

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้ส่งผลให้ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ในทุกด้าน ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น คุณภาพของบุคคล จึงเป็นสิ่งสำคัญและต้องได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องและเป็นระบบ โดยให้การศึกษาและการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในด้านต่างๆ การศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ต่างก็หันมาให้ความสนใจในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรของตน และในระดับประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้กลายเป็นนโยบาย และแนวทางหลักของการพัฒนาประเทศ (สุชาติ ประสิทธิรัฐสินธุ์, 2540 : 1) การทำงานในปัจจุบันนี้ บุคลากรมีความสำคัญสำหรับองค์กรมากขึ้น ถึงแม้ว่าในยุคโลกาภิวัตน์ จะมีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามเครื่องมือเหล่านั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรเข้าไปดูแลควบคุมการทำงานของเครื่องมือเหล่านั้นอยู่ดี จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ผลกระทบตามมาก็คือ การขาดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตที่ไม่ดี มีการหยุดงานบ่อย ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรลดลง ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญอย่างยิ่ง บุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรและประเทศชาติ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life) หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้เร่งรัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านความเป็นมนุษย์ (Manhood) และด้านกำลังคน (Manpower) เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีค่า และฉบับที่ 9 เห็นว่ามนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนา และนโยบายการปฏิรูปราชการ โดยได้มีการผลักดันในเรื่องการพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2546-2550) โดยกำหนดเป้าประสงค์หลักหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่พึงประสงค์ของยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ

ราชการไทย 4 ประการคือ พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น ปรับบทบาท ภารกิจ และขนาดให้เหมาะสม ยกย่องความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้เทียบเท่าเกณฑ์สากล และตอบสนองต่อการบริหารการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ทำให้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาองค์กร นับตั้งแต่การเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ แนวคิด ตลอดจนวัฒนธรรมการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรภาครัฐ และได้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับเปลี่ยนวิธีการและวัฒนธรรมการทำงานภาครัฐให้มีลักษณะในเชิงรุก เช่น มีการวางยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานได้ (Key Performance Indicators & Balanced Scorecard) มาใช้ในการบริหารภาครัฐ การจัดวางระบบการทำงานแบบบูรณาการและเครือข่าย ลดขั้นตอนในการทำงานจนถึงปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ก็ยังคงเน้นเรื่องคนและกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยในวิสัยทัศน์ของประเทศไทยคือ มุ่งพัฒนาสู่ สังคมอยู่เย็นเป็นสุข (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรม นำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาลดำรงไว้ ซึ่งระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี ซึ่งข้าราชการ พนักงานของรัฐ เป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้นโยบาย แผนงาน และโครงการของรัฐบังเกิดผลอย่างแท้จริง ปัญหาจึงอยู่ที่ว่า ระบบบริหารงานที่จะเกิดขึ้นได้อย่างไร และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าระบบบริหารราชการที่ดีขึ้นอยู่กับการบริหารบุคคลที่ดี และที่สำคัญต้องมีข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต และการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้บุคคลในองค์กรต้องปรับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) คือ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน (Quality of Working Life = QWL) ซึ่งจะช่วยให้องค์กรและตัวบุคคลต่างได้รับความพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการที่จะพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ภายในองค์กรให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

แต่การทำงานของแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ย่อมมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านแผนนโยบายและการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงก่อให้เกิดปัญหาในการที่จะพัฒนาทั้งทางด้านบุคลากรและองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ แต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับแผนนโยบายของผู้บริหารที่จะต้องให้ความสนใจตั้งแต่องค์กรรวมไปถึงตัวบุคลากร ซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร (นิตยาพร สาธร, 2546 : 25) ได้กล่าวว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมีแนวโน้ม

ที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคตเนื่องจากการจ้างงาน ไม่สามารถกระทำได้จาก การให้เงินเดือนและสวัสดิการสูงเพียงด้านเดียว ผู้บริหารควรให้ความสนใจเพราะผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญขององค์กร หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลโดยรวมแก่งานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะเกิดความทุ่มเทในงานและเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีอำนาจตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้หลายประการ ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติตามกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายและปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจะเห็นได้ว่างานของตำรวจเป็นงานที่ครอบคลุมค่อนข้างเกือบทุกอย่าง แม้บางครั้งจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรง แต่คนทั่วไปก็พยายามที่จะให้อยู่ในความรับผิดชอบของตำรวจ แต่ในความเป็นจริงแล้ว ในส่วนของตำรวจเอง ยังต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอีกหลายด้าน โดยเฉพาะประสิทธิภาพของบุคลากร คุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งการสร้างศรัทธาความเชื่อถือให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนซึ่งผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของตำรวจเองก็ได้พยายามจะพัฒนาจุดนี้มาโดยตลอด แต่ก็เป็นไปได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากมีองค์ประกอบมากมายที่มากระทบกับงานตำรวจ โดยเฉพาะปัญหาอิทธิพลทางการเมือง อิทธิพลจากท้องถิ่น ตลอดจนปัญหาผลประโยชน์นอกระบบ ไม่ว่าจะเป็นการพนัน ยาเสพติด รวมทั้งแรงงานเถื่อนต่าง ๆ ทำให้ความหวังที่ตั้งไว้ไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คิดไว้ ซึ่งโดยพื้นฐานของอาชีพตำรวจจำเป็นต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ เกือบตลอดเวลา แต่ในขณะเดียวกันมีตำรวจจำนวนมากที่ยังประสบปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากต้องปฏิบัติงานเพื่อให้เห็นโยบาย แผนงาน และโครงการของสถานีให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้นจึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ

ผู้เขียนจึงมีความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประกอบกับผู้เขียนเป็นข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จึงได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด

กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่สังกัดตำรวจภูธรประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจในความรับผิดชอบของกองบังคับการตำรวจภูธรประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ตำรวจภูธรประจวบคีรีขันธ์ สถานีตำรวจภูธรเมืองประจวบคีรีขันธ์ สถานีตำรวจภูธรคลองวาฬ สถานีตำรวจภูธรอ่าวน้อย สถานีตำรวจภูธรหัวหิน สถานีตำรวจภูธรบ้านหนองพลับ สถานีตำรวจภูธรปราณบุรี สถานีตำรวจภูธรปากน้ำปราณบุรี สถานีตำรวจภูธรสามร้อยยอด สถานีตำรวจภูธรกุยบุรี

สถานีตำรวจภูธรสามกระชาย สถานีตำรวจภูธรบ้านยางชุม สถานีตำรวจภูธรทับสะแก สถานีตำรวจภูธร
ห้วยยาง สถานีตำรวจภูธรธงชัย สถานีตำรวจภูธรบางสะพาน สถานีตำรวจภูธรบางสะพานน้อย
รวมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน 17 สถานีตำรวจ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ ในปีงบประมาณ 2551 - 2552 ที่ประจำการอยู่ในสถานีตำรวจระดับอำเภอ 8 แห่ง
สถานีตำรวจระดับตำบล 7 แห่ง และกองกำกับการ 1 แห่ง รวมทั้งสิ้น 17 สถานีตำรวจ รวมจำนวน
ข้าราชการตำรวจ ทั้งสิ้น 1,367 นาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้จากตารางสำหรับพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามการ
กำหนดขนาดตัวอย่างของเคร์คซีและมอร์แกน(Krejcie & Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน
306 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2553 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2553

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง

ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะโครงสร้างขององค์กร ภาวะผู้นำ/ผู้บริหารองค์กร
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ
การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ
ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย
3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ
4. การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน
5. ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีนิยามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำและความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายกัน

สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย หมายถึง สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงานและการมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกรอกรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ลักษณะโครงสร้างขององค์กร หมายถึง องค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีระบบการบริหารมีสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารต้องเป็นทางการ ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีลักษณะเป็นทางการมากขึ้น ลักษณะดังกล่าวมาข้างต้นจะทำให้เกิดบรรยากาศขององค์กรที่เน้นเรื่องของสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบข้อบังคับและความเป็นทางการ

ภาวะผู้นำ/ผู้บริหารองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือ ความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ข้าราชการตำรวจได้รับการเคารพ ในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็น กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีการเข้าใจซึ่งกันและกัน

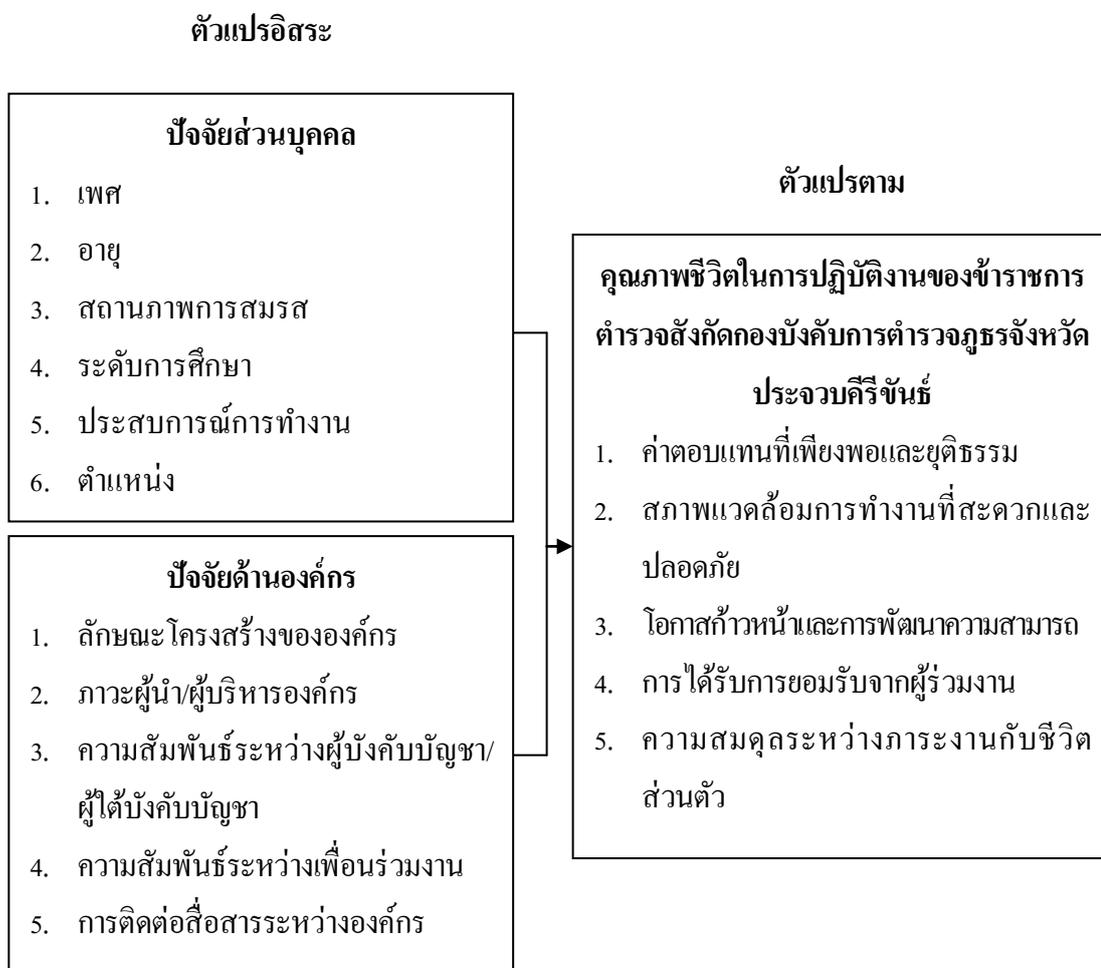
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร หมายถึง การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้ การ ดำเนินงานเป นไปอย ารราบรื่น ทันต เวลาและความต องการของบุคคลในองค กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับ การตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้เขียนได้บูรณาการนำปัจจัยด้านองค์กร ประยุกต์เป็นตัวแปรต้น และนำหลักการแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ เวอร์เทอร์และเดวิส (Werther & Davis, 1982 อ้างถึงในชลลดา ศรีประสิทธิ์, 2546 : 24) มากำหนดเป็น ตัวแปรตามในกรอบการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1.1

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ทำให้ทราบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์กรกับคุณภาพชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
4. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเสนอผู้บริหารในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป