

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยได้บูรณาการนำปัจจัยด้านองค์กร และหลักการแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ เวอร์เทอร์และเดวิส (Werther & Davis, 1982 อ้างถึงในชลลดา ศรีประสิทธิ์, 2546 : 24) มากำหนดกรอบในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในปีงบประมาณ 2551 - 2552 ที่ประจำการในสถานีตำรวจระดับอำเภอ 8 แห่ง สถานีตำรวจระดับตำบล 8 แห่ง และกองกำกับการ 1 แห่ง รวมทั้งสิ้น 17 สถานีตำรวจ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากจากจำนวนประชากรรวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 306 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟและ การหาค่าความสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 296 คน มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี และมีตำแหน่งหน้าที่เป็น ผู้บังคับหมู่ จำนวน 256 คน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กร โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่ ด้านลักษณะ โครงสร้าง

ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอันดับ 3 ด้านภาวะผู้นำ/ผู้บริหารขององค์กร เป็นอันดับ 4 และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่ มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานสอดคล้องกับนโยบายของจังหวัด รองลงมาคือ มีกฎ ระเบียบ ที่เหมาะสมกับการทำงาน มีสายบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ ที่แน่นอนและชัดเจน เป็นอันดับ 3 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการบริหารงานอย่างชัดเจน เป็นอันดับ 4 และมีค่านิยมการทำงานร่วมกัน เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

2.2 ด้านภาวะผู้นำ/ผู้บริหารขององค์กร โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่ ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติร่วมมือกันทำงาน ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ยอมรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก เป็นอันดับ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม เป็นอันดับ 4 และสถานีดำรวจมีการกำหนดระบบการติดตามประเมินผล การทำงานตามมาตรฐานชัดเจน เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านในการทำงาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านมีความอบอุ่นและ เข้าใจกันดี ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานแก่ท่านด้วยความเต็มใจ เป็นอันดับ 3 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านได้แสดงข้อคิดเห็นที่ขัดแย้งหากมีเหตุผลเพียงพอ เป็นอันดับ 4 และการทำงานแต่ละฝ่าย/กลุ่มงานมีการประสานงานเป็นอย่างดี มีการปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาร่วมกัน เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่ สถานีดำรวจมีการจัดงานสังสรรค์ ให้ข้าราชการตำรวจเข้าร่วมกิจกรรมเป็นประจำ เช่น งานปีใหม่ งานทำบุญเลี้ยงพระงานวันเกษียณอายุฯ รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ท่านมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในสถานีดำรวจของท่าน เป็นอันดับ 3 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความยอมรับและให้เกียรติแก่ท่านในการทำงาน

ร่วมกัน เป็นอันดับ 4 และบุคลากรสถานีตำรวจอยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่นเข้าใจกัน ฉันทที่พี่น้อง เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

2.5 ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่ สถานีตำรวจของท่านได้รับทราบเหตุการณ์และข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสม รองลงมาคือ สถานีตำรวจของท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เป็นอย่างหน่วยงานอื่น ๆ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือกับสถานีตำรวจของท่านในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง เป็นอันดับ 3 สถานีตำรวจของท่านได้รับการสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี เป็นอันดับ 4 และสถานีตำรวจของท่านมีเครื่องมือสื่อสารกับหน่วยงานอื่นอย่างสะดวกและรวดเร็ว เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับแรกได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ เป็นอันดับ 3 ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย เป็นอันดับ 4 และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยอันดับแรกได้แก่ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม รองลงมาคือ เงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เป็นอันดับ 3 ท่านคิดว่าโดยภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นอันดับ 4 และท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับแรกได้แก่ สถานีตำรวจของท่านให้ความสำคัญหรือให้ความสนใจในการตรวจสอบสภาพของข้าราชการตำรวจ รองลงมาคือ สถานีตำรวจของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ สถานีตำรวจของท่านมีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ เป็นอันดับ 3 ส่วนข้อที่มี

คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานีตำรวจของท่านมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการ ระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ เป็นอันดับ 4 และสถานีตำรวจของท่านมีการนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและรวดเร็ว เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

3.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถโดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับแรกได้แก่ สถานีตำรวจของท่านมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นอันดับ 3 ท่านมีโอกาสได้เตรียมความรู้ และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นอันดับ 4 ส่วนข้อที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้าง สรรค์ในการทำงาน โดยได้เข้าร่วมประชุมเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนา การทำงาน เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

3.4 ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร ใส่ใจและให้ความสำคัญต่อท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการทำงานแก่ท่านด้วยความเต็มใจ เป็นอันดับ 3 ท่านมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นอันดับ 4 และเมื่อท่านมีปัญหสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

3.5 ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจในการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว รองลงมาคือ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว สถานีตำรวจของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ เป็นอันดับ 3 สถานีตำรวจของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของประชาชนและผู้มาขอรับบริการ เป็นอันดับ 4 และสถานีตำรวจของท่านมีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาชุมชนและให้โอกาสหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

4. สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

4.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

4.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดจำแนกตามปัจจัยดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่าข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีเพศต่างกัน มีการประเมินคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการประเมินคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

จำแนกตามอายุ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผลการเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีการประเมินคุณภาพชีวิตที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับกลุ่มที่สมรสแล้ว ในด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผลการเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

4.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ โดยสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

4.3.1 ด้านลักษณะ โครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 5 ด้าน ในเชิงบวกทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม ตามลำดับ

4.3.2 ด้านภาวะผู้นำ/ผู้บริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 5 ด้าน ในเชิงบวกทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม ตามลำดับ

4.3.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 5 ด้าน ในเชิงบวกทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

4.3.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 5 ด้าน ในเชิงบวกทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

4.3.5 ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 5 ด้าน ในเชิงบวกทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลของการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านองค์กร โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านภาวะผู้นำ/ผู้บริหารขององค์กร และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเวอร์เทอร์และเดวิส (Werther & Davis, 1982 อ้างถึงในชลลดา ศรีประสิทธิ์, 2546 : 24) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์กรต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์กร การบริหารจัดการเป็นบรรยากาศในองค์กรอย่างหนึ่ง โดยแต่ละองค์กรจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ต่างกันไป ซึ่งคนสามารถรับรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยด้านองค์กรในแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะ โครงสร้างขององค์กร โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการกำหนดขั้นตอนการทำงาน สอดคล้องกับนโยบายของจังหวัด มีกฎ ระเบียบ ที่เหมาะสมกับการทำงาน มีสายบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ ที่แน่นอนและชัดเจน มีการกำหนดควิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการบริหารงานอย่างชัดเจน และมีค่านิยมการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชงชัย สันติวงษ์ (อ้างถึงในชลลดา ศรีประสิทธิ์, 2546 : 28) กล่าวถึงหน้าที่ในการบริหารที่สำคัญ 5 ประการคือ 1. การวางแผน 2. การจัดองค์กร 3. การจัดหาคคนเข้าทำงาน 4. การสั่งการ และ 5. การควบคุม

1.2 ด้านภาวะผู้นำ/ผู้บริหารขององค์กร โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติร่วมมือกันทำงาน ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ยอมรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม และมีการกำหนดระบบการติดตามประเมินผล การทำงานตามมาตรฐานชัดเจน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther & Davis 1982, อ้างถึงในชลลดา ศรีประสิทธิ์, 2546 : 24) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิด

ความแตกต่างขององค์กรต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์กร การบริหารจัดการเป็นบรรยากาศในองค์กรอย่างหนึ่ง โดยแต่ละองค์กรจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งคนสามารถรับรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน และแนวคิดของเทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ที่กล่าวว่า ค่านิยม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญสิ่งหนึ่งในด้านจิตวิทยา ของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การแสดงออก เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนด ตัวตัดสินชี้้นำให้บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้ โดยบทบาทของค่านิยมมี 2 ประการ คือ เป็นมาตรฐานที่จะนำทาง หรือเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ ประเมินว่าสิ่งใดดีไม่ดี และจะทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติ ความสนใจ และความตั้งใจซึ่งจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นในที่สุด

1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านมีความอบอุ่นและเข้าใจกันดี ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานแก่ท่านด้วยความเต็มใจ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านได้แสดงข้อคิดเห็นที่ขัดแย้งหากมีเหตุผลเพียงพอ และการทำงานแต่ละฝ่าย/กลุ่มงานมีการประสานงานเป็นอย่างดี มีการปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์น, อันด์ และออสบอร์น (Schermerhorn Hunt & Osborn, 1997 อ้างถึงในจันทรา แทนสุโพธิ์, 2546 : 48) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ภาพรวมของประสบการณ์ทำงานของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาจากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องาน อาชีพ ตลอดจนองค์กร ดังนั้น การที่บุคคลมีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมแสดงว่าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นผลสะท้อนของการบริหารงานที่ดี เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมได้รับผิชอบและตัดสินใจร่วมกัน การไว้วางใจให้อิสระในการทำงานของพนักงานดีขึ้น อีกทั้งการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งเหล่านี้ล้วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีและองค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูง

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานีดำรวจมีการจัดงานสังสรรค์ ให้ข้าราชการตำรวจเข้าร่วมกิจกรรมเป็นประจำ เช่น งานปีใหม่ งานทำบุญเลี้ยงพระ งานวันเกษียณอายุฯ ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ท่านมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในสถานีดำรวจของท่าน

เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความยอมรับและให้เกียรติแก่ท่านในการทำงานร่วมกัน และบุคลากรสถานีตำรวจอยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่นเข้าใจกัน ฉันทันที่พี่น้อง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985 : 199-200 อ้างถึงในชฎาภา ประเสริฐทรง, 2541 : 24) ที่กล่าวถึงการมีสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนพัฒนาให้ผู้ทำงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

1.5 ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานีตำรวจของท่านได้รับทราบเหตุการณ์และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสม สถานีตำรวจของท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เป็นอย่าง หน่วยงานอื่นๆ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือกับสถานีตำรวจของท่านในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง สถานีตำรวจของท่านได้รับการสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ จากหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี และสถานีตำรวจของท่านมีเครื่องมือสื่อสารกับหน่วยงานอื่นอย่างสะดวกและรวดเร็ว ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแฮกแมนและโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1980 อ้างถึงในชลลดา ศรีประสิทธิ์, 2546 : 30) กล่าวว่า การที่บุคคลรับรู้ลักษณะงานภายในองค์กรเกี่ยวกับความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ จะทำให้เกิดสถานภาพทางจิตวิทยา 3 ประการ คือ การรู้สึกว่าการงานมีความหมาย การมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน และการรับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงผลลัพธ์ที่ตามมา คือ บุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของงาน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985 : 198-199 อ้างถึงในชฎาภา ประเสริฐทรง, 2541 : 22) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ทำงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ และได้อธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร

สามประการคือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้วย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม เงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ ท่านคิดว่าโดยภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ และท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน ตามลำดับ เนื่องจากค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้นสามารถสร้างประโยชน์ให้องค์กรมีประสิทธิผล ช่วยจูงใจให้พนักงานเข้าร่วมงานกับองค์กรได้ จูงใจให้พนักงานรักและเต็มใจที่จะมาทำงานเป็นประจำ และจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการรับเงินเดือน การขึ้นเงินเดือนรวมถึงสวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่ง ส่งผลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถสอดคล้องกับแนวคิดของ ทวีศรี ศรีทอง (อ้างถึงในกนกพิชญ์ จ้อยนุแสง, 2548 : 8) ที่ชี้ให้เห็นว่าการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นเมื่อเทียบกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานีตำรวจของท่านให้ความสำคัญหรือให้ความสนใจในการตรวจสอบสภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ สถานีตำรวจของท่านมีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางคือ สถานีตำรวจของท่านมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการ ระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และสถานีตำรวจของท่านมีการนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ ช่วยให้ทำงาน

ได้สะดวกและรวดเร็ว ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของแฮกแมนและโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1980 อ้างถึงในชวลลดา ศรีประสิทธิ์, 2546 : 30) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสภาพสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากทำงาน และไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานสภาพแวดล้อมในองค์กรจะครอบคลุมถึง สถานที่ ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ แสงสว่าง อุณหภูมิ คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงาน ระบบการทำงาน ได้แก่ ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการทำงาน เป็นขั้นตอน สวัสดิการ ระบบการตัดสินใจ และระบบการให้ความคิดเห็นความชอบ และวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ระเบียบ วินัย จริยธรรมในการทำงาน และความซื่อสัตย์

2.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถโดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ดำรงของ ท่านมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ท่านมีโอกาสได้เตรียมความรู้ และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ส่วนข้อที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้าง สรรค์ในการทำงาน โดยได้เข้าร่วมประชุมเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาการทำงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ ประยุทธ์ เทพมังกร และคณะ (2541) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านโอกาสก้าวหน้า (Promotions) ว่ามีบทบาทต่อความพึงพอใจในการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรมักรวมถึงอำนาจการบังคับบัญชาที่สูงขึ้น ความสำคัญของงานที่เพิ่มมากขึ้น และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับเพิ่มขึ้น การทำงานในระดับที่สูงกว่าในองค์กรย่อมให้อิสรภาพในการทำงานมากขึ้น โดยมีความท้าทายสูงและได้รับเงินเดือนที่สูงกว่า

2.4 ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร ใส่ใจและให้ความสำคัญต่อท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการทำงานแก่ท่านด้วยความเต็มใจ ท่านมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และเมื่อท่านมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกอย่าง ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของประยุทธ์ เทพมังกรและคณะ (2541) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านผู้ร่วมงาน (Work Group) ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานคนเรา

มักต้องการที่จะมีการติดต่อสนทนากับผู้อื่นในขณะที่ทำงาน และจะไม่ชอบงานที่ทำให้รู้สึกว่าคุณถูกแยกออกจากผู้อื่น ผู้ร่วมงานจะเป็นแหล่งที่รับฟังปัญหาและทำให้คุณรู้สึกสบายใจ

2.5 ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจในการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว สถานีตำรวจของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ สถานีตำรวจของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของประชาชนและผู้มาขอรับบริการ และสถานีตำรวจของท่านมีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาชุมชนและให้โอกาสหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนิตยาพร สาทร (2546 : 49) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอีกประการหนึ่ง คือ ความเกี่ยวข้องทางสังคมของพนักงานในองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความเป็นอิสระเกี่ยวกับคิดเห็น นอกเหนือจากการปฏิบัติงานหรือ ได้มีโอกาสได้พบปะกับบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อลดระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การให้การสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะกับบุคคลที่มีความรู้และทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กลุ่มนักอนุรักษ์ธรรมชาติ กลุ่มออกกำลังกาย ทั้งภายในและภายนอกองค์กรย่อมทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานลดลงและมีความสุขกับการทำงานเมื่อกลับมาปฏิบัติงานตามเดิม การทำงานในองค์กร เป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากเวลาการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ สำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตจะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่นหรือสังคมไปในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การหลับนอน การทำงาน ความสนุกสนาน การบริหารเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งการวางแผนการใช้เวลาเป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้าการกำหนดเป้าหมาย การบริหารเวลาให้ได้ประโยชน์อย่างจริงจังที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และต้องมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้มีต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกันหรือสอดคล้องกับเป้าหมายนั้นตามลำดับความสำคัญดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคคลจึงควรมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลาการจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว ถ้าหากเราทุ่มเทงานหนึ่งงานใดมากเกินไปอาจจะทำให้งานอื่นเสียหายได้

3. การทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยาพร สาทร (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดจำแนกตามปัจจัยดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่าข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีเพศต่างกัน มีการประเมินคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการประเมินคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรัชสิริ อาสาเสนีย์ (2546) ได้ทำศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีเพศที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรัชสิริ อาสาเสนีย์ (2546) ได้ทำศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีอายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยาพร สาทร (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน

รายได้ และกองงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผลการเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีการประเมินคุณภาพชีวิตที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับกลุ่มที่สมรสแล้ว ในด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรสิริ อาสาเสนีย์ (2546) ได้ทำศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยาพร สาธร (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรสิริ อาสาเสนีย์ (2546) ได้ทำศึกษา เรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยาพร สาธร (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผลการเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิคยาพร สาทร (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีลักษณะบุคคลในเรื่องตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ ความจำเป็นที่ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นคือเมื่อแต่ละบุคคลได้ ใจ ชีวิต การทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไป วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะตั้ง องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลิกา เมฆรา (2544) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.3.1 ด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 5 ด้าน ในเชิงบวกทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ในการทำงาน

บุคคลมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถด้วยเสมอ จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต และลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ รวมทั้งองค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์ การได้ทำงานหลาย ๆ ชนิด ความยากของงาน ความมากน้อยของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มี ความกดดันในขณะทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงานและความสลับซับซ้อนของงาน ล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้นจะเห็นว่าองค์ประกอบแต่ละอย่างต่างมีผลต่อการทำทหายทางด้านจิตใจ ถ้าความรู้สึกทำทหายต่อการทำงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีมากและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดความสนใจและการมีส่วนร่วมทำให้เกิดผลที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

3.3.2 ด้านภาวะผู้นำ/ผู้บริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 5 ด้าน ในเชิงบวกทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton ซึ่งเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตโดยเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงในจันทรา แทนสุโพธิ์, 2546 : 10) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกทำทหายในการทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้เต็ม รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความมากน้อยของโอกาสในการสร้างเสริมความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ เปิดโอกาสในการเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน การเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

3.3.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 5 ด้าน ในเชิงบวกทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยเป็นการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้ออำนวยความสะดวกสบาย สร้างบรรยากาศที่ดีมีผลต่อความรู้สึกในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออก การทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะรวมไปถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัยอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนของสถานีตำรวจจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสบายใจมีความรักต่อสถานที่ทำงาน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ที่มีการดูแลรักษาสถานที่จนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับระบบการพัฒนาสมรรถนะการ บริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. ที่ส่วนราชการควรดำเนินการเพื่อคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต และการทำงานโดยจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทันสมัย สร้างบรรยากาศและมีกิจกรรมที่ผ่อนคลายแก่ข้าราชการรวมทั้งสำรวจความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความมั่นใจแก่ลูกน้องว่าทำงานในองค์กรแล้วมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี คืออวัยวะต่าง ๆ ของระบบในร่างกายทำหน้าที่อย่างเหมาะสม ไม่มีการเจ็บป่วย และปรับตัวได้ดีกับสภาพแวดล้อม ถ้าทั้งสองสิ่งดีก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

3.3.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 5 ด้าน ในเชิงบวกทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมอย่างเดียว แต่มีปัจจัยอื่นอีกที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตรและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าฝ่ายบริหารขององค์กรมีหลักการ มีความยุติธรรม และมีนโยบายที่เหมาะสมก็จะให้ความร่วมมืออย่างดีในทำนองเดียวกัน หากฝ่ายบริหารต้องการความร่วมมือจากฝ่ายปฏิบัติหรือต้องการประสิทธิภาพในการทำงานก็ต้องดำเนินงานในทางส่งเสริมและสร้างความเข้าใจในความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องสนใจความเป็นอยู่

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรสนับสนุนงบประมาณ เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัย อย่างเพียงพอเพื่อการดำเนินงานในส่วนภูมิภาคเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะหน่วยปฏิบัติ

1. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือมีการให้ทุนในการศึกษาอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรมีแนวทางในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้ชัดเจนและมีมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

3. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับการคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและปรับสภาพสวัสดิการให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดคุณภาพที่ดีแก่กำลังพลอย่างแท้จริง เช่น จัดให้มีการสนับสนุนทางด้านเงินทุน จัดให้ความรู้ด้านการหารายได้เสริมให้แก่ข้าราชการในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในปัจจัยอื่น ๆ ที่น่าสนใจ เช่น ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ และหาแนวทางปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น