

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จการพัฒนาในทุกด้าน มนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหาร เป็นผู้ที่ทำให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการพัฒนาให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นชีวิตที่มีความสุขสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ดีสามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ ทั้งต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ (นวลศิริ เปาวโรหิต , 2533 หน้า 5)

คุณภาพชีวิต (Quality of life) จะเกิดขึ้นด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ประการแรก จากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและที่เกิดจากมนุษย์ ประการที่สอง จากสินค้าและบริการที่เป็นพื้นฐานระดับการครองชีพ ส่วนประการสุดท้ายจากคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ซึ่งหมายถึง การได้มีงานทำ และการได้รับการตอบแทน ที่เหมาะสมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ (นิตย สัมมาพันธ์ , 2535 หน้า 264) การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตและเป็นกิจกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต หากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตคนเรา ได้ทำในสิ่งที่ตนพึงพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่มีปัญหามาเบื้อ ไม่มี ความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ฯลฯ จะ ก่อให้เกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ ส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง เมื่อมนุษย์ต้องใช้ชีวิตอยู่กับการทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตการทำงานอย่างมีคุณภาพ คุณภาพชีวิตใน การทำงานเป็นส่วนที่ส่งเสริมเกื้อกูลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตใน การทำงานจึงเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินควบคู่กันไป

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการตำรวจ จะเห็นได้จากแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550 – 2554 ซึ่งกำหนด แนวทางให้ข้าราชการตำรวจได้มีการพัฒนาตนเอง ครอบครัว หน่วยงาน รวมทั้งระบบงานให้มีความ พร้อมสูงสุด ทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด จิตใจ รวมถึงการได้รับสวัสดิการที่ดีมีคุณภาพ เพื่อให้ ข้าราชการตำรวจสามารถเป็นที่พึ่งพาของประชาชน และมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีแนวทางในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตให้กับข้าราชการตำรวจ และครอบครัว เพื่อให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค เป็นธรรม เพียงพอ เหมาะสมกับภารกิจ ตลอดจนพัฒนาการของสวัสดิการใน

รูปแบบใหม่ตามศักยภาพของหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยเชิงใจและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจข้าราชการตำรวจ

กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว เช่น สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ สวัสดิการบ้านพักอาศัย สวัสดิการคนตรีและกีฬา สถานพักผ่อนตากอากาศบางละมุงและสโมสรตำรวจ สวัสดิการดังกล่าวล้วนเป็นสวัสดิการพื้นฐาน ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจทั่วประเทศ ดังนั้น ข้าราชการตำรวจในกองสวัสดิการ จึงควรเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่สามารถทำให้หน่วยงานบรรลุภารกิจต่าง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกองสวัสดิการ เพื่อให้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงาน of ข้าราชการตำรวจในโอกาสที่เหมาะสมต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในกองสวัสดิการ
2. เพื่ออธิบายการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการของข้าราชการตำรวจในกองสวัสดิการ
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในกองสวัสดิการ

## 1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ที่มี เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี
3. ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ที่มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองดี การรับรู้ต่อระบบบริหารดี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี
4. ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการที่มีค่านิยมต่อการทำงานดี ค่านิยมต่อราชการดี ค่านิยมต่อบริการดี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีตำแหน่งผู้บังคับหมู่ และชั้นสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งตั้งแต่ รองสารวัตรถึงรองผู้บังคับการที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ ในปีงบประมาณ 2553

## 1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 1.5.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

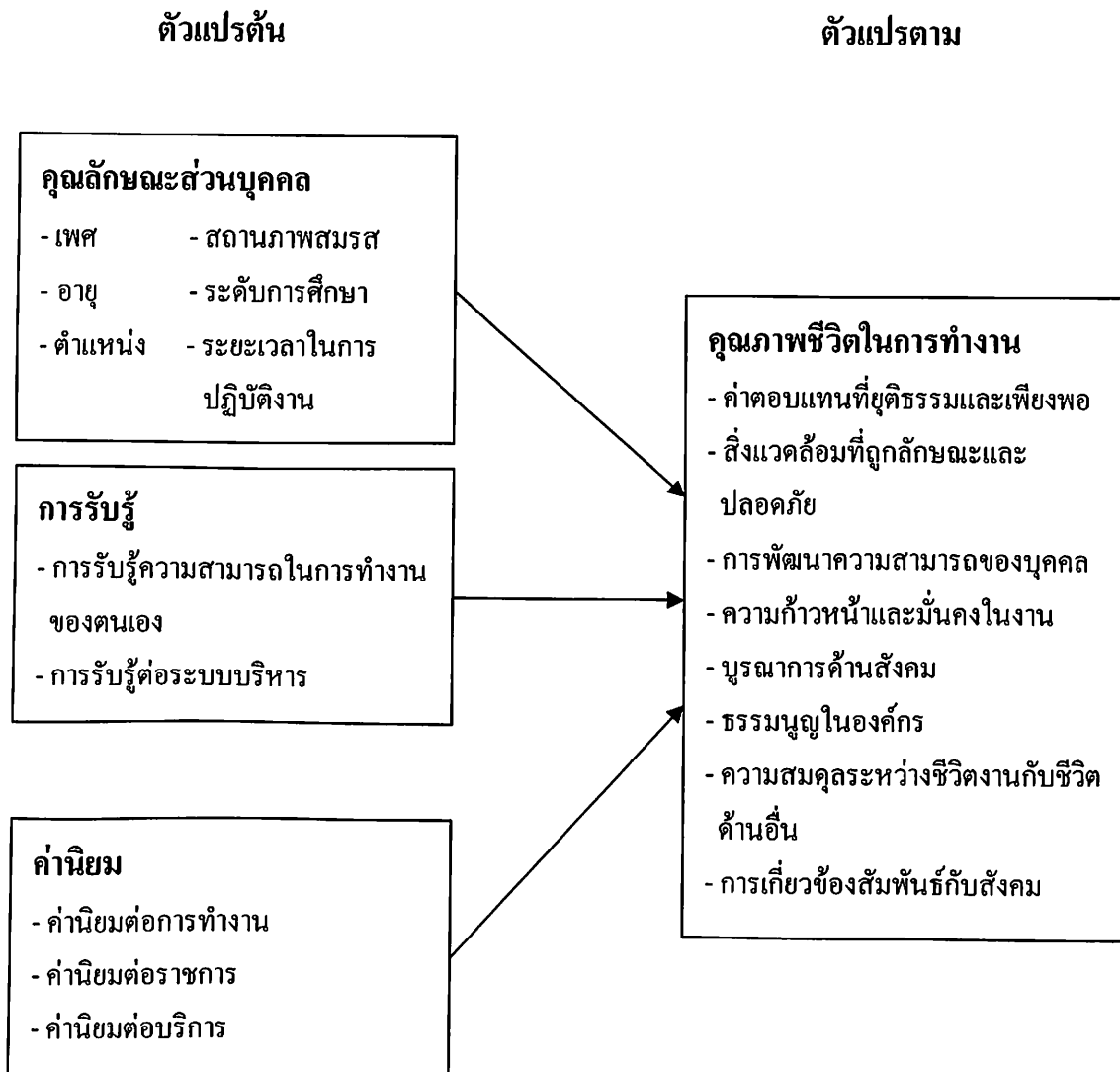
- คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุตัว สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- การรับรู้ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง และการรับรู้ ต่อระบบบริหาร
- ค่านิยม ได้แก่ ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ

### 1.5.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974: 12 – 16) มีองค์ประกอบ 8 ประการดังนี้

- ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
- การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- บุรณาการทางสังคม
- ธรรมเนียมในองค์กร
- ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น
- การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

จากตัวแปรต้นและตัวแปรตาม สามารถสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ
2. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณำผลการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นตัวกระตุ้น หรือเป็นแรงจูงใจในการทำงาน มาปรับปรุงส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

## 1.8 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง	ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการ ในสังกัดกองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ระดับการศึกษา หมายถึง	วุฒิการศึกษาสูงสุดของข้าราชการตำรวจ
ตำแหน่ง หมายถึง	สถานะทางการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองสวัสดิการ ซึ่งจำแนกตามอำนาจหน้าที่ และการบังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดกองสวัสดิการในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มีตำแหน่ง รongสารวัตร สารวัตร รองผู้กำกับการ ผู้กำกับการ และรองผู้บังคับการ</li> <li>2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มีตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่</li> </ol>
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง	ระยะเวลาในการทำงานเป็นปีเริ่มตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน
การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง หมายถึง	ความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในการทำงานของตนเองในหน้าที่รับผิดชอบ ตามขอบเขตการทำงานของตนได้ถูกต้องตามหน้าที่ราชการอย่างมีคุณธรรมและประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของประชาชน และเพื่อนร่วมงาน
การรับรู้ต่อระบบบริหาร หมายถึง	ความรู้สึกละเอียดต่อการบริหาร การมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การจัดองค์การ การบังคับบัญชาและการบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน
ค่านิยมต่อการทำงาน หมายถึง	ความเชื่อที่ควรปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานของข้าราชการตำรวจ ต่อคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ความรับผิดชอบ การใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ในการปฏิบัติกิจกรรม เพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์แก่สังคม มีการศึกษาหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน และชุมชน

### ค่านิยมต่อราชการ

หมายถึง ความเชื่อที่ควรปฏิบัติเมื่ออยู่ในระบบราชการ โดยต้องยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ยึดถือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา ยึดตามลายลักษณ์อักษร หรือธรรมเนียมที่เคยปฏิบัติ รับราชการ เป็นอาชีพหลัก มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ตามความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว อีกทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ

### ค่านิยมต่อบริการ

หมายถึง ความเชื่อที่ควรปฏิบัติต่อผู้รับบริการ โดยให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการโดยตรง ความเคารพในความรู้สึก ค่านิยมขนบธรรมเนียม ประเพณีของผู้รับบริการ ให้บริการโดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยคำนึง ถึงความพอใจของผู้รับบริการ

### คุณภาพชีวิตในการทำงาน

หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักตำรวจแห่งชาติ ที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความ เป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพโดยจำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

### ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการตำรวจรู้สึกพึงพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนจาก การทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตตาม ทัศนคติของตน ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานการครองชีพ และต้องเป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่คล้ายคลึงกัน

### สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ อยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก สบายปลอดภัย ไม่ เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของข้าราชการตำรวจ

### การพัฒนาความสามารถของบุคคล

หมายถึง การเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจมีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถและการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

### ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ในการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในอาชีพและรายได้ หรือหน้าที่ที่ได้รับ

### บูรณาการทางสังคม

หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับและความร่วมมือการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความสามัคคี ปราศจากการมีอคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน

### ธรรมเนียมในองค์กร

หมายถึง นโยบาย และกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ซึ่งบุคลากรมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและมีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

### ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกที่มีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาทำงานกับช่วงเวลาที่ได้ผ่อนคลายจากการทำงาน โดยมีเวลาเป็นส่วนตัวกับครอบครัว สังคมและตนเองโดยที่ไม่วิตกกังวลจากงานได้

### การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกว่าการทำงานของตนเองมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การให้ความร่วมมือกับชุมชน หรือสังคม หรือหน่วยอื่น ในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณะประโยชน์ ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และความรู้สึกภูมิใจในอาชีพ