.000$$

8. ชั้นยศ

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามชั้นยศ พบว่าประชากรที่มีระดับชั้นยศระดับผู้บริหาร ร้อยละ 67.8 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ร้อยละ 32.2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ชั้นยศระดับปฏิบัติ ร้อยละ 82.4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 17.6 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี และชั้นยศระดับลูกจ้าง ร้อยละ 65.6 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 34.4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี จากข้อมูลดังกล่าวพบว่า ชั้นยศระดับผู้บริหาร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีเมื่อเทียบกับชั้นยศ ของบุคลากรกลุ่มอื่นๆ

พบว่าคำนวณได้มีค่า χ^2 เท่ากับ 24.053 และมีค่า sig 0.000 แสดงว่าชั้นยศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตามตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

ความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ชั้นยศ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	คุณภาพชีวิตในการทำงานดี (3.04 ขึ้นไป)	คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี (ต่ำกว่า 3.04)	
ระดับผู้บริหาร	67.8 (40)	32.2 (19)	47.2
ระดับปฏิบัติ	17.6 (6)	82.4 (28)	27.2
ระดับลูกจ้าง	34.4 (11)	65.6 (21)	25.6
รวม	45.6 (57)	54.4 (68)	100

$$\chi^2 = 24.053 \text{ df} = 2 \text{ Sig} = 0.000$$

9. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่าประชากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 8 ชั่วโมง ร้อยละ 62.5 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ร้อยละ 37.5 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ระยะเวลาการปฏิบัติงานกว่า 8 ชั่วโมง ร้อยละ 58.0 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 42.0 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ชั่วโมง ร้อยละ 57.1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 42.9 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี จากข้อมูลดังกล่าวพบว่า ประชากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 8 ชั่วโมง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีเมื่อเทียบกับประชากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกลุ่มอื่นๆ

พบว่าคำนวณได้มีค่า χ^2 เท่ากับ 3.138 และมีค่า sig 0.208 แสดงว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตามตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	คุณภาพชีวิตในการทำงานดี (3.04 ขึ้นไป)	คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี (ต่ำกว่า 3.04)	
ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง	62.5 (15)	37.5 (19)	19.5
กว่า 8 ชั่วโมง	42.0 (21)	58.0 (29)	40.7
มากกว่า 8 ชั่วโมง	42.9 (21)	57.1 (28)	39.8
รวม	46.3 (57)	53.7 (66)	100

$$\chi^2 = 3.138 \text{ df} = 2 \text{ Sig} = 0.208$$

10. ระยะเวลาเดินทางไป-กลับ

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาเดินทางไป-กลับ พบว่าประชากรอาศัยที่พัทวิทยาลัย ร้อยละ 65.9 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 34.1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ระยะเวลาเดินทางไป-กลับ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ชั่วโมง มีจำนวนเท่าเทียมกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี และไม่ดี ระยะเวลาเดินทางไป-กลับ 1.01-2.00 ชั่วโมง ร้อยละ 62.2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ร้อยละ 37.8 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี และระยะเวลาเดินทางไป-กลับ มากกว่า 2 ชั่วโมง ร้อยละ 61.3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ร้อยละ 38.7 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า และระยะเวลาเดินทางไป-กลับมากกว่า 2 ชั่วโมงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีเมื่อเทียบกับและระยะเวลาเดินทางของบุคลากรกลุ่มอื่นๆ

พบว่าคำนวณได้มีค่า χ^2 เท่ากับ 6.978 และมีค่า sig 0.073 แสดงว่ารายได้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตามตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาเดินทาง ไป-กลับ
เพื่อมาทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระยะเวลาเดินทางไป-กลับ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	คุณภาพชีวิตใน การทำงานดี (3.04 ขึ้นไป)	คุณภาพชีวิตใน การทำงานไม่ดี (ต่ำกว่า 3.04)	
อาศัยที่พัทวิทยาลัย	34.1 (14)	65.9 (27)	32.8
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ชั่วโมง	50.0 (8)	50.0 (8)	12.8
1.01-2.00 ชั่วโมง	62.2 (23)	37.8 (14)	29.6

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ระยะเวลาเดินทางไป-กลับ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	คุณภาพชีวิตในการทำงานดี (3.04 ขึ้นไป)	คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี (ต่ำกว่า 3.04)	
มากกว่า 2 ชั่วโมง	38.7 (12)	61.3 (19)	24.8
รวม	45.6 (57)	54.4 (68)	100

$$\chi^2 = 6.978 \text{ df} = 3 \text{ Sig} = 0.073$$

ตอนที่ 3 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจในด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน และด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ได้ดังนี้

3.1 ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ากลุ่มประชากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 ข้อสังเกตจากการศึกษาค้นคว้า สอดคล้องกับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจของ ร.ต.อ.สมหวัง โอซารส พบว่าค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง และ จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน รวมถึงการทำวิจัยของ มาริสสา ทรงพระ (2546) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุ ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางสถานภาพการสมรสไม่มีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1954, อ้างถึงใน เอกธวัช เปาอินทร์, 2542, น. 28-29) นักจิตวิทยา ชาวอเมริกัน ได้อธิบายความต้องการของมนุษย์ไว้ใน Maslow's Theory จำแนกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนถึงขั้นสูงสุดกล่าวว่า ความทะเยอทะยานที่จะบรรลุความต้องการในการ ประสพผลสำเร็จในชีวิต อันได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่การงาน เกียรติยศ ชื่อเสียง อำนาจที่ทำให้มีความรู้สึกว่าตนเองมีศักดิ์ศรีมีคุณค่าความต้องการในระดับ 1-2 เป็นความต้องการส่วนที่จำเป็น พื้นฐานหรือเป็นความต้องการขั้นต่ำของมนุษย์ ทุกคนอันมีผลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์เองถ้าได้ รับการตอบสนองเพียงพอจะทำให้มนุษย์มีความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่วนความต้องการในระดับ 3-5 เป็นความต้องการเพิ่มเติมของมนุษย์บางคน หรือบางกลุ่มเท่านั้นเป็นส่วนที่ เพิ่มพูนคุณภาพชีวิตหรือเป็นความต้องการขั้นสูงอันมีผลต่อด้านจิตใจของมนุษย์นั่นเอง สอดคล้อง กับพรสุข อัครนิเวศน์ (2541, น. 18) ได้อธิบายว่า บุคคลมีความต้องการของตนเป็นมูลเหตุจูงใจ ในการทำงานและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า งานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต โดยบางคนทำงานเพื่องาน เพราะงานนั้นเป็นสิ่งซึ่งทำให้ได้มีการแสดงออก และมีคุณค่าภายในตัวเอง แต่สำหรับบางคน การทำงานเป็นเพียงเครื่องมือเป็นวิถีทางหนึ่งเพื่อที่จะหาเงินให้ได้มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงใน งานมากขึ้น หรือบางคนก็ทำงานเพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ จุดมุ่งหมาย ของการทำงาน จึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงาน หรือ เจ้าหน้าที่ส่วนต่างๆ ต่างก็มีความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิต ของตน ดังนั้นการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจึงเป็นความต้องการของบุคคลทั่วไป

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรวิทยาลัย พยาบาลตำรวจ มีผลปรากฏดังนี้

เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ชัยยศ ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาเดินทางไป-กลับ ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า

ระดับการศึกษา ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าคำนวณ χ^2 เท่ากับ 19.242 และมีค่า sig 0.000 แสดงว่าระดับการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจจำนวนมากที่มีการศึกษาอยู่ในระดับหลังปริญญาตรี ถึงร้อยละ 48.84 เนื่องจากบุคลากรที่อยู่ในสายบริหารและสายวิชาการรวมถึงผู้ที่มีชั้นยศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรีขึ้นไปมีพื้นฐานการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีอยู่แล้ว มีความจำเป็นต้องศึกษาเพิ่มเติมให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มั่งคั่งความรู้ ความสามารถในการก้าวสู่การแข่งขันในระดับบุคคลและองค์กร

อายุราชการ ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า χ^2 เท่ากับ 11.823 และมีค่า sig 0.008 แสดงว่าเมื่อมีอายุราชการมากขึ้น จะทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น พบว่าผู้ที่ทำงานมีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไปร้อยละ 65.9 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี รวมถึงปัจจัยด้านอายุที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า χ^2 เท่ากับ 8.444 และมีค่า sig 0.015 จากการศึกษพบว่าผู้ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปร้อยละ 59.3 จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี เนื่องจากบุคลากรทุกระดับชั้นที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำยกเว้นบุคลากรในระดับลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนด้านรายได้ประจำทุกปี เมื่อมีอายุราชการมากขึ้นก็จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี รวมถึงปัจจัยด้านอายุที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า χ^2 เท่ากับ 8.444 และมีค่า sig 0.015 จากการศึกษพบว่าผู้ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปร้อยละ 59.3 จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี สอดคล้องกับปัจจัยในด้านรายได้ที่พบว่า รายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีเมื่อเทียบกับรายได้ของบุคลากรกลุ่มอื่นๆ แสดงว่ารายได้ ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นความสัมพันธ์ของอายุราชการกับรายได้จึงสอดคล้องกัน นอกจากนั้นบุคลากรที่มีอายุราชการมากจะมีชั้นยศที่มีโอกาสโอกาสก้าวไปสู่ระดับผู้บริหาร อันจะทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี สอดคล้องกับปัจจัยด้านด้านชั้นยศพบว่าระดับผู้บริหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ร้อยละ 67.8

จากการศึกษาของคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ พบว่าจากจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 125 คน นั้น บุคลากรจำนวน 117 คน หรือ ร้อยละ 93.6 มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เป็นกลุ่มประชากรจำนวนมากสุด บุคลากรจำนวน 7 คน หรือ ร้อยละ 5.6 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง และบุคลากรจำนวน 1 คน หรือ ร้อยละ 0.8 มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

พิจารณาภาพรวมพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 อยู่ในระดับปานกลางนั้น มี 117 คน จะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ในส่วนประชากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำนั้น มีจำนวนน้อยจะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้น องค์กรควรมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ให้ดีกว่าเดิม เพื่อบุคลากรจะได้มีความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน โดยจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งทางด้านตัวบุคคล สภาพแวดล้อม และสังคมที่จะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จและจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเอง โดย จีระ หงส์ลดารมย์ (2533, น. 27-28) กล่าวว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่งๆ นั้น การใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

พิจารณาภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มประชากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 สอดคล้องกับทวิศรี กรทอง (2530) ได้ทำการศึกษาระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค พบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจน้อยในค่าตอบแทน อัตราเงินเดือนที่ได้รับต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันได้อย่างมีความสุขอยู่ในระดับน้อยและ ค่าตอบแทนที่ได้รับสมเหตุสมผลในการดำรงชีวิตตามพื้นฐานการดำรงชีวิตประจำวันอยู่ในระดับปานกลางตรงกับองค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องบุญแสง ชีระภากร (2533, น. 5-12) ที่กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay of equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน

การประเมินค่างาน (job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

ข้อสังเกตจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มประชากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่องจะเห็นว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันได้อย่างมีความสุข ค่าตอบแทนในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน ค่าตอบแทนในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษไม่เท่าเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ การจัดสรรเงินพิเศษไม่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ไม่ได้รับความเสมอภาค และเป็น ธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน เพราะความเสมอภาคและเป็นธรรม เป็นตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีน้อยเกินไป และรายได้จากหน่วยงานไม่มีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากหน่วยงานอื่นๆ โดย Walton (1973, น. 12-16) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

เฮอริเบิร์ก (Herzberg, 1967, pp. 210-214, อ้างถึงใน ศรีเวื่อน โกศลย์วัฒน์, 2527, น. 28-29) กล่าวว่าคนเรามีความต้องการเบื้องต้นสองอย่างในการทำงานคือ ความต้องการด้านอนามัยและความต้องการแรงจูงใจ องค์ประกอบของความต้องการด้านอนามัยเป็นองค์ประกอบที่ขาดแล้วจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานซึ่งเงินเดือนและสิ่งตอบแทน (Salary and Benefits) เป็นปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ค่าตอบแทนถือเป็นเรื่องสำคัญของทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน เพราะเปรียบเสมือนขวัญกำลังใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะดึงดูดบุคลากรให้ทำงานกับองค์กรนั้นๆ โดยบุญแสง ชีระภากร (2533, น. 5-12) กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate

and fair pay) เป็นองค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay of equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม และรายได้ยัง เป็นองค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจของบุคคลและครอบครัว นอกจากจะต้องมีรายได้ประจำเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามความเหมาะสมแล้ว ยังต้องมีรายได้บางส่วนที่เหลืออดออมไว้เพื่อสร้างฐานะความเป็นปึกแผ่นให้ตนเอง เป็นค่าใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน เช่น เจ็บไข้ได้ป่วยรวมทั้งการใช้เพื่อความสะดวกสบายในชีวิต รายได้นี้อาจได้จากการปฏิบัติงานประจำวัน และรายได้เสริมจากการดำเนินกิจการบางอย่างเพิ่มเติม (สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ, 2526, น. 83-85)

3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มประชากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

มาสโลว์ (Maslow, 1954, อ้างถึงใน เกร์ตัน เปาอินทร์, 2542, น. 28-29) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้อธิบายความต้องการของมนุษย์ไว้ใน Maslow's Theory จำแนกเป็น 5 ระดับโดยระดับที่ 2 กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (safety & security needs) เป็นความต้องการการคุ้มครองปกป้องตนเองของมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิต ปฏิบัติหน้าที่การทำงาน หรือประกอบอาชีพด้วยความปลอดภัยรอดพ้นจากการถูกคุกคามและความวิตกกังวลต่างๆ มีความมั่นคงในชีวิตความเป็นอยู่ สอดคล้องกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตกล่าวว่าความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินของมนุษย์อาจมีอันตรายจากสาเหตุต่างๆ เช่น อาชญากรรม อุบัติเหตุ ภัยพิบัติธรรมชาติ โรคภัยไข้เจ็บต่างๆ รวมทั้งสงครามที่อาจเกิดขึ้น จะส่งผลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ได้ มนุษย์ทุกคนประสงค์มีชีวิตอยู่ด้วยความปลอดภัยทั้งสิ้นแต่ภัยอันตรายบางอย่างก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่ถ้ามีการป้องกันล่วงหน้าก็อาจทำให้เกิดอันตรายน้อยลงได้ นอกจากองค์ประกอบ

ต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว อาจมีองค์ประกอบอื่นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตอีกได้ องค์ประกอบใดจะมีผลมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการและความเป็นอยู่ของมนุษย์แต่ละบุคคล ถ้ามนุษย์มีองค์ประกอบเหล่านี้ในทางที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลถึงควมมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย

ข้อสังเกตว่าจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มประชากรที่มีความคิดเห็นว่า ในสถานที่ทำงานไม่มีการรักษาความปลอดภัยที่ดี และเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงการเกิดอุบัติเหตุจากการประมาทของผู้อื่น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีความเข้มงวดในด้านการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเนื่องจากยังไม่มีมาตรการในระเบียบรักษาความปลอดภัยที่วางไว้เพียงพอ และต้องนำมาตรการต่างๆ มาใช้ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเฝ้าระวังป้องกันตนเองและผู้อื่น ในด้านลักษณะงานเสี่ยงต่อการติดโรค ร้ายแรง กลุ่มประชากรที่มีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้านเสียง สภาพแวดล้อมด้านแสงสว่าง สภาพแวดล้อมด้านความสงบ สภาพแวดล้อมด้านอุณหภูมิและสภาพแวดล้อมด้านความสะอาดปราศจากมลพิษกลุ่มประชากรที่มีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีความที่สบายกายสบายใจในการทำงาน การทำงานก็จะต้องมีความสุข ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เพราะสถานที่ทำงานเป็นสิ่งประกอบที่ทำให้การทำงานมีความสุข สามารถบ่งบอกถึงภารกิจและความมั่นคงของหน่วยงาน การจัดและตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม จะเป็นการสร้างบรรยากาศ ให้คนในหน่วยงานมีความสุขสบายใจอยากทำงาน ผู้มาใช้บริการก็จะเกิดความมั่นใจ สถานที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเสริมบรรยากาศในหน่วยงาน

การทำงานในองค์กรส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดี ลักษณะงานมีความซ้ำซากจำเจและไม่น่าสนใจ ผู้ร่วมงานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเสมอ สภาพแวดล้อมรอบๆ ที่ทำงานมีมลพิษทางอากาศสูง สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ สถานที่ทำงานมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล นโยบาย และการบริหารงาน และสถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการติดต่อสื่อสารขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเรื่องเหล่านี้ให้ดียิ่งขึ้นเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร เป็นการสร้างความพึงพอใจของคนในองค์กรนั้น เพราะสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ เป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจจึงต้องการมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี สิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างบรรยากาศ ในหน่วยงานลักษณะของ

งานที่ถือว่าเป็นบรรยากาศที่ดี ต้องมีความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ได้รับงานที่ต้องต่อเนื่อง ไม่ขาดช่วงตอน มีงานทำอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้การทำงานมีชีวิตชีวา รวมถึง เพื่อนร่วมงานที่เป็นสิ่งประกอบสำคัญในการทำงานให้มีความสุข โดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน จะบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีหรือความขัดแย้ง ได้อย่างชัดเจน การสร้างบรรยากาศในหน่วยงานเรื่องของเพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรมนันทนาการ การทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเยี่ยมครอบครัว การประชุมสัมมนา และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ จึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง

Davis (1977, อ้างถึงใน สินชัย ฉายรัศมี, 2544, น. 10) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน ในด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพพบว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้านเสียง ด้านแสงสว่าง ด้านความสงบ ด้านอุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมด้านความสะอาดปราศจากมลพิษพบว่า กลุ่มประชากรที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดย Walton (1973, pp. 12-16) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า การทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา ดังนั้นจึงต้องมีการปรับปรุงด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพให้ดีขึ้น

3.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มประชากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

เมื่อพิจารณาด้านการมีความมั่นคงพบว่ากลุ่มประชากรที่มีความคิดเห็นไปในทางที่ดีหลายด้านเช่น งานที่ ปฏิบัติเป็นงานที่มั่นคง ตรงกับคำกล่าวของบุญแสง ชีระภากร (2533, น. 5-12) ที่กล่าวว่า ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้าง

ความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง สอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่มีความคิดเห็นไปในทางที่ดี ด้านการมีงานทำ ทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ด้านงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เสี่ยงต่อการถูกตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาทัณฑ์ทางวินัยและอาจถูกโยกย้ายได้ถ้าไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา พบว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยวิทยาลัยพยาบาลตำรวจเป็นหน่วยงานในสังกัด มีการโยกย้ายหรือตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาทัณฑ์ทางวินัย เป็นสิ่งที่ได้พบเห็นจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร แต่เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนในด้านการฝึกอบรมหรือให้บริการด้านการศึกษา การถูกตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาทัณฑ์ทางวินัยจึงมีไม่มากนัก การโยกย้ายก็จะเป็นเพียงฝ่ายสนับสนุนหรือระดับปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ เป็นส่วนมากส่วนผู้ที่ทำหน้าที่อาจารย์จะมีการโยกย้ายน้อยมาก ส่วนกลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถโดยมีโอกาสใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ มีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า อยู่ในระดับมาก ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตระดับจุลภาค (สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ, 2526, น. 83-85) คือการที่บุคคลมีการประกอบอาชีพที่พึงประสงค์ตามความรู้ความสามารถและความถนัดของตน เป็นหลักแหล่งมีหลักประกันที่แน่นอน ทำให้มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่มากขึ้นกว่าที่การทำงานจะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งความหวังและความฝันของตนเอง ส่วนในด้านหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่การงาน และหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ การอบรมเสริมทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่การงาน กลุ่มประชากรมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกลุ่มประชากรมีทั้งสายอาจารย์ สายบริหาร สายปฏิบัติงานรวมถึงลูกจ้าง จะพบว่าสายอาจารย์และผู้บริหารนับเป็นสายงานหลักในการเรียนการสอนและฝึกอบรม และเป็นสายงานที่มีบุคลากรรวม ร้อยละ 43.2 โดยเป็นสายงานที่ต้องได้รับการพัฒนาความสามารถ ความรู้ และพัฒนาศักยภาพด้าน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสายวิชาชีพนั้นๆ รวมทั้งอบรมเสริมทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ส่วนสายงานอื่นๆ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจได้ให้การสนับสนุนเช่นกัน แต่เนื่องจากบุคลากรจะทำการเพิ่มพูนความรู้หรือศึกษาต่อด้วยตนเองเป็นส่วนมากเพราะสามารถเลือกศึกษาองค์ความรู้ด้านใดก็ได้ จึงมีความคิดเห็นด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาด้านการมีความก้าวหน้าในงานกลุ่มประชากรมีความคิดเห็นในเรื่องการก้าวหน้าในสายงานไปจนถึงระดับผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย มีค่า $\chi^2 = 2.42$ เนื่องจากการก้าวหน้าในสายงานไปจนถึงระดับผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจหรือองค์กรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเองยังเป็นในลักษณะของรูปทรงปิระมิด มีลักษณะของการขึ้นสู่ระดับผู้บริหารด้วยการแต่งตั้ง และระดับผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ยังมีการแต่งตั้งให้กับแพทย์มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดขององค์กรตลอดมา แทนที่จะเป็นบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจในสายงานอื่นๆ จึงทำให้กลุ่มประชากรมีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย แต่ในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าในงาน โดยผู้ทำหน้าที่อาจารย์ จะได้รับการเลื่อนไหลทั้งตำแหน่งและยศไปจนถึงระดับรองผู้บังคับการ (สบ 5) และยังมีโอกาสทำตำแหน่งทางวิชาการควบคู่ไปด้วย ส่วนในสายงานอื่นยังคงเป็นลักษณะของการแต่งตั้งเช่นเดิม ส่วนในด้านอื่นๆ นั้นกลุ่มประชากรรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม ในการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง พอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน และงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ถนัดและตรงกับความรู้ความสามารถ กลุ่มประชากรมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำมาตรการมาปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าให้เป็นองค์ประกอบที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโดยการได้รับความสนใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา และป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต ตลอดจนการมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป โดย Huse and Cumming (1985, อ้างถึงใน พรสุข อัครวินเวศน์, 2541, น. 32-33) กล่าวว่า ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

Walton (1973, pp. 12-16) กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน การบริหารงานของทุกองค์กรเพื่อให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นน้ำหนึ่งเดียวกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น จึงควรมีการส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานให้สูงขึ้น จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารและฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มประชากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

เมื่อพิจารณาด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองพบว่า การได้รับมอบหมายงานมากเกินไปจะมีผลกระทบต่อการใช้เวลามากที่สุด เป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากการทำงานของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจที่ต้องรองรับมาตรฐานต่างๆ ของ 4 สถาบันหลักทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานมากขึ้น โดยต้องรับผิดชอบงานให้ได้หลายหน้าที่ และยังต้องทำงานในรูปของคณะกรรมการในการกิจของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจอีกหลายคณะกรรมการทำให้การใช้เวลากว้างเป็นของตนเองน้อยลง ควรมีมาตรการในการแบ่งหน้าที่อย่างเป็นธรรมให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเท่าเทียมกันและหาเทคโนโลยีหรือเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพราะเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ทำให้การทำงานมีความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ในด้านการมีเวลาออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ และมีเวลาให้กับการทำงานอดิเรก กลุ่มประชากรมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนมีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมกับเวลาในการทำงานในวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ การจัดเวร ในปัจจุบันทำให้มีเวลาให้กับตนเอง ภาระงานในปัจจุบันส่งผลต่อการมีเวลาให้กับกิจกรรมของสังคม และการแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสมและมีสัดส่วนที่สมดุลต่อเวลาสำหรับภารกิจส่วนตัว กลุ่มประชากรมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

เมื่อพิจารณาด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับครอบครัวพบว่ารายได้ที่ไม่เพียงพอมีผลต่อการมีเวลากว้างให้กับตนเองและครอบครัว เป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่ารายได้ หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต ทำให้มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวโดยตรง ทำให้บุคลากรต้องหาอาชีพเสริมนอกเวลาทำงาน เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอในด้านการมีเวลาดูแลช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษาเมื่อสมาชิกในครอบครัวมีปัญหา และมีเวลาในการสอบถามถึงความ เป็นอยู่กับสมาชิกในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ นั้น กลุ่มประชากรมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก แสดงว่ากลุ่มประชากรที่มีความคิดเห็นไปในทางที่ดีและให้ความสำคัญกับปัญหาต่างๆ ของครอบครัวอย่างมาก ถึงจะมีรายได้ที่ไม่เพียงพอและภาระงานในหน้าที่มากเพียงใดก็ตามนั้นแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสถาบันครอบครัวเป็นอย่างดี นอกจากนั้นยังสามารถแบ่งเวลาได้

เหมาะสมระหว่างการทำงานต่อการมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวอยู่ในระดับมาก ส่วนการดำรงชีวิตที่มีเวลาเพียงพอต่อตนเองและครอบครัว มีเวลาว่างทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในครอบครัว และการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีผลกระทบต่อการทำงานมีเวลาว่างให้กับตนเองครอบครัว กลุ่มประชากรมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางโดย Walton (1973, pp. 12-16) ที่กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว โดยบุญแสง ชีระภากร (2533, น. 5-12) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลานับๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปีสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจในด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน และด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว มีจุดที่น่าสนใจคือการหาค่าความคิดเห็นเป็นค่าเฉลี่ย 5 ระดับ คือ ค่าเฉลี่ย ระดับน้อยที่สุด ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก และระดับมากที่สุด จะพบว่าค่าจะอยู่ในระดับระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับมาก เท่านั้น แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ รวมถึงข้อคำถามด้านต่างๆ ค่าความคิดเห็นเป็นค่าเฉลี่ย ไม่ได้อยู่ในระดับที่น้อยที่สุดหรือดีที่สุด มีเพียงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม เท่านั้นที่อยู่ในระดับน้อย และอภิปรายผลรวมได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง