



การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

จังหวัดนครสวรรค์

THE POLICE LIFE QUALITY DEVELOPMENT OF POLICE TRAINING CENTER
REGION 6 IN NAKHONGSAWAN PROVINCE



ดาบตำรวจอำนาจ เจริญสุข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

จังหวัดนครสวรรค์

THE POLICE LIFE QUALITY DEVELOPMENT OF POLICE TRAINING CENTER
REGION 6 IN NAKHONGSAWAN PROVINCE



ดาบตำรวจ อำนาจ เจริญสุข

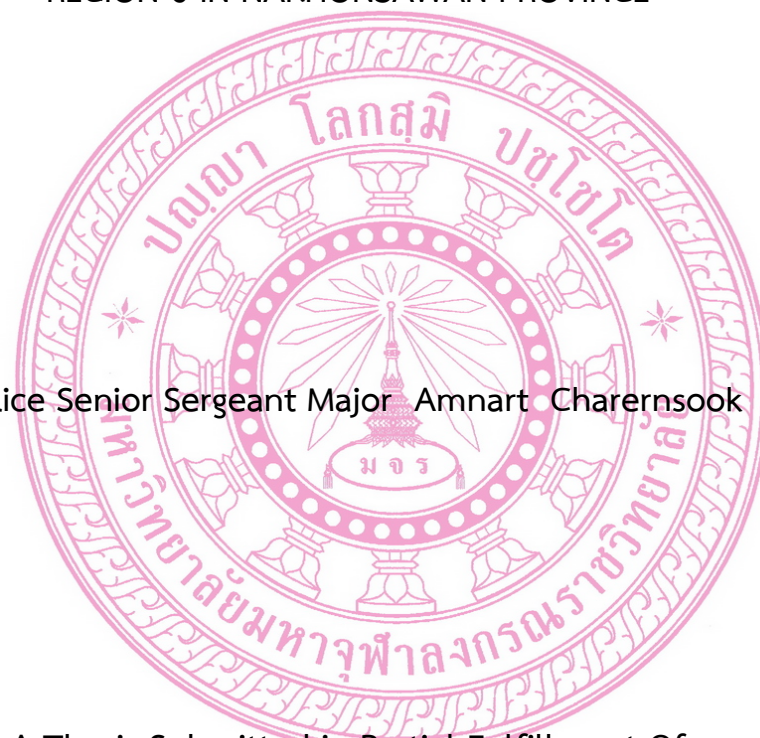
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



THE POLICE LIFE QUALITY DEVELOPMENT OF POLICE TRAINING CENTER
REGION 6 IN NAKHONSAWAN PROVINCE

Police Senior Sergeant Major Amnart Charernsook



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment Of
The Requirement for The Degree Of
Master Of Arts
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand

C.E.2014(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระสุธีธรรมมานันต์, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประธานกรรมการ

(พระราชวัชรเมธี, ดร.)

กรรมการ

(อ.ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม)

กรรมการ

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.

ประธานกรรมการ

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

ดาบตำรวจ.....

(อำนาจ เจริญสุข)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัย : ดาบตำรวจ อำนาจ เจริญสุข

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร., ป.ธ.๙., กศ.ม., รป.ด

: พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร., พธ.บ., ศศ.ม., รป.ด.

วันสำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑๑๒ คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๗ คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ ในระดับปานกลาง ($\mu=๒.๕๔$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่อยู่อาศัยและ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสุขภาพอนามัยและด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย

๒) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ไม่มี ความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

๓) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า อาคารบ้านพักมีสภาพทรุดโทรม ขาดการบำรุงรักษาจากหน่วยงานที่รับผิดชอบเนื่องจากสร้างมาเป็นระยะเวลานาน ระบบ สาธารณูปโภคซึ่งได้แก่น้ำประปา ไหลไม่สะดวก ห้องพยาบาลไม่เปิดให้ใช้งาน ข้าราชการตำรวจขาด การดูแลเบื้องต้นเมื่อมีอาการเจ็บป่วยเล็กน้อย ไม่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการเต็มสิทธิเมื่อต้องเข้ารับการศึกษาอบรมต่างๆเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ไม่มีสวัสดิการ กองทุน และอาชีพเสริมให้แก่ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ไม่ได้รับตามจำนวนที่เบิกจริง ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะเข้าไปดำเนินการ ให้ถูกต้องได้ เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานไม่ได้เป็นผู้รับเงินด้วยตนเอง ข้อเสนอแนะ ควร จัดงบประมาณมาบำรุงรักษาอาคารบ้านพัก ระบบสาธารณูปโภค โดยเฉพาะระบบน้ำประปา ให้ไหล ได้สะดวกตลอดเวลา ปรับปรุงเปิดใช้งานห้องพยาบาล สนับสนุนงบประมาณเมื่อต้องส่งข้าราชการ ตำรวจเข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ควรดูแลค่าตอบแทน จากการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจให้ได้รับความถูกต้องและเป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

Dissertation Title : THE POLICE LIFE QUALITY DEVELOPMENT OF POLICE TRAINING
CENTER REGION 6 IN NAKHONSAWAN PROVINCE

Researcher : Pol.Sen.Sgt.Maj. Amnart Charernsook

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Phratheppariyatmethee., Pali IX, M.Ed., Ph.D.

: Phrakhrusangharak Kiettisak Kittipanno., B.A., M.A., D.P.A.

Date of Graduation : March 31, 2014.

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the opinions of police officers at the Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province regarding their life quality development, 2) to study the individual relationship factors in accordance with the Police life quality development at the Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province, 3) to study the methods for the Police life quality development at the Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province. This study applied the Survey Research in which the sample was 112 police officers at the Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province. The tools of the research were questionnaire and the Statistical Package for Social Science (SPSS). The statistics for data analysis used Frequencies, Percentage, Mean, Standard Deviation, Chi-Square test, In-Depth Interviews with 7 Key Informants and the Analysis of context-based content.

Results of the Research

1. Overall, the opinions of police officers at the Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province regarding their the Police life quality development were at the middle level ($\mu=2.54$). Considering for each aspect, the residence and education were in moderate level whereas health and sanitation, income, and welfare were at the low level.

2. The relationship between personal factors, classifying into sex, age, degree of education, status had no relationship with the Police life quality development at the Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province.

3. The problems, obstacles, and suggestions for the police life quality development of police officers at the Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province found that the residences were declined and lack of maintenance from related agencies. Moreover, the public utility such as water supply by which could not pour inconvenient, nursing room was not open for service thus police officers did not received the primary nursing when they injured. Police officers also lacked the full expenses when they went to training or any government services and there were no welfare foundations or additional occupations for them. The suggestions were to seek the budgets for maintaining the residences, water supply, nursing room. Furthermore, the full expenses should be available when the Police Training wanted to send the officials for training and the accurate payment should also be considered.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตากรุณาจากบุคคลหลายท่านด้วยกัน

ขอขอบคุณคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. ประธานกรรมการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ดร. กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ คณะผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน คือ พันตำรวจโท วสันต์ สิงห์ตา ร้อยตำรวจเอก ดร.จรัส ปานพิก ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา ดร.วรกฤตเถื่อนช้าง และ อาจารย์ อัครเดช พรหมกลีบ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษาเนื้อหาระเบียบวิธีวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำแก้ไข ให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี เจ้าหน้าที่ศูนย์บัณฑิตที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้วิจัยตลอดจนเพื่อนนักศึกษา รปม.รุ่น ๔ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ และขอขอบคุณศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในการเอื้อเพื่อให้ข้าราชการของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระราชวรเมธี, ดร. อ.ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี ผศ.ดร.สุพล สุยะพรหม พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร. ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และขอขอบคุณพี่น้องทุกคนที่ช่วยเหลือเวลาอันมีค่าแบ่งเบาภาระประจำวันของผู้วิจัยทำให้ผู้วิจัยทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ดาบตำรวจ อำนาจ เจริญสุข

มีนาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๙)
สารบัญแผนภาพ	(๑๑)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา	๘
๒.๑.๒ หลักธรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑๙
๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	๒๒
๒.๑.๔ แนวคิดเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจ	๓๗
๒.๑.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย	๔๖
๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๒
๒.๒.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา	๕๒
๒.๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต	๖๔
๒.๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจ	๗๕
๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๔
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๘๖
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๖
๓.๒ ประชากรที่ศึกษาและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๘๖
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๘
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๙๒
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๙๔
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๔
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	๙๖
๔.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	๑๐๒
๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	๑๐๖
๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	๑๑๓
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๒๐
บทที่ ๕ สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๒๒
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๒๑
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๒๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๒๕
บรรณานุกรม	๑๓๖
ภาคผนวก	๑๔๗
ผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๔๘
ผนวก ข ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ	๑๕๕
ผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try out)	๑๕๗
ผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ(Try out)	๑๖๐
ผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๖๓
ผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๖๕
ผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก	๑๗๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

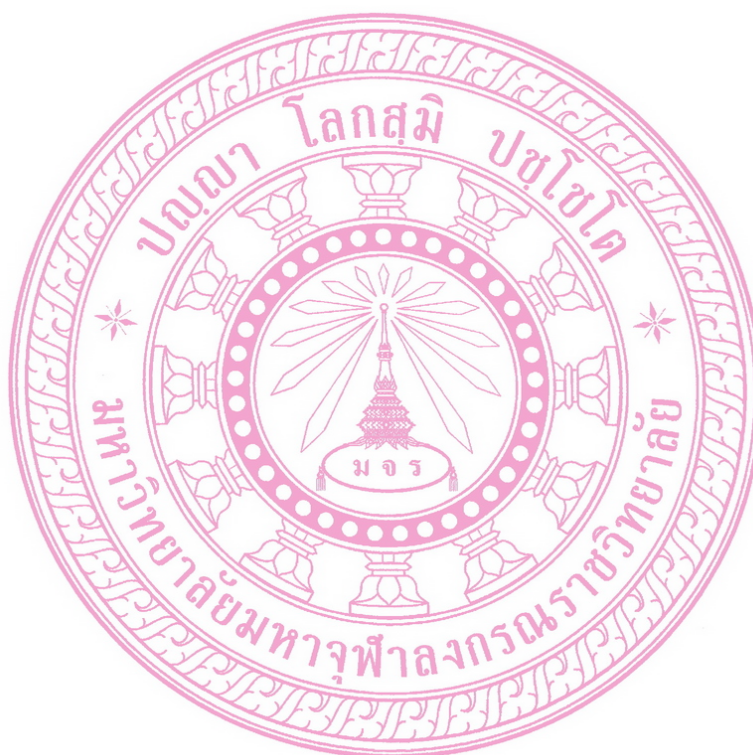
ผนวก ซ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ประวัติผู้วิจัย

หน้า

๑๘๐

๑๘๒



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๓.๑ จำนวนข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	๘๗
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๕
๔.๒ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม	๙๗
๔.๓ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่อยู่อาศัย	๙๘
๔.๔ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านสุขภาพอนามัย	๙๙
๔.๕ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการศึกษา	๑๐๐
๔.๖ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านรายได้และสวัสดิการ	๑๐๑
๔.๗ แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	๑๐๒
๔.๘ แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	๑๐๓
๔.๙ แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	๑๐๔
๔.๑๐ แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	๑๐๕

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่อยู่อาศัย	๑๐๖
๔.๑๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านสุขภาพอนามัย	๑๐๘
๔.๑๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการศึกษา	๑๑๐
๔.๑๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านรายได้และ สวัสดิการ	๑๑๑



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

๒.๑ โครงสร้างของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

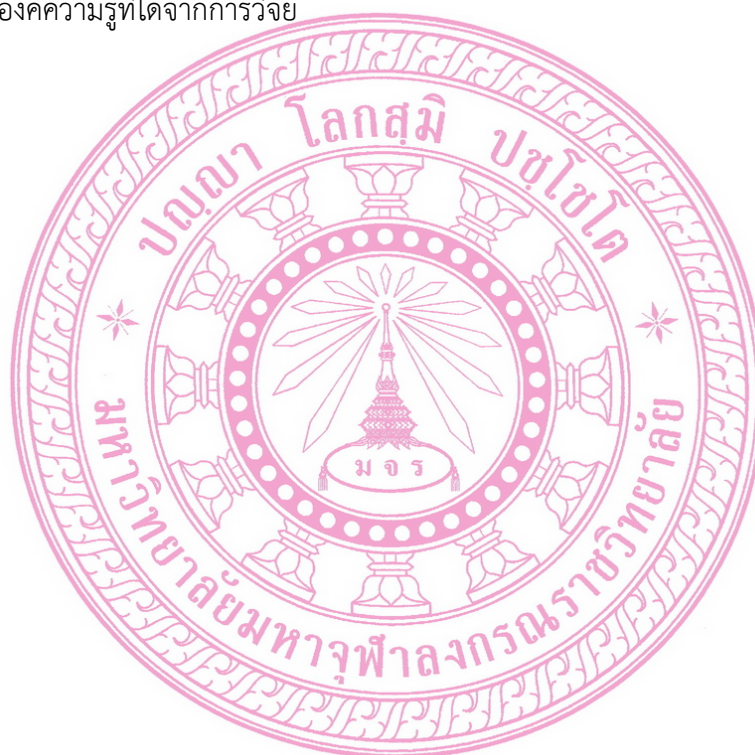
๔๘

๒.๒ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

๘๕

๔.๑ แสดงการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๑๒๐



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตำรวจมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเพื่อปกป้องคุ้มครองประชาชนให้มีชีวิตอยู่ด้วยความร่มเย็นเป็นสุขหน้าที่นี้ถือว่าสำคัญมาก โดยเฉพาะในปัจจุบันสถานการณ์ในบ้านเมืองนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าไม่น่าไว้วางใจเหตุภัยอันตรายและความไม่เป็นปกติอันน่าประหลาด ฉะนั้นตำรวจจึงต้องมีจิตสำนึกในหน้าที่ของตนเองอย่างเข้มแข็งหนักแน่นรักในเกียรติศักดิ์ความเป็นตำรวจเพื่อความเป็นอยู่รอดปลอดภัยของบ้านเมือง และเพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราชความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันนำมาสู่เกียรติยศ และความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทีมจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการ

ทำงาน ทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีกำลังพลทั้งข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร จำนวนกว่าสองแสนนาย ภายหลังได้มี พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักตำรวจแห่งชาติ ให้ กองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธรภาค ๖ ขึ้นตรงต่อตำรวจภูธรภาค ๖ และเปลี่ยนชื่อเป็น ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๘ เป็นต้นมา ^๑ และเมื่อวันที่ ๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๒ ได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จากระดับกองกำกับการ ขึ้นเป็นระดับกองบังคับการ ^๒ โดยให้มีผู้บังคับการเป็นผู้บริหารสูงสุด จากการปรับโครงสร้างดังกล่าวทำให้มีการยุบส่วนราชการภายในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ คือ ยุบกองร้อย ๔ กองร้อย ๕ และกองร้อย ๖ และตัดโอนกำลังพลข้าราชการตำรวจที่ถูกยุบส่วนราชการไปประจำ ณ สังกัดใหม่ที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค ๖

ซึ่งทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นจำนวนมาก และจากจำนวนกำลังพลที่ลดน้อยลงจากหลายสาเหตุอื่นเช่น การเกษียณอายุราชการ การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด การเลื่อนชั้นยศจากชั้นประทวนเป็นชั้นสัญญาบัตร การย้ายสังกัดจากศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ไปประจำสังกัดใหม่ และการเสียชีวิตของข้าราชการตำรวจ ด้วยจำนวนกำลังพลที่ลดเหลือน้อยลงประกอบกับจำนวนปริมาณของงานที่เพิ่มมากขึ้น ตลอดถึงการปรับเปลี่ยนนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่บ่อยๆ ทั้งรูปแบบบริหาร โครงสร้างองค์กร จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ตามกรอบแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ที่ปรากฏในรายงาน "การพัฒนามนุษย์ ค.ศ. ๑๙๙๔" ของสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) โดยมีเป้าหมายเกี่ยวกับมนุษย์ ๒ ประการ คือ ๑) มนุษย์ทุกคนจะต้องปลอดภัยจากความกลัว (Freedom from fear) ๒) ปลอดภัยจากความขาดแคลนหรือความต้องการ (Freedom from want) ซึ่งนับเป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิดความมั่นคงของชาติ อันประกอบด้วยรัฐและดินแดนมาเป็นความมั่นคงของประชาชนในฐานะองค์กรประกอบพื้นฐานของชาติ โดยรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการผลักดันแนวคิดใหม่ เรื่อง ความมั่นคงของมนุษย์ในการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยการจัดตั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ มีอำนาจหน้าที่ในการ

^๑ ราชกิจจานุเบกษา, พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๘ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๔๘), เล่ม ๑๒๒, ตอนที่ ๓๖, ก หน้า ๒.

^๒ ราชกิจจานุเบกษา, พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๒), เล่ม ๑๒๖, ตอนที่ ๖๖ ก, หน้า ๔๙.

พัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคในสังคมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ดำเนินการศึกษามาตรฐานและตัวชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์ ตามแนวคิดทฤษฎีในประเทศ และต่างประเทศร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ ความหมาย ความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) หมายถึง การที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ประกอบด้วย ความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน ๑๐ มิติ ตามแนวทาง ดังนี้

๑) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการมีงานทำและรายได้ ประกอบด้วย (๑) การได้ทำงานที่มั่นคงและ มีความสุขหรือพอใจในงาน (๒) มีรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว (๓) มีเงินออมที่พอเพียงสำหรับอนาคต (๔) ปราศจากหนี้สินที่ไม่สร้างผลิตผล

๒) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านครอบครัว ประกอบด้วย (๑) ความรักใคร่ปรองดอง (๒) ความรับผิดชอบและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ (๓) การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน (๔) การไม่ใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ

๓) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสุขภาพอนามัย ประกอบด้วย (๑) การมีสุขภาพกายที่ดี (๒) การมีสุขภาพจิตที่ดี (๓) การมีหลักประกันด้านสุขภาพอนามัยอย่างเท่าเทียมและพอเพียง (๔) ประชากรไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยทางกายและจิต (๕) การปฏิบัติตนที่มีส่วนส่งเสริมสุขภาพกายและจิต

๔) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการศึกษา ประกอบด้วย (๑) ประชากรได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม (๒) การมีการศึกษาที่พอเพียงต่อการครองชีวิต (๓) การได้รับการศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๕) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ส่วนบุคคล) ประกอบด้วย (๑) การปลอดภัยจากการประทุษร้ายต่อร่างกาย (๒) ความรู้สึกปลอดภัยจากการประทุษร้ายต่อร่างกาย (๓) การปลอดภัยจากการประทุษร้ายด้านทรัพย์สิน (๔) ความรู้สึกปลอดภัยจากการประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน

๖) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย (๑) เพิ่มระดับการมีสิทธิครอบครองที่อยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน (๒) พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานโดยเฉพาะน้ำสะอาดอย่างทั่วถึง (๓) สิ่งแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษทางเสียง กลิ่น ฝุ่น คิว

๗) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ประกอบด้วย (๑) การปลอดภัยจากการถูกละเมิดและเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ (๒) มีหลักประกันและการคุ้มครองด้านสิทธิ (๓) กลไกที่แก้ปัญหาข้อขัดแย้งด้านสิทธิที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๘) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสังคม-วัฒนธรรม ประกอบด้วย (๑) มีเวลาพักผ่อนที่ปลอดจากภารกิจที่พอเพียง (๒) ใช้เวลาติดตามข่าวสารทางสังคม-วัฒนธรรม (๓) มีเวลาในการทำจิตใจให้สงบ (๔) มีส่วนในการปฏิศาสนกิจ (๕) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มสังคมและชุมชน

๙) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย (๑) การมีบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ (๒) ระบบบริการสังคมที่ให้การคุ้มครองและเข้าถึงได้ในเวลาอันรวดเร็ว (๓) ความรู้สึกในคุณค่าของชีวิต และความสุขในชีวิต

๑๐) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการเมือง - ธรรมาภิบาล ประกอบด้วย (๑) ส่งเสริมการใช้สิทธิเลือกตั้งอย่างบริสุทธิ์ในทุกระดับ (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองและการรวมกลุ่มทางการเมือง (๓) ส่งเสริมการติดตามข่าวสารทางการเมืองของประชากร (๔) สร้างความโปร่งใส การตรวจสอบได้และความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ^๓

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ มีอะไรบ้าง

^๓ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๘ ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ เรื่อง กรอบแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ที่ปรากฏในรายงาน "การพัฒนามนุษย์ ค.ศ. ๑๙๙๔" ของสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP)

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิด และทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้ ๑. ด้านที่อยู่อาศัย ๒. ด้านสุขภาพอนามัย ๓. ด้านการศึกษา ๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ใน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านที่อยู่อาศัย ๒. ด้านสุขภาพอนามัย ๓. ด้านการศึกษา ๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑. ๑.๓.๑ ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนผู้มียศตั้งแต่ สิบตำรวจตรี ถึง ดาบตำรวจ และชั้นสัญญาบัตรผู้มียศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี ถึง พลตำรวจตรี ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๒ คน^๔

๑.๔.๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เลขที่ ๘๓๗ หมู่ ๑๐ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

^๔ ข้อมูลบุคลากรตำรวจ, ประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, ประจำเดือนมกราคม, ๒๕๕๗.

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

๑.๕.๒ คุณภาพชีวิต หมายถึง การได้รับหลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การตอบสนองตามความจำเป็นขั้นพื้นฐาน การสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ในด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านครอบครัว และความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ ตามลักษณะสิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม และวิธีการเลี้ยงดูตามความเป็นจริงของชีวิตมนุษย์แล้วคุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับความพอใจของคนๆ นั้น

๑.๕.๓ ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ เลขที่ ๘๓๗ หมู่ ๑๐ ถนนพหลโยธิน ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๕.๔ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ หมายถึง สถาบันการศึกษา และพัฒนาข้าราชการตำรวจ สังกัด สังกัดตำรวจภูธรภาค ๖ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ผลิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตามความต้องการของภาค ๖ ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ติดต่อและประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หรือองค์กรอื่นเพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่น และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความสะดวก และการรักษาความปลอดภัยของประชาชน ตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละพื้นที่ ตั้งอยู่เลขที่ ๘๓๗ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ สถานที่ฝึกอบรมหลักสูตรการเรียนการสอนและหลักสูตรภาคปฏิบัติแก่บรรดานักเรียนนายร้อยตำรวจและนักเรียนนายสิบตำรวจ

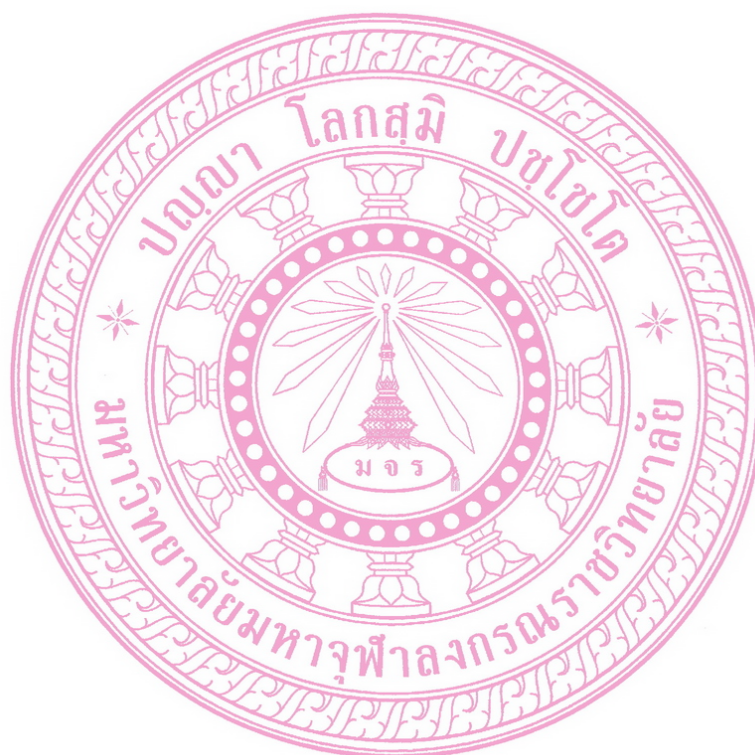
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ทำให้ทราบถึงสภาพทั่วไปในเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจของ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

๑.๖.๒ ทำให้ทราบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจของ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๖.๓ ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจของศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๖.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ และข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรม
ตำรวจอื่นๆ ต่อไป



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

๒.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

๒.๑.๒ หลักธรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

๒.๑.๔ แนวคิดเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจ

๒.๑.๕ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา

๒.๒.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

๒.๒.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจ

๒.๓ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความต้องการของมนุษย์ที่อยากเห็นสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นในสังคมของตนเองการเปลี่ยนแปลงของสังคมไปในทางที่ดีขึ้นที่เราเรียกกันว่า “การพัฒนา” (Development) หรืออาจให้คำจำกัดความของการพัฒนาได้ว่าเป็น กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถของคนส่วนใหญ่ที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนโดยต่อเนื่องภายใต้คำจำกัดความดังกล่าวเนื้อหาสาระสำคัญของการพัฒนาจึงอยู่ที่ความสามารถของคนส่วนใหญ่ ส่วนกลไกหรือกระบวนการนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงานนอกจากนั้น การดำเนินงานควรจะต้องให้ผลได้อย่างต่อเนื่องอีกด้วยกระบวนการพัฒนาจึงจำเป็นที่จะต้องเป็นกระบวนการระยะยาวและจากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่ามีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้หลายท่าน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่าพัฒนาหมายถึง ความเจริญเติบโตหรือก้าวหน้า^๑

สนธยา พลศรี กล่าวไว้ว่า เมื่อการพัฒนาถูกกำหนดความหมายจากหลายแหล่งและหลายสาขาวิชา ทำให้ลักษณะของการพัฒนามีหลายประการแต่ลักษณะที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้

๑) เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆเช่น ด้านสุขภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น หรือให้มีความเหมาะสมอันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงในด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวเท่านั้น หรืออาจจะเรียกได้ว่าต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ

๒) มีลักษณะเป็นกระบวนการคือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอนและอย่างต่อเนื่องกัน โดยแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นลำดับ ไม่สามารถข้ามขั้นตอนหนึ่งได้

๓) มีลักษณะเป็นพลวัตคือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งแต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นแบบรวดเร็วหรือช้า ๆ ปริมาณมาก หรือน้อยก็ได้

๔) เป็นแผนและโครงการคือเกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลง ใรด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อไร ใช้งบประมาณเท่าใด ใครรับผิดชอบ เป็นต้นไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า

๕) เป็นวิธีการ การพัฒนาเป็นมรรควิธี หรือกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การพัฒนาสังคม การพัฒนาชนบท การพัฒนาการเมืองการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชุมชน ต่างก็เป็นวิธีการพัฒนาแบบหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง

๖) เป็นปฏิบัติการ คือ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ไม่เป็นเพียงแนวความคิด หรือเป็นเพียงแนวคิด หรือเป็นเพียงรายละเอียดของแผนและโครงการเท่านั้น เพราะการพัฒนาเป็นวิธีการที่ต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริงจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ

๗) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ เพื่อประโยชน์ของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์โลกประเภทเดียวที่สามารถจัดทำแผนโครงการและคิดค้นวิธีการพัฒนาตนเองและสิ่งต่าง ๆ ได้ การเปลี่ยนแปลงใดก็ตามถ้าไม่ได้เกิดจากการกระทำของมนุษย์แล้ว จะไม่ใช่การพัฒนาแม้ว่าจะมีลักษณะอื่นๆ เหมือนกับการพัฒนาก็ตาม

๘) ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมหรือพึงพอใจ ทำให้มนุษย์และสังคมมีความสุขเพราะการพัฒนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์นั่นเอง

๙) มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด คือ สามารถบอกได้ว่าลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นการพัฒนาหรือไม่ ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น เปรียบเทียบกับสภาพเดิมก่อนที่จะเกิด

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๔๐๕.

การเปลี่ยนแปลง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการชีวิตในด้านต่างๆโดยเฉพาะด้านคุณภาพสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากมนุษย์และสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการพัฒนา จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยการพัฒนาใหม่ๆจึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ^๒

สมบุรณ์ สุขสำราญ ได้กล่าวไว้ว่าสาระสำคัญของความคิดเกี่ยวกับการพัฒนานั้น เนื่องจากปรัชญาพื้นฐานของพุทธศาสนาที่ปรารถนาชี้ทางหลุดพ้นจากความทุกข์และชี้ทางสู่ความสุขให้แก่มนุษย์ตามหลักคำสอนนี้ พุทธศาสนิกชนโดยเฉพาะพระสงฆ์มีหน้าที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และสัตว์อื่นๆ ให้พ้นจากความทุกข์ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ดังนั้น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้พ้นจากสภาพความด้อยพัฒนา ด้อยการศึกษาความสำคัญของการพัฒนา โดยการช่วยเหลือกัน ทั้งการอบรมในศาสนาธรรม และประสบการณ์มีอิทธิพลสำคัญต่อการก่อรูปแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาของพระสงฆ์^๓

โสมิต ปันเปี่ยมรัชฎ์ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาที่น่าจะส่งผลต่อคนส่วนใหญ่ใน ๓ ลักษณะด้วยกัน คือ

๑) การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้า ซึ่งถ้าเป็นเรื่องเศรษฐกิจก็เรียกว่า ความเจริญทางเศรษฐกิจ ถ้าเป็นด้านสังคมก็เป็นเรื่องของความมีเหตุผล ตลอดจนระบบและกลไกซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจ และลดความขัดแย้งโดยสันติวิธี เรื่องความก้าวหน้านี้ได้กลายเป็นเรื่องที่ได้รับการเอาใจใส่กันมาก และมีคนส่วนหนึ่งเห็นว่า การพัฒนานั้น หมายถึง เรื่องของความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างเดียว ซึ่งตามทัศนะของการพัฒนาโดยทั่วไปนั้น ควรหมายถึง เรื่องความก้าวหน้าทางสังคมด้วย ไม่เฉพาะแต่ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจเท่านั้น

๒) การพัฒนา หมายถึงความมั่นคง ถ้าในทางเศรษฐกิจเราต้องการให้ระบบเศรษฐกิจเป็นระบบที่มั่นคงมีเสถียรภาพ ไม่มีปัญหาเงินเฟ้อ เงินฝืด ในทางสังคมก็เช่นกันเราต้องการเห็นความมั่นคงทางสังคมเป็นสังคมที่สงบสุข สังคมที่สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยปราศจากความรุนแรง ความมั่นคงจึงเป็นเรื่องใหญ่และในการพัฒนายังต้องคิดถึงเรื่องนี้ด้วย

๓) การพัฒนา หมายถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงการพัฒนายังควรหมายถึงความเป็นธรรมอีกด้วย โดยเฉพาะความเป็นธรรมในลักษณะที่ว่าประชาชนทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมได้เข้ามามี

^๒ สนธยา พลศรี, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , ๒๕๔๗), หน้า ๑๗๔ - ๑๗๕.

^๓ สมบุรณ์ สุขสำราญ, **การพัฒนาชนบทตามแนววิถีพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๕๓.

ส่วนร่วม และได้รับผลตอบแทนจากการที่มีส่วนในการพัฒนาตามควร ดังนั้นการพัฒนาที่เราต้องการ จึงควรเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่ช่วยสร้างความเป็นธรรมด้วย^๔

ปวย อึ้งภากรณ์ ได้เสนอแนวคิดบทบาทของพระพุทธศาสนาที่มีต่อการพัฒนาประเทศไว้ว่า ถ้าปราศจากศีลธรรมเสียแล้ว การพัฒนาประเทศไม่ว่าจะพัฒนาไปทำนองใด ย่อมจะบกพร่องและไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะพัฒนาไปในด้านเป้าหมายซึ่งจะผิด ผลสุดท้ายอาจจะพัฒนาไปทำนองที่จะเห็นความเจริญทางวัตถุซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่งกว่าเรื่องที่สำคัญแท้ๆคือ ความเจริญในทางปัญญาและในทางศีลธรรม การขาดจากศีลธรรมนั้น จะทำให้โลกเสื่อมโทรม พระพุทธศาสนาจะช่วยเหลือในการพัฒนาชาติได้ ดังนั้น ย่อมอาศัยพระธรรมและพระสงฆ์เป็นสื่อสำหรับสืบพระศาสนา และการที่พุทธศาสนาจะช่วยให้มีการพัฒนาชาติได้ดีจริงๆ ก็คืออาศัยหลักเกณฑ์บางประการ ดังนี้

๑) ความเชื่อในพุทธศาสนา ต้องเป็นความเชื่อที่บริสุทธิ์ไม่เจือปนความเชื่อถือโชคลางทางไสยศาสตร์ พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า “คนโง่นั้นมีแต่พิเคราะห์ดวงดาว” ฉะนั้นในการที่จะทำให้มนุษย์โลกมีความสมบูรณ์ทั้งในด้านวัตถุและสติปัญญาก็ควรจะพัฒนาศาสนาใหม่ให้เกิดความบริสุทธิ์

๒) ความเชื่อในพุทธศาสนาเป็นความเชื่อที่มีมูลฐานตั้งอยู่ในเหตุผลและวิชาไม่ใช่ตั้งอยู่ในความเชื่อโดยมงายอย่างเดียว หรืออริชา พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า “ท่านทั้งหลาย อย่าพึงเชื่อสิ่งใดเพียงเพราะที่ได้ฟังตามๆกันมา หรือเพราะเคยเห็นเช่นนั้นๆต่อมามาเล่าท่านจงเอาข้อที่ได้เห็นได้ฟังได้ตรึกตรองดูด้วยเหตุผลจนเกิดความชัดเจนแล้วจึงค่อยเชื่อ

๓) การที่จะนำเอาคำสอนของพุทธศาสนามาประยุกต์กับสภาพปัจจุบัน ซึ่งลักษณะของสังคมได้ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการประยุกต์พระธรรม ซึ่งเป็นอมตะอยู่แล้วมาใช้กับสภาพปัจจุบันซึ่งจะต้องมีการศึกษาและวิจัยอย่างถ่องแท้

๔) การพัฒนานั้น จำเป็นที่จะต้องใช้ทางโลกและทางธรรม เพราะฉะนั้นทางฝ่ายพระสงฆ์ก็ดี ทางฝ่ายบ้านเมืองก็ดีต้องร่วมมือกันอย่างมากมีหลายกรณีที่ฝ่ายบ้านเมืองเพิกเฉยต่อความสำคัญของวัดในชนบทและในเมืองและเพิกเฉยต่อความสำคัญของการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ในหมู่บ้านถ้าความร่วมมือทั้งฝ่ายสงฆ์และฝ่ายฆราวาสดำเนินไปด้วยดี ก็จะเป็นประโยชน์ทั้ง ๒ เปลี่ยนแปลงเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตนั้นมีความสำคัญกับทุกคนถ้าทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข^๕

^๔ โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์, *การพัฒนาประเทศไทย*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๕๒), หน้า ๒๕.

^๕ ปวย อึ้งภากรณ์, *ศาสนธรรมกับการพัฒนา*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โกมลคีมทอง, ๒๕๓๐), หน้า ๖๑ - ๖๕.

สุภาส เครือเนตร กล่าวว่า การที่จะพัฒนาชีวิตให้มีคุณภาพได้สำเร็จนั้นต้องพัฒนาหลายๆด้านประกอบกัน การมุ่งพัฒนาชีวิตด้วยกระบวนการศึกษาเพื่อหวังสร้างโอกาสทางานทำงานมีรายได้มาใช้จ่ายบำรุงชีวิตให้อยู่ดีกินดีมีความสะดวกสบายสามารถยกระดับชีวิตได้สูงขึ้นในสังคมว่าเป็นชีวิตที่มีคุณภาพนั้นคุณภาพชีวิตในลักษณะนี้อาจไม่ยั่งยืนมั่นคงกับด้านอื่นๆ คือด้านมนุษยสัมพันธ์ เพราะว่าการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม จำเป็นต้องพบปัญหาอาจก่อตัวขึ้นมาช่วงใดช่วงหนึ่งของชีวิตได้ หากทำที่ของจิตใจ ซึ่งเป็นตัวบ่งการชีวิตยังไม่ได้รับการพัฒนาให้มีท่าทีในทางก่อกวนและสมดุ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สำคัญอีกด้านหนึ่งที่จะต้องรีบพัฒนาไปพร้อมกันให้สมดุลมีการคบหา เกี่ยวพันระหว่างบุคคลรอบด้านพฤติกรรมที่เราแสดงออกย่อมไปกระทบอารมณ์ความรู้สึกระหว่างบุคคลแล้วสะท้อนกลับมาเกี่ยวพันตัวเราด้วยผลของการสะท้อนกลับมามีอิทธิพลต่อการพัฒนาชีวิตเช่นกัน ถ้าสะท้อนกลับมาในทางบวกก็จะช่วยเสริมสร้างกำลังใจและมีส่วนช่วยผลักดันการพัฒนาชีวิตได้สะดวกขึ้น หากสะท้อนกลับในทางลบความเกี่ยวพันนั้นจะกลายเป็นตัวห่วงเหนี่ยวการพัฒนาตนคล้ายกับตัวเองห่วงเหนี่ยวตัวเองการจะสะท้อนกลับเป็นบวกหรือลบนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของเราเป็นต้นเหตุผสมอยู่ด้วยฉะนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาชีวิตในด้านนี้ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นเมื่อชีวิตได้รับการปรับปรุงและพัฒนาหลายๆ ด้านประกอบกันผ่านไปถึงระยะหนึ่งสภาวะทางจิตใจก็จะมี ความมั่นคงขึ้น มีกำลังใจ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเป็นความรู้สึกลึกๆ ในจิตใจ หากเราเฝ้าถนอมรักษา สภาวะจิตนี้ให้ดี เพาะเลี้ยงกำลังใจนี้ให้เข้มแข็งก็จะกลายเป็นความเชื่อมั่นที่แกร่งสามารถนำมาพัฒนาชีวิตและการงานให้เกิดคุณภาพได้ดียิ่งขึ้นความเชื่อมั่นในตนเอง ก็ต้องได้รับการพัฒนาเหมือนกันกับการพัฒนาด้านอื่นๆ เพราะมันเป็นพลังที่จะผลักดันชีวิตไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนาบุคลิกภาพเป็น การพัฒนาชีวิตในลักษณะองค์รวมคือรวมทั้งส่วนที่มองเห็นเป็นโครงร่างของร่างกายเครื่องแต่งกาย ลีกลองไปจนถึงส่วนที่เป็นสภาพจิตใจบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่ออารมณ์ความรู้สึกกับบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์ และผู้พบเห็นโดยทั่วไปการปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกเริ่มแต่การจัดการความเรียบร้อย ของการแต่งกาย การฝึกยิ้มหน้ากระจก จัดทรงผมฝึกเดินตัวตรงฝึกเจรจาอ่อนน้อมถ่อมตนตลอดจน กระทั่งกิริยามารยาทอื่น ถ้าฝึกจริงจังก็จะช่วยเสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ยิ่งขึ้นเพราะ บุคลิกภาพทั้งหมดมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสภาพจิตใจหรือหากจะมองกลับกันก็จะได้ว่า สภาพจิตใจเป็นบ่อเกิดของบุคลิกภาพทั้งมวล

ดังนั้น หากเราฝึกปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักในเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพของตนลงในจิตใจได้สำเร็จ แล้วมันจะงอกออกมาสู่ภายนอกในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออก และจะกลายเป็น บุคลิกภาพที่ยั่งยืนเป็นสมบัติติดตัวเราไปตลอด^๒

^๒ สุภาส เครือเนตร , แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เสียงเชียง, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑-๑๒.

มนุษย์เรามีความต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า ดังนั้นทุกคนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น มีการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม และผลภาวะที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการดำเนินชีวิต การเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรมทำให้มนุษย์มีรสนิยมสูงขึ้น ประารถนาสิ่งที่ดีขึ้นหรือดีที่สุดมีความสามารถที่จะทำตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่นให้ได้ และเป็นที่รักใคร่ชอบพอกันทุกๆ คนการพัฒนาตนเองเป็นทั้งการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมไปสู่การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัยเพื่อค้นหาตนเอง เพิ่มทักษะ รวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปการพัฒนาตนเองอาจเป็นการพัฒนาที่จิตใจของตนเอง หรือพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ทำให้มีคุณภาพชีวิต มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามที่ใจปรารถนาการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต จะต้องมีการพัฒนาในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑.) การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกายได้แก่ การให้ความสำคัญกับสุขภาพ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ บริโภคอาหารอย่างถูกสุขลักษณะ เป็นการการพัฒนาให้ร่างกายมีความแข็งแรง สมส่วน และไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ

๒.) การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์ได้แก่ การสร้างเสริมสุขภาพจิตใจที่ดี รู้จักควบคุมอารมณ์ โดยการพัฒนาทางด้านจิตใจด้วยการให้ทาน การทำงานอดิเรกที่ชื่นชอบการเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการ การฝึกสมาธิ การผ่อนคลายด้วยการฟังเพลง การพักผ่อน การท่องเที่ยว เป็นต้น

๓.) การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสังคม เป็นการสร้างการยอมรับ และยกย่องจากสังคมได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมกับสังคมหรือหน่วยงานต่างๆ ใช้เวลาว่างบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน ให้ความร่วมมือกับสังคมในด้านต่างๆ ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม และการปฏิบัติตนโดยยึดหลักของกฎหมาย และคุณธรรม จริยธรรม

๔.) การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญา เป็นการเพิ่มทักษะทางด้านความรู้ให้กับตนเอง ได้แก่ การอ่านหนังสือ การเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆ การศึกษาข้อมูลสารสนเทศจากสื่อต่างๆ การสังเกต และติดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลจะต้องเริ่มต้นด้วยตัวเองเปิดใจยอมรับกับการพัฒนาตนเองพัฒนาคุณภาพชีวิต ต้องมีความพร้อมสำหรับการศึกษาเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง แล้วจะทำให้บุคคลนั้นสามารถใช้ชีวิตร่วมกันกับคนอื่น ๆ ในสังคมได้อย่างมีความสุข^๗

โรเบิร์ต ที โกลเลมบิวสกี (Robert T. Golembiewski) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีและเครื่องมือสอดแทรกการพัฒนาองค์กร และสรุปว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น แท้ที่จริงก็เป็นเพียงวิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาองค์กรเทคนิคหนึ่งเท่านั้น เอ็ดการ์ ฮิวส์ และโทมัส ดัมมิงส์

^๗ รวี สัจจะ-สมณะไธนาม, บันทึกธรรม, ภายในกาย จิตในจิต, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.bp.or.th/webboard/index.php?topic=12590>[๘ ส.ค.๕๖].

(Edgar Hues & Thomas Drumming) มองว่าพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาองค์การก็ได้ แม้จะมีวิธีการในรายละเอียดแตกต่างกันบ้างก็ตาม

ฮิวส์และดัมมิงส์ (Hues & Drumming) กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์การ ซึ่งจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ๒ ประการ คือ เป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ และเป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญๆ เกณฑ์การพิจารณาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ลักษณะ ดังนี้

๑. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอย่างเพียงพอ
๒. สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
๓. ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
๔. ลักษณะงานนั้นจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

อื่นๆด้วย และอื่นๆอีกหลายประการ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือสอดแทรกการพัฒนาองค์การนั้น มีลักษณะดังนี้

๑. โครงการพัฒนาความร่วมมืออันดีระหว่างสหภาพกับฝ่ายบริหารองค์การ
๒. การสร้างหรือปรับปรุงองค์การ ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น
๓. การพัฒนาคุณภาพงาน
๔. การกำหนดเวลาการทำงานแบบยืดหยุ่น

พระพุทธศาสนา ได้วางแนวทางการพัฒนาบุคคลซึ่งเปรียบได้กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อไปสู่จุดหมายสูงสุดของชีวิต คือ ความพ้นทุกข์ ได้แก่ ๑. กายภาวนา การพัฒนากาย ๒. ศีลภาวนา การพัฒนาความประพฤติ ๓. จิตตภาวนา การพัฒนาจิต ๔. ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา^๔

พระพุทธศาสนา สอนให้บุคคลพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านวัตถุและจิตใจให้มีความสมดุล นอกจากนี้ยังได้สอนเน้นด้านจิตใจเป็นพิเศษกว่าในบรรดาทรัพย์สินสมบัติทั้งหลายในโลกนี้ อริยทรัพย์ ๗ ประการ เหล่านี้สูงส่งกว่าและประเสริฐที่สุด คือ ๑. ความเชื่อที่มีเหตุผล ๒. การรักษากายวาจาใจให้เรียบร้อย ๓. การรู้สึกละอายต่อการทำความชั่ว ๔. การเกรงกลัวต่อการทำความชั่ว ๕. ความเป็นผู้ได้ศึกษา

^๔ แก้วตา เข้มแข็ง. การพัฒนาองค์การ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://isc.ru.ac.th/data/ED0003424.doc>. [๒ ต.ค.๕๖].

^๕ ่อง ปญจก.(ไทย) ๒๒/๗๙/๑๔๔.

เล่าเรียนมามาก ๖. การรู้จักเอื้อเพื่อเสียสละ ๗. การมีปัญหาเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเหตุผลดีชั่ว ถูกผิด คุณโทษ ประโยชน์แต่มีใช้ประโยชน์ อริยทรัพย์ทั้ง ๗ ประการนี้เห็นทรัพย์อันประเสริฐอยู่ในจิตใจ มีคุณค่าสูงกว่าทรัพย์ภายนอก ผู้ใดแย่งชิงไม่ได้ไม่สูญหายไปด้วยภัยอันตรายใด ๆ ทำให้ไม่ยากจนและ เป็นทุนสร้างทรัพย์สมบัติภายนอก^{๑๐}

พระมหาสมชาย สิริจนโท (หานนท์) กล่าวว่า อย่างไรก็ตามเมื่อบุคคลไม่พัฒนาตนเอง ทางกาย ทางความประพฤติ ทางจิตใจ และทางสติปัญญาแล้วย่อมทำให้เกิดโทษตามมาหลายอย่าง เช่นกัน คือ ทำให้เกิดความประทุษร้ายต่อกันทั้งทางกาย ทางวาจา และด้านจิตใจ เพราะขาดศีลเป็น เครื่องกำกับชีวิต เมื่อขาดสติไม่สำรวมอินทรีย์ ก็จะทำให้เพเลิดเพลิน ไปตามวัตถุที่วิ่งเข้าสู่อินทรีย์ ทั้ง ทางหู ทางตา เป็นต้น ในแต่ละวัน ซึ่งมากับสื่อมวลชนบ้าง มากับคนบ้าง มากับสถานที่บ้าง จึงทำให้ คนในปัจจุบัน มักจะประสบกับปัญหาความเครียดตามมา เช่น เครียดในการทำงาน เครียดในการ ปกครองหมู่คณะ เครียดในการศึกษาเล่าเรียน แต่ก็ทางแก้ไขไม่ได้ มีจิตใจหดหู่ ไม่กล้าตัดสินใจให้ มั่นคง ขณะเดียวกันเมื่อพัฒนาด้านขาดปัญญาในการวินิจฉัย ปัญหาต่าง ๆ จึงมีมากในสังคมทั้งส่วน ครอบครัวยุค และส่วนประเทศชาติ เพราะคนมีแต่ความรู้ด้านวิชาการ แต่ถ้าขาดปัญญาทาง พระพุทธศาสนาแล้ว ปัญญาอย่างนั้น ก็เป็นไปเพื่อการโกงกิน คอรัปชั่น ทุจริต เป็นมิฉฉาอาชีวะ หาได้ เป็นไปเพื่อความเจริญต่อตนและประเทศชาติบ้านเมืองไม่ ตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีตนฝึกฝนดีแล้ว พัฒนาดนให้เป็นที่ยิ่งแก่คนอื่นได้ ย่อมทำงานให้แก่สังคมได้ดี อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข มีจิตใจสุขสบาย ไม่เครียด ไม่กังวลใจ มีความอบอุ่นด้วยความดีของตนที่ปฏิบัติอยู่เสมอ นั้น ไม่ร้อนใจ มีความเกื้อกูล กัน เห็นใจกัน ช่วยเหลือกันตามความเหมาะสม ประคับประคองสังคมให้ดำเนินไปสู่ความ เจริญก้าวหน้า หลักพุทธธรรมที่ควรนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น ไตรสิกขา ๓ ปัญญา ๓ เบญจศีล ๕ เบญจธรรม ๕ และสังคหวัตถุ ๔ เพราะหลักธรรมเหล่านี้ สามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติตามประสบกับ ความสุขในชีวิตปัจจุบัน และสัมปรายิกภพด้วย (ภพหน้า) เมื่อบุคคลพัฒนาตนเองไปตามระดับต่างๆ แล้ว สิ่งที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง คือ อบายมุข ๖ ประการ และตัณหา ๓ นี่เป็น สิ่งที่ยกขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงได้ยากยิ่ง เพราะอบายมุข ๖ มีการติดสุรา ยาเสพติด เป็นต้นนั้น ทำให้ ชีวิตต้องเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอกอยู่เสมอ ถ้าขาดสติก็จะตกเป็นเหยื่อได้ง่ายขึ้น ส่วนตัณหานั้น เป็น เรื่องภายในของมนุษย์ที่จะต้องให้การควบคุม ไม่ให้ก่อโทษ หรือ ละเมิดศีลธรรมอันดี^{๑๑}

^{๑๐} ที.ปา (ไทย) ๑๑/๓๒๖/๒๖๔.

^{๑๑} พระมหาสมชาย สิริจนโท (หานนท์), “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของ พระเทพวรคุณ (สมาน สุมะโธ)”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๘๓-๘๔.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า การที่คนเราจะพัฒนาตนเองได้นั้นต้องประกอบด้วยเหตุปัจจัยหลักใหญ่ๆ ๒ ประการคือเหตุภายในกับเหตุภายนอก อันได้แก่ ๑.โยนิโสมนสิการ การพิจารณาโดยอุบายที่แยบคาย ๒.กัลป์ยาณมิตตตา ความมีกัลยาณมิตร

๑.โยนิโสมนสิการ หมายถึงการใช้ความคิดอย่างถูกวิธี คือการกระทำในใจโดยแยบคาย มองสิ่งทั้งหลายด้วยความพินิจพิจารณาสืบค้นถึงต้นเค้าสาวหาเหตุผลจนตลอดสายแยกแยะออก พิจารณาเหตุด้วยปัญญาที่คิดเป็นระเบียบและโดยอุบายวิธีให้เห็นสิ่งนั้นๆหรือปัญหานั้นๆตามสภาวะ และตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย^{๑๒}

๒. ความมีกัลยาณมิตร ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนในการพัฒนาตน ความมีกัลยาณมิตร คือ มีผู้แนะนำสั่งสอนที่ปรึกษาเพื่อนที่คบหาและบุคคลผู้แวดล้อมที่ดีความรู้จักเลือกเสวนาบุคคล หรือเข้าร่วมหมู่กับท่านผู้ทรงคุณทรงปัญญาที่มีความสามารถซึ่งจะช่วยแวดล้อมสนับสนุนชักจูงชี้ช่องทางเป็นแบบอย่างตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลกันให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดีในการฝึกอบรมในการครองชีวิตประกอบกิจการ และการปฏิบัติธรรมเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดี^{๑๓}

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านความผาสุกของมนุษย์ในการดำรงชีวิตและการสร้างผลงานที่มีคุณค่าเรื่องความสุขและคุณภาพชีวิต ไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมายในเชิง “จริยธรรม” ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า “Eudaimonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” และได้นำมาหลอมรวมเข้ากับความคิดของนักปรัชญาตะวันตกด้วย ในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๘๓-๒๔๙๒ (ทศวรรษ ๑๙๔๐) รัฐบาลของประเทศทางตะวันตกได้พัฒนานโยบายในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. ๒๔๗๘ ดร.เอส.ปาร์คส์ คัดแมน รัฐมนตรีผู้รับผิดชอบด้านกิจการคริสเตียนแองโกลอเมริกัน ผู้มีชื่อเสียง ได้ศึกษาความท้าทายของความสุขและค้นหา “ความสุข” ในมิติต่างๆของชีวิตไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านสุขภาพ การเมือง การทำงานและค่าจ้าง ความรัก ชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการ ดนตรี วรรณกรรม สวัสดิการสังคม ตลอดจนด้านศาสนา (Oliver, 1996) Maslow’s Hierarchy of Needs พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วง ปี พ.ศ. ๒๔๙๓-๒๕๐๒ (ทศวรรษ ๑๙๕๐) มาสโลว์ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์และได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow’s Hierarchy of Needs Theory) สรุปได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการ ซึ่งในเบื้องต้นลำดับไว้เป็น ๕ ระดับ เมื่อมนุษย์ได้รับการ

^{๑๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๖๖.

^{๑๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๕.

ตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับแต่ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียดนำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนหาวิธีการ หรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อลดความตึงเครียดหรือตอบสนองความพึงพอใจนั้น การที่ผู้บริหารองค์กรภาครัฐเข้าใจเรื่องพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์จะช่วยให้สามารถสร้างเหตุปัจจัยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การให้บริการแก่ประชาชนและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง^{๑๔}

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตโต) ได้แบ่งชีวิตที่ดีหรือชีวิตที่มีคุณธรรม (ชีวิตแห่งการศึกษา) เป็น ๒ ด้าน คือ

๑. องค์ประกอบภายนอก คือ สิ่งแวดล้อมที่แวดล้อมตัวบุคคลนั้นอยู่หรือองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทั้งฝ่ายรูปธรรมและนามธรรม เช่น ค่านิยมทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นค่านิยมชอบบริโภค ค่านิยมชอบโก้ เป็นต้น

๒. องค์ประกอบภายใน หรือปัจจัยภายในของตัวบุคคล โดยเน้นที่หลัก ๓ ประการ คือ จิตสำนึกในการศึกษาเพื่อฝึกฝนพัฒนาตนในด้านสังคม อารมณ์ และปัญญา แรงจูงใจเป็นตัวส่งเสริมการพัฒนาตัวเองให้ตั้งมั่นขึ้นด้วยปัญญา แรงจูงใจนี้ก็คือ ใฝ่ดีและใฝ่รู้ความดีความงามและใฝ่รู้ความรู้จักคิด คิดเป็น คิดแยกคาย หรือโยนิโสมนสิการ^{๑๕}

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวให้รายละเอียดของ การพัฒนามนุษย์ไว้ว่า “เราเอาความจริงของธรรมดา นี้แหละมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนามนุษย์ ก็เรียกว่าการศึกษาเป็นระบบที่การพัฒนาต้องพัฒนาไปด้วยกัน ๓ ด้านคือ

๑) การพัฒนาในด้านความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเรียกว่า “ศีล”

๒) การพัฒนาด้านเจตจำนง ลงไปถึงคุณสมบัติในจิตใจที่เป็น “สมาธิ” ซึ่งรวมถึงเรื่องของคุณธรรมความดี เรื่องของสมรรถภาพ และประสิทธิภาพของจิตใจเป็นความเข้มแข็ง หนักแน่น เพียรพยายาม สติ สมาธิ แล้วก็เรื่องความสุข ความร่าเริง เบิกบาน ผ่องใส ฯลฯ ที่เป็นคุณสมบัติสำคัญของจิตใจ

๓) การพัฒนาด้านปัญญา ความรู้ความเข้าใจ การรู้จักมองสิ่งทั้งหลายตามที่เป็น และความสามารถแยกแยะวิเคราะห์สืบสาวหาเหตุปัจจัยอะไรต่าง ๆ ทั้งสามด้านนี้จะต้องพัฒนาไปด้วยกัน

^{๑๔} ชัย, การพัฒนาชีวิตข้าราชการ, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://brd.ocsc.go.th/PublicQWL/?p=๓๔> [๘ ส.ค.๕๖].

^{๑๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), การพัฒนาจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิก จำกัด ๒๕๔๗), หน้า ๗๘ – ๙๑.

เป็นระบบที่เราเรียกว่าบูรณาการเข้ามาในระบบที่เรียกว่า ไตรสิกขา นี่แหละและเมื่อไตรสิกขาพัฒนาคนไปอย่างนี้แล้วก็วัดผลด้วยภavana ๔ คือ

๑. กายภavana การพัฒนาด้วยความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เป็นกายภาพหรือทางวัตถุ
๒. ศิลภavana การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมด้านเพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์ทั้งหลายอีกด้วย อันนี้แยกได้ชัด กายภavanaสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่นพวกธรรมชาติ พวกวัตถุ พวกสิ่งเสพบริโภค สิ่งที่น่าดู หูฟัง อะไรต่าง ๆ ส่วนศิลปภavana เป็นการสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์คือ ทางสังคม

๓. จิตตภavana การพัฒนาด้านจิตใจ ที่อาศัยสมาธิเป็นตัวแกนในการเบิกและมีบทบาทออกมาทางเจตจำนง

๔. ปัญญาภavana การพัฒนา ด้านปัญญา ความรู้ความเข้าใจ คิดได้ หยั่งเห็น
ตอนนี้ใช้ในการวัดผลจึงเป็นภavana ๔ แต่ในเวลาศึกษาคือ ขณะปฏิบัติในชีวิตจริงเป็นไตรสิกขา การที่แยกเป็นภavana ๔ ก็เพื่อใช้ในการที่จะดูให้ชัดแยกดูได้ ๔ ด้าน แต่ในเวลาปฏิบัติจริงกายภavanaและศิลปภavanaเป็นข้อเดียวกัน คือ ในเรื่องหนึ่งหรือในขณะหนึ่งนี้เราสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ ทางกายภาพหรือทางสังคม ต้องเอาอย่างเดียวกันนั้น ๒ ข้อแรกในภavana ๔ นี้ เวลาเป็นไตรสิกขาจึงรวมกันเป็นข้อเดียวเพราะเอาตามที่เป็นจริงในชีวิต ซึ่งเป็นองค์รวม อันนี้ ก็คือ เรื่องของระบบง่าย ๆ “ที่ว่าเป็นการพูดในแง่ให้เห็นว่าอันนี้ คือ ความเป็นจริง ตามธรรมดาของธรรมชาติการศึกษาที่มาจากธรรมดานี้แหละเพราะมนุษย์มีชีวิตที่แบ่งได้เป็นสามแดน ที่ไปด้วยกันอย่างนี้ฉะนั้นการจัดการศึกษาที่จึงเป็น ศิล สมาธิ ปัญญา ขึ้นมาตามธรรมดา ก็เท่านั้นเอง”^{๑๖}

พุทธทาสภิกขุ ได้บรรยายเมื่อ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๖ โดยให้ความหมายของคำว่า ชีวิตพัฒนา ไว้ว่า “จิตตภavana ก็คือ ชีวิตพัฒนา จิตตภavanaคือการทำให้เจริญ ก็คือ ชีวิตพัฒนานั่นคือ การพัฒนาชีวิต หมายความว่า ทำให้มากขึ้น ให้ดีขึ้น จึงจะเรียกว่า พัฒนา ถ้ามากขึ้นแต่ไม่ดีขึ้นหรือเลวลง อย่างนี้ไม่เรียกว่า พัฒนา”^{๑๗}

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาได้ว่า โดยทั่วไปแล้วการพัฒนาหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความก้าวหน้า ความมั่นคง โดยเฉพาะการพัฒนาเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจุบันและอนาคตขององค์กร การพัฒนาบุคคลในองค์กรจะต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพราะวิทยาการและเทคโนโลยี เทคนิค

^{๑๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), *รู้หลักก่อนแล้วศึกษาและสอนให้ได้ผล*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์สวยจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๓๖.

^{๑๗} พุทธทาสภิกขุ, *ธรรมทัศนะของพุทธทาส อยู่อย่างพุทธ*, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๔), หน้า ๔๔.

ในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลก็จำเป็นต้องเปลี่ยนไปตามสภาวะการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อการทำงานในองค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์ โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาประเทศควรอย่างยิ่งที่ต้องยึดศีลธรรมเป็นหลักร่วมกับการพัฒนาไปด้วย

๒.๑.๒ หลักธรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มนุษย์ทุกคนล้วนต้องการความสุขในชีวิต ไม่อยากมีความทุกข์ เพราะความทุกข์ทำให้เกิดความไม่สบายใจ บั่นทอนต่อการทำกิจกรรมต่างๆ ส่งผลแย่งทั้งทางกายและใจ และทำให้คุณภาพชีวิต แย่ลง คนในสังคมไทยเมื่อเกิดทุกข์ก็มักจะมุ่งหน้าเข้าหาวัด ทั้งที่อาจไม่เคยเข้าวัดมาก่อน เพราะเมื่อเกิดความสุขถึงระดับหนึ่ง ก็ต้องการที่พึ่ง ที่หาความสุขทางใจ ที่มีใช้ความสุขจากเงินทอง ทรัพย์สิน เกียรติยศชื่อเสียง ฯลฯ แล้วอะไรล่ะคือความสุขของมนุษย์ที่แท้จริง เพื่อที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เงินเป็นล้านๆ บ้านหลังใหญ่โต ความไม่เป็นโรค การศึกษาระดับสูง หรือการทำงานที่ดีจากความ ต้องการที่หลากหลาย เมื่อไม่ได้สิ่งที่ต้องการมาครอบครองก็เกิดความผิดหวัง เกิดความเสียใจ ความ กลัว ทำให้มีการพึ่งพิงศาสนาซึ่งเป็นเสมือนศูนย์กลางของจิตใจมากขึ้น หากศึกษาให้ดีจะเห็นว่าใน สมัยก่อน ศาสนาเกิดขึ้นจากความกลัวของมนุษย์ที่ประสบกับปรากฏการณ์ทางธรรมชาติต่างๆ เช่น พายุพัด ฟ้าแลบ ฟ้าผ่า แผ่นดินไหว ไฟป่า เป็นต้น เนื่องจากสมัยก่อนยังไม่มีเทคโนโลยีและความรู้ เกี่ยวกับปรากฏการณ์เหล่านี้ มนุษย์จึงเกรงกลัวปรากฏการณ์ทางธรรมชาติต่างๆ ที่เกิดขึ้น ดังนั้น มนุษย์จึงแสวงหาสิ่งที่จะมาคุ้มครองป้องกันตนจากภัยอันตรายที่คิดว่าจะได้รับจากปรากฏการณ์ ธรรมชาติ และสามารถคุ้มครองให้มีชีวิตที่เป็นสุข ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดเป็นความเชื่อที่ยอมรับนับถือพลัง ลึกลับทางธรรมชาติว่าเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลเหนือมนุษย์ และได้สร้างพิธีกรรมต่างๆ ขึ้น จากสิ่งที่เกิดขึ้นก็ ได้มีวิวัฒนาการมาจนเกิดเป็นศาสนา

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธศาสนา หากกล่าวถึงคุณภาพชีวิตในศาสนาพุทธ นั้นจะต้องมีการพัฒนาทั้ง ๔ ด้านได้แก่

๑. การพัฒนากาย (กายภาวนา) คือ การพัฒนาอินทรีย์ ๖ ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ซึ่งเป็นสิ่งเชื่อมต่อกับอารมณ์ทั้ง ๖ ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส อารมณ์ที่ใจรับรู้ การพัฒนา อินทรีย์ ๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกฝนในด้านการใช้งาน คือทำให้อินทรีย์เหล่านั้น มีความเฉียบคม มี ความละเอียด มีความคล่องแคล่ว มีความชัดเจน ฝึกฝนในด้านการเลือกสิ่งที่มีคุณค่า และมีประโยชน์ มากที่สุด ขณะเดียวกันก็มีวิธีหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่เป็นภัย เป็นโทษหรือสิ่งไม่ดีต่างๆ ไม่ให้ทะลักเข้ามาสู่ อินทรีย์ โดยมีใจเป็นตัวรับรู้ทั้งหมด

๒. การพัฒนาศีล (ศีลภาวนา) คือ การฝึกฝนด้านความประพฤติ ระเบียบวินัย ความสุจริต ทางกายและวาจา โดยการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดี มีความเกื้อกูล พึงพาอาศัยกัน ไม่เบียดเบียน ไม่ ทำลายกัน เพื่อให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างปกติสุข

๓. การพัฒนาจิต (จิตภาวนา) คือ การฝึกฝนด้านคุณภาพของจิต การฝึกจิตใจให้เข้มแข็ง มั่นคง แน่วแน่ ควบคุมตนได้ดี มีสมาธิ มีกำลังใจสูง ให้เป็นจิตที่สงบ ผ่องใส ปราศจากสิ่งรบกวน หรือ ทำให้เศร้าหมอง โดยเฉพาะการใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้ง และตรงตามความเป็นจริง

๔. การพัฒนาปัญญา (ปัญญาภาวนา) คือ การฝึกปรีชาปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจสรรพสิ่งทั้งปวงตามความเป็นจริง จนกระทั่งหลุดพ้น มีจิตใจเป็นอิสระ ผ่องใส เบิกบานโดยสมบูรณ์ เมื่อปัญญาที่บริสุทธิ์รู้เห็นตามเป็นจริงนี้เกิดขึ้นแล้ว ก็จะช่วยให้จิตนั้น สงบ มั่นคง บริสุทธิ์ ผ่องใสยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวพุทธศาสนา

พหุการธรรม ๔ คือ ธรรมมีอุปการะมาก เป็นเครื่องช่วยให้สามารถสร้างสมความดีอื่น ๆ ทุกอย่าง และช่วยให้ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งจะนำมาใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตว่ามีการพัฒนากาย ศีล จิตและปัญญา เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีแล้วหรือยัง โดยพหุการธรรม ๔ ประกอบด้วย

๑. ปฏิรูปเทสวาสะ : การอยู่ในถิ่นที่ดี มีสิ่งแวดล้อมเหมาะสม เป็นสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิต เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตของตนเอง มีความสงบ สามารถปฏิบัติธรรมได้

๒. สัมปยุตตสัมปยุต : การสมาคมกับสัตบุรุษ สัตบุรุษ คือคนดีหรือคนสงบ เหมือนดังเช่นคำกล่าวที่ว่า “คบคนพาล พาลพาไปหาผิด คบบัณฑิต บัณฑิตพาไปหาผล” การที่มีเพื่อนที่ดีก็เป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยรุ่นเพื่อนถือว่าเป็นอิทธิพลต่อการตัดสินใจหรือทำสิ่งต่าง ๆ

๓. อัตตสัมมาปณิธิ : การตั้งตนไว้ชอบ ตั้งจิตมุ่งหมายนำตนไปถูกทาง คือ การตั้งตนให้อยู่ในศีลธรรม ดำเนินชีวิตไปในทางที่ดีมีเป้าหมายชัดเจน มีเส้นทางเดินที่มั่นคง มีแบบอย่างที่ต้องปฏิบัติตาม ไม่ตั้งตนไว้ในทางที่ผิด คือ เว้นจากการประพฤติดุจริต ให้ดำรงมั่นอยู่ในคุณธรรมนั่นเอง

๔. ปุพเพกตปุญญตา : ความเป็นผู้ได้ทำความดีไว้ก่อนแล้ว การทำความดีไม่ว่าจะเป็นการทำบุญ ตักบาตร การไหว้พระหรือนั่งสมาธิ ล้วนเป็นการประพฤตินทางที่ดีทั้งนั้น นอกจากนี้เรายังทำความดีได้อีกหลายอย่าง เช่นการช่วยเหลือผู้อื่น การให้กำลังใจคน การเคารพผู้ใหญ่ หรือแม้กระทั่งการยกมือไหว้ผู้ที่สูงอายุกว่าก็ถือว่าเป็นความดี ซึ่งความดีนี้จะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตเรา ข้าพเจ้าขอยกตัวอย่างในชีวิตจริงก็คือ มีรุ่นพี่คนหนึ่งไปสมัครงานโรงพยาบาลที่มีชื่อในกรุงเทพฯ จากนั้นทางโรงพยาบาลก็โทรมาถามถึงความประพฤติของพี่คนนี้กับคณบดีและอาจารย์ ซึ่งที่ผ่านมามีพี่คนนี้ชอบทำกิจกรรม คอยช่วยเหลืองานของคณะทุกอย่าง รวมทั้งมีพฤติกรรม ความประพฤติที่ดี ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน จากความดีทั้งหมดที่ได้ทำไว้ก่อนแล้ว ก็ส่งผลให้พี่ได้งานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ ทำให้มีอาชีพที่ดี และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีอีกด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในพุทธศาสนา

การเข้าถึงศาสนา : ทุกศาสนาล้วนสอนให้คนเป็นคนดี โดยอาจจะใช้พิธีกรรมต่างๆ เป็นสื่อในการทำให้นุชนทำความดี แต่แท้จริงแล้วแก่นแท้ของศาสนา คือหลักธรรมคำสอนที่มนุษย์ที่มีโอกาสในการศึกษาศาสนา ก็จะมีแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี รู้จักทำตนเองให้มีความสุข รู้จักความพอใจในชีวิต รู้จักคุณค่าและความหมายของชีวิต

การเข้าใจหลักคำสอน : การเข้าใจและตีความหลักคำสอนอย่างถูกต้อง จะทำให้เรามีแนวปฏิบัติในชีวิตที่ดี หากเราเข้าใจในหลักคำสอนผิดไป หรือปฏิบัติจนเกินความพอดี ไม่เดินทางสายกลาง อาจจะทำให้เกิดความทุกข์แทน คุณภาพชีวิตก็จะแย่ลง

การนำมาปฏิบัติจริง : หากรู้ถึงหลักคำสอนแล้ว แต่ไม่นำมาปฏิบัติจริงก็จะไม่เกิดประโยชน์อันใดต่อชีวิต เหมือนกับการอ่านหนังสือวิธีการว่ายน้ำ แต่เราไม่เคยไปสัมผัสกับน้ำ หรือลงสระน้ำเลย เราก็จะว่ายน้ำไม่เป็น

สิ่งแวดล้อม : สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยก็เป็นปัจจัยหนึ่งในการทำดี หรือปฏิบัติธรรม รวมถึงแหล่งอบายมุขต่างๆ ที่อยู่รอบบริเวณบ้าน หากมีโอกาสจะชักจูงเราให้ไปในทางที่ไม่ดีได้

เพื่อน/คนรอบข้าง : เพื่อนมีอิทธิพลต่อเราในการทำดีหรือไม่ดี การคบเพื่อนที่ดีจะส่งเสริมให้ชีวิตเราดีขึ้น โดยเค้าจะคอยเตือนเราในสิ่งที่ไม่ดี พร้อมทั้งชักชวนหรือแนะนำในสิ่งที่ดีๆ ให้กับเรา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียนรู้ การทำงาน การใช้ชีวิต

พุทธเศรษฐศาสตร์

พุทธเศรษฐศาสตร์ คือการประยุกต์แนวความคิดทางพุทธศาสนากับหลักเศรษฐศาสตร์ เพื่อให้มนุษย์สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยการดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง เข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์และสิ่งแวดล้อม พุทธเศรษฐศาสตร์สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ อย่างได้ผลโดยผ่านทางแนวคิดเกี่ยวกับความสุขหรือการทำให้ทุกข์น้อยที่สุด (แทนที่จะทำให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุด) ทุกข์ของพุทธเศรษฐศาสตร์มีอยู่ ๒ ระดับ คือทุกข์ในระดับแรกเกิดจากความต้องการความจำเป็นขั้นพื้นฐาน แต่ทุกข์ในระดับที่สอง เกิดขึ้นจากความต้องการหรือความอยากจอมปลอม วิธีการระงับความอยากอันจอมปลอมเหล่านี้ สามารถทำได้โดยผ่านการรับรู้ในแนวความคิดเกี่ยวกับ “ตัวตน” ว่าเป็นสิ่งไม่แน่นอน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง และลดความอยากให้น้อยลง ดังจะเห็นได้ว่าแนวความคิดทางพุทธเศรษฐศาสตร์ก็มีความน่าสนใจในการนำมาปรับใช้กับชีวิต เช่น การซื้อของเราต้องรู้จักการบริโภค ซื้อสิ่งของที่มีความจำเป็นอย่างพอดี หรือที่เรียกว่า “บริโภคอย่างมีประสิทธิภาพ” รวมทั้งการรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ว่าทุกสิ่งในโลกมีเกิดก็ย่อมมีดับ หากมนุษย์รับรู้ถึงความจริงในข้อนี้ เราก็จะปราศจากความโลภหรือความอยากทั้งในทางชื่อเสียง เกียรติยศ เงินทอง ทรัพย์สิน ฯลฯ สิ่งที่มาตามคือความสุขและความเป็นอยู่ที่ดี

คุณภาพชีวิตกับพุทธศาสนาสามารถนำมาปรับใช้กับชีวิตของเราอย่างไร

พุทธศาสนาสามารถนำมาปรับใช้กับชีวิตประจำวันเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ โดยการนำหลักคำสอนทางพุทธศาสนาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต การนำหลักคำสอนมาปฏิบัติในชีวิตไม่จำเป็นต้องเป็นคำสอนที่เข้าใจยากหรือซับซ้อนเกินไป ยกตัวอย่างเช่นการทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว, การถือศีล ๕ หรือการเชื่อในกฎแห่งกรรม ในที่นี้ยกตัวอย่างของการนำหัวใจคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต คือละความชั่ว ทำความดี ทำจิตใจให้บริสุทธิ์ ความหมายก็คือมนุษย์ทุกคนล้วนต้องการหลุดพ้นจากความทุกข์ ตราบใดที่จิตใจของเรายังมีความโลภ โกรธ หลงก็จะหลุดพ้นจากความทุกข์ได้ยาก ดังนั้นมนุษย์จะหลุดพ้นความทุกข์ได้ต้องมีจิตใจที่บริสุทธิ์ จะมีจิตใจที่บริสุทธิ์ ก็ต้องเริ่มมาจากการทำความดี จะทำความดี ก็ต้องละความชั่วให้ได้เสียก่อน เปรียบเหมือนกับการล้างจาน เวลาที่เราล้างจาน ก่อนอื่นต้องเอาเศษอาหารออกก่อน ต่อมาก็ทำความสะอาดโดยใช้น้ำล้าง แล้วก็ล้างน้ำยาล้างจาน สุดท้ายความสะอาดบริสุทธิ์ของจานใบนั้นก็ผ่องขึ้นมา^{๑๘}

สรุป มนุษย์เกิดมามีความต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยคุณภาพชีวิตจะเกิดขึ้นได้ต้องมีความสุขเกิดขึ้นก่อน ความสุขที่แท้จริงต้องเกิดจากความรู้สึกพอใจในตนเอง รู้สึกว่าชีวิตนี้มีคุณค่า มีความหมาย ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นมนุษย์ต้องรู้จักพัฒนาตนเองทั้ง ๔ ด้านคือ กาย ศีล จิต และปัญญา รวมถึงการนำหลักของพุทธศาสนาที่กล่าวว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อไปสู่ทางเดินชีวิตที่ดี สิ่งที่ได้กล่าวมาข้างต้นก็เหมือนกับการใช้ชีวิต สิ่งที่มนุษย์ต้องการมากที่สุดคือคุณภาพชีวิตที่ดี เราจะทำอะไรให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างหนึ่งที่เป็นคำตอบได้คือการรู้จักพอ (พอเพียง พอใจในสิ่งที่มี) เมื่อเกิดความพอแล้วความต้องการต่างๆก็จบลง แล้วความสุขในชีวิตก็จะเกิดขึ้น จากนั้นคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะตามมา

๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คณะรัฐมนตรี มีมติรับทราบตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รายงานผลการศึกษารอบแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) โดยได้ดำเนินการศึกษามาตรฐานและตัวชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีในประเทศและต่างประเทศ ร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สรุปได้ว่า มิติที่สัมพันธ์กับความมั่นคงของมนุษย์โดยรวมมากพอควรคือ มิติด้านครอบครัวและด้านสุขภาพอนามัย มิติที่สัมพันธ์กับความมั่นคงของมนุษย์โดยรวมรองลงมา คือการมีงานทำและรายได้ การเมือง และธรรมาภิบาล ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการสนับสนุนทางสังคม และมิติที่สัมพันธ์กับความมั่นคงของมนุษย์โดยรวมน้อย ได้แก่ ที่อยู่อาศัย การศึกษา สังคมและวัฒนธรรม และสิทธิความเท่าเทียม

^{๑๘} อารยา อาริสกุลสุข, คุณภาพชีวิตกับพุทธศาสนา, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://www.gotoknow.org/posts/480383>[๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗].

นอกจากนี้ จากรายงานระดับความมั่นคงของมนุษย์ของจังหวัดต่าง ๆ ในประเทศไทยพบว่า กรุงเทพฯ-ปริมณฑล เป็นพื้นที่ที่มีจุดแข็งด้านการมีงานทำและรายได้ และการศึกษาประชากรวัยทำงานในภาคกลางขาดจุดแข็งในทุกมิติ ความมั่นคงส่วนใหญ่เป็นจุดอ่อน เมื่อเปรียบเทียบกับภาคอื่น ส่วนประชากรวัยทำงานในภาคอื่นมีข้อได้เปรียบในมิติต่าง ๆ โดยภาคเหนือมีข้อได้เปรียบในมิติต่าง ๆ มากกว่าภาคอื่น ๆ จะมีจุดอ่อนเพียงด้านการศึกษา จุดอ่อนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นด้านพื้นฐานการมีงานทำ รายได้ และสภาพที่อยู่อาศัย ประชากรวัยทำงานในภาคใต้มีความรู้สึกว่ามีสิทธิความเป็นธรรมยังคงมีปัญหา มิติที่ระดับความมั่นคงต่ำกว่าเกณฑ์^{๑๙}

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (quality of life) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในราวปี ๑๙๗๐ ในประเทศตะวันตก สำหรับประเทศไทยแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตปรากฏเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๓ (๒๕๑๕-๒๕๑๙) ซึ่งเป็นช่วงที่การเมืองไทยผันผวนเป็นอย่างมาก แนวคิดนี้เกิดจากการพิจารณาว่าประเทศไทยได้มีการเจริญทางเศรษฐกิจและรายได้ประชาชาติเพิ่มมากขึ้น แต่การกระจายรายได้กลับไม่เป็นธรรม คนส่วนใหญ่ของประเทศกลับยากจน ดังนั้นประเทศควรจะได้มีการพัฒนาในแง่ของการสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่คนในสังคม โดยเฉพาะคนด้อยโอกาส เช่น เกษตรกร ผู้ใช้แรงงาน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เป็นพิการ คุณภาพชีวิต (quality of life) เป็นคำที่ยังไม่มีคำจำกัดความที่แน่นอน ตายตัวเนื่องจาก เป็นคำที่ใช้ในเชิงเปรียบเทียบ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา สถานที่และการรับรู้ของแต่ละคนและยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ อาชีพ ความสนใจ การศึกษาและวัฒนธรรมประเพณีของแต่ละคนอีกด้วย โดยนักปราชญ์ นักศาสนาและนักวิชาการสาขาต่างๆ ได้กล่าวถึงการมีวิถีชีวิตที่ดี (good life) และการกินดีอยู่ดีมีสุข (well-being) หมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีมานานนับศตวรรษแล้ว โดยมีนักวิชาการสาขาต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันออกไปดังนี้

พลาโต และ อริสโตเติล (Plato and Aritotle) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับการมีชีวิตที่ดีว่าชีวิตที่ดีที่สุดของมนุษย์นั้น อยู่อยู่ที่การขัดเกลาของประชาชน และเป็นผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรมฝึกฝนประชาชนจนบรรลุถึงชีวิตที่ดีด้วยตนเอง และมีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีอิสระที่จะมีชีวิตที่ดีตามที่เขามองเห็น และโดยปัจเจกชนนั้น แตกต่างกันแต่รัฐบุรุษก็มีหน้าที่ที่กำหนดชีวิตที่ดีให้พลเมืองได้^{๒๐}

นิโคลัส เบนเนท (Nicholas) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ส่วนแรกบุคคลได้มีสิ่งที่เป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร บ้านเรือน ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรงเจ็บป่วยน้อยครั้ง และมีความมั่นคงในชีวิต มีเศรษฐกิจดี

^{๑๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

^{๒๐} Plato and Aritotle, อ้างใน วิทย์ วิศทเวทย์, **ปรัชญา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๘), หน้า ๑๘๒.

สังคมดี สนใจการเมือง ส่วนที่สอง บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานของการตัดสินใจอันสำคัญของชีวิต มีความสมดุลระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา มีจุดมุ่งหมายชีวิต มีความราบรื่นในครอบครัว^{๒๑}

แคมป์เบลและคณะ (Campbell et al.) ได้กล่าวว่านอกจากความสุขและสุขภาพแล้ว ก็ยังมีมิติอื่นๆ อีก ชีวิตที่ดีสามารถวัดได้จากสิ่งของอุปโภคบริโภค และสันนิษฐานว่าเป้าหมายระดับชาติได้เพิ่มความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตมากกว่าการมีทรัพย์สินสมบัติมากมาย แม้ว่าคุณภาพชีวิตมักจะวัดจากสิ่งของอุปโภคบริโภค แต่ในระดับชาติ ต้องมีการเปลี่ยนมุมมองจากในแง่เศรษฐศาสตร์ไปเป็นมุมมองในแง่จิตวิทยา ที่เน้นในด้านความสุขเป็นสำคัญ แคมป์เบลและคณะยังได้วิเคราะห์และทดลองว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานคือการมีอาหารเพียงพอ การมีที่อยู่อาศัย มีสิ่งของจำเป็นอื่นๆ และสิ่งที่เป็นนามธรรมต่างๆ นอกจากนี้ งานวิจัยชิ้นนี้ยังได้รวมถึงความพึงพอใจในความงามของธรรมชาติและศิลปะด้วย^{๒๒}

ดัลกี และโรคี (Dalkey & Rourke) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าเป็นความรู้สึกเป็นสุขของบุคคล ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจกับชีวิตหรือการมีความสุข ไม่สุขกับชีวิต ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตนี้เปรียบเสมือนพารามิเตอร์ของการวัดคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย^{๒๓}

คาซิโอ (Casaio W.F.) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าคือ ความรู้สึกเป็นสุขทั้งกายและใจของสมาชิกในองค์กรที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กร มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร มีโอกาสร่วมกันตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย สนับสนุนจากองค์กรและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร^{๒๔}

เยฟ ดีลามอตเต และ ชิน อิชิ ทาคาซาวา (Yves Delamotte & Shin - ichi Takezawa) ได้ระบุหลักเกณฑ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในเอกสารองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่ามี ๕ ประการ ได้แก่

^{๒๑} ศูนย์บำบัดยาเสพติดสงขลา, แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : www.sdtc.go.th/upload/forum/03-2.pdf, [๒ ต.ค.๒๕๕๖].

^{๒๒} A., Campbell, , P.E.Converse, W.L and Rodgers.,The Quality of American Life, (New York: Russell Sage Foundation, 1976.), p. 17.

^{๒๓} N, Dalkey., & D. Rourke., The Delphi Procedure and Rating Quality of life Factor, Inthe Quality of life Concept., (Washington,D.C.: Environmenttal Protection Agency, 1973), p. 11.

^{๒๔} W.F.Cascio., Managing human resource: Productivity, quality of work life. , Englewood Cliffs (New York: McGraw-Hill., 1992), p. 21.

๑.) สร้างความปลอดภัยในการทำงาน จัดเวลาการทำงานอันเหมาะสม และมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน

๒.) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมทั้งในส่วนบุคคล และในกลุ่มของแรงงาน

๓.) เปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยให้แรงงานมีตัวแทนของตนในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้แรงงานมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหาร และให้พนักงานในระดับล่างมีส่วนร่วมมากขึ้น

๔.) สร้างความสุขในการทำงานโดยปรับระบบการทำงานแบบใหม่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ยากขึ้นจะเป็นการท้าทายความสามารถ และให้ความสนใจแรงงานในเรื่องทางสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น

๕.) รับผิดชอบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและครอบครัวของบุคคลเหล่านั้น ให้การยกย่องทางสังคม ให้เวลาว่างเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิต และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน^{๒๕}

โคลแมน และ นิคสัน (Coleman and Nixon) พิจารณาคุณภาพชีวิตจากปัจจัยดังนี้

๑) รายได้ครอบครัวที่พอเพียงแก่การดำรงชีพ ๒) การมีงานทำที่พอเพียงแก่การยังชีพ ๓) การศึกษา และอัตราการรู้หนังสือของประชาชน ๔) โอกาสการมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ ๕) การมีเอกราชของชาติที่ปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลอื่น ซึ่งเป็นขอบข่ายที่กว้างมาก^{๒๖}

เวคเนอร์ (Wegner) กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตจาก ๙ ด้านคือ ๑) ความสามารถในการกระทำการกิจประจำวัน ๒) การรับรู้สภาพแวดล้อมภายนอก ๓) การปฏิบัติกิจกรรมด้านสังคม ๔) การใช้สติปัญญา ๕) ความรู้สึกด้านอารมณ์ ๖) สถานภาพทางเศรษฐกิจ ๗) สถานภาพทางสุขภาพ ๘) ความเป็นอยู่ที่ดีและ ๙) ความพึงพอใจในชีวิต องค์ประกอบดังกล่าวนี้เน้นว่าครอบคลุมแง่มุมต่าง ๆ ของมนุษย์และบางด้านก็ซ้ำซ้อนกัน^{๒๗}

^{๒๕} Yves Delamotte และ Shin - ichi Takezawa, อ้างใน ศิวพร ตั้งชัชวาลย์, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐), หน้า ๖.

^{๒๖} Coleman and Nixon, อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, รายงานผลการพัฒนาประเทศ ในระยะแผนพัฒนาฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๓๕ - ๒๕๓๙, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๓๙), หน้า ๑-๕.

^{๒๗} Wegner, อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, รายงานผลการพัฒนาประเทศ ในระยะแผนพัฒนาฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๓๕ - ๒๕๓๙, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๓๙), หน้า ๑-๕.

วัลเลส (Wallace) กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตหมายถึงองค์ประกอบทั้งหลายที่ให้ความพึงพอใจ (Satisfy) แก่บุคคลทั้งทางร่างกาย (Physical) และจิตใจ (Psychological) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง”^{๒๘}

สต็อกเดล (Stockdale) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า “คุณภาพชีวิตไม่ได้เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการกินดื่ยู่ดีทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวแม้ว่าปัจจัยในการครองชีพขั้นพื้นฐานนั้นมีความจำเป็นก็ตาม แต่คุณภาพชีวิตจะต้องประกอบด้วยสุขภาพทางจิต (Psychological health) ความสามารถในการสร้างสรรค์ (creativity) ความมีศักดิ์ศรี (dignity) การได้รับการยอมรับ การรู้สึกว่าเป็นที่รักของคนอื่น การปราศจากความกลัวและความกังวล”^{๒๙}

เกส (Guest) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากระบบการณในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล^{๓๐}

วอลตัน (Walton) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ ๘ ประการ ดังนี้

๑. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความ

^{๒๘} วัลเลส (Wallace, 1974, p. 6), อ้างใน เทวินทร์ ศิริปัญญาชนะ, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗), หน้า ๑๔.

^{๒๙} สต็อกเดล (Stockdale), อ้างใน เทวินทร์ ศิริปัญญาชนะ, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗), หน้า ๑๔.

^{๓๐} เกส (Guest), อ้างใน วิยะดา เขียวจันทร์, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๕), หน้า ๖.

ยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

๒. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

๓. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

๔. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตาม ทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

๕. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

๖. ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

๗. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ^{๓๑}

^{๓๑} วอลตัน (Walton), อังโน ภูษณิศา เมธธรรมสาร, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัท ไทยแอร์เอเชียจำกัด ”วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , ๒๕๔๙), หน้า ๑๒-๑๓.

บรูซ และ แบล็คเบิร์น (Bruce & Blackburn) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

๑. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 ๒. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
 ๓. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
 ๔. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
 ๕. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
 ๖. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินการอย่างเท่าเทียมกัน
 ๗. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
 ๘. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง^{๓๒}
- ยูเนสโก (UNESCO) กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ ๗ ด้าน ดังนี้ ๑) อาหาร ๒) สุขภาพ ๓) การศึกษา ๔) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ๕) ที่อยู่อาศัยและการตั้งถิ่นฐาน ๖) การมีงานทำ ๗) ค่านิยมและศาสนา จริยธรรม กฎหมาย และปัจจัยด้านจิตวิทยา^{๓๓}

องค์การ UNESCO ได้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิตไว้ในชุดฝึกอบรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม และระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์^{๓๔}

ศาสตราจารย์นายแพทย์ชัชวาล โสถานนท์ ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนาซึ่งเทียบเคียงที่ไม่

^{๓๒} นางสาวภูษณิศ เมธาธรรมสาร, แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : pirun.ku.ac.th/~fscsrg/phusanisa.doc, doc, [๒ ต.ค.๒๕๕๖].

^{๓๓} ยูเนสโก (UNESCO), อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, รายงานผลการพัฒนาประเทศ ในระยะแผนพัฒนาฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๓๕ – ๒๕๓๙, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๓๙), หน้า ๑-๕.

^{๓๔} องค์การ UNESCO, อ้างใน นางสาวเสาดาท หอ โสดาติส, “การทดสอบความเที่ยงและความตรงแบบวัดคุณภาพชีวิตของผู้ติดสารเสพติด (DAQOL)”, การวิจัยของโรงพยาบาลธัญญารักษ์ สงขลา , (สถาบันธัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕.

แน่นอน กล่าวคือทุกคนหรือทุกประเทศอาจกำหนดกฎเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ กันไปตามความต้องการและความต้องการในคุณภาพชีวิตนี้ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและภาวะ^{๓๕}

เกษม จันทรแก้ว ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทางการศึกษา อนามัย เศรษฐกิจ ตามลักษณะสิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรมและวิธีการเลี้ยงดู ตามความเป็นจริงของชีวิตมนุษย์แล้วคุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับความพอใจของคน ๆ นั้น ซึ่งความเป็นจริงอาจมีข้อแตกต่างกันไประหว่างคนหนึ่งกับอีกคนหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปรียบเทียบระหว่างคนสองคน เพราะมีลักษณะสิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพที่ต่างกัน เชื้อชาติต่างกัน วัฒนธรรมต่างกัน และวิธีการเลี้ยงดูต่างกันคุณภาพชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างมาก ถ้าสิ่งแวดล้อมดีก็มีส่วนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีได้ด้วย เพราะสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นปัจจัยสี่ซึ่งมนุษย์ทุก ๆ คนมีความต้องการเป็นขั้นพื้นฐาน คุณภาพชีวิตของมนุษย์ย่อมมีความแตกต่างกัน แต่มิได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่ากลุ่มใดมีคุณภาพชีวิตเลวได้หรือเปรียบเทียบได้ ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงได้กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ ให้เน้นแก้ไขความยากจนของประเทศไทยที่มีอยู่ทั่วประเทศ ประมาณ ๑๐ ล้านคน โดยการดำเนินการให้บุคคลเหล่านี้ได้พึงมีพึงได้ปัจจัยสี่เป็นอย่างดีก็จะเป็นการยอมรับว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าที่ว่าเป็นมาได้^{๓๖}

กุหลาบ รัตนสังธรรม และคณะ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้แนวกว้างซึ่งดูเหมือนจะพยายามให้ความหมายของคุณภาพชีวิตให้สมบูรณ์และครอบคลุมให้มากที่สุดดังนี้ คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพเป็นอยู่ของบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ ซึ่งรวมเอาทุกด้านของชีวิตไว้หมด ซึ่งชีวิตบุคคลสามารถดำรงอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถแสดงมิติต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้ คือ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย หมายถึง อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย พลังงานการออมทรัพย์สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและในการประกอบอาชีพ โดยคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์หมายถึง การพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณประโยชน์ ความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นความอบรมในครอบครัวและในชุมชน ความรักและความเป็นเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะ คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์ สะอาดและเป็นระเบียบปราศจากมลภาวะในดิน น้ำ อากาศ และเสียง มีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีพ และการคมนาคมที่สะดวก คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม หมายถึง

^{๓๕} ศาสตราจารย์นายแพทย์ชัชวาล โอสถานนท์, อ้างใน นางสาวเสาดาทหอ โสดาดีส, การทดสอบความเที่ยงและความตรงแบบวัดคุณภาพชีวิตของผู้ติดสารเสพติด (DAQOL), การวิจัยของโรงพยาบาลธัญญารักษ์ สงขลา, (สถาบันธัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๒), หน้า ๑๔.

^{๓๖} เกษม จันทรแก้ว, วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม , พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๓.

โอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความเป็นพลอดภยในชีวิตร่างกายและทรัพย์สิน การปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค ความเป็นธรรมด้านรายได้และสังคม ความร่วมมือร่วมใจในสังคม ความเป็นระเบียบวินัย มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมในศาสนา คุณธรรมชีวิตด้านความคิดหมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลก ชีวิตและชุมชน การศึกษา วิชาชีพ ความสามารถในการป้องกันแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ของตัวเอง การยอมรับตัวเอง และการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง การมีคุณธรรมในตัวและสังคม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต เมตตา กรุณา ช่วยเหลือ เกื้อกูล กตัญญูกตเวทิตา ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละ และการละเว้นจากอบายมุข^{๓๗}

พรสุข จงประสิทธิ์ ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตว่า หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสม ตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่งๆในช่วงเวลาหนึ่ง^{๓๘}

อัจฉรา นวจินดา ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตว่าหมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาภาวะแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ และสังคมอย่างเพียงพอ จนก่อให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี^{๓๙}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต แปลว่า ลักษณะของชีวิตที่มีคุณภาพ หรือคุณสมบัติของชีวิตที่ดี หรือสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพ หมายถึง องค์ประกอบและลักษณะต่างๆ ที่แสดงถึงสภาพของชีวิตที่ดำรงอยู่ด้วยดี เป็นส่วนร่วมที่เกื้อกูลซึ่งกันและกันสังคมและธรรมชาติมีความพร้อม และสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามสู่ความสันติสุขและอิสรภาพสมบูรณ์^{๔๐}

สุเกียรติ์ ด่านพิษณุพันธ์ กล่าวว่าคุณภาพชีวิต เป็นระดับของการมีชีวิตที่ดีที่มีความสุข ความพึงพอใจในชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ และการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคมซึ่งสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม นั่นคือชีวิตที่มีความสุขทั้งทางกายและทางใจ ได้แก่ การมีอาหารที่เหมาะสม การมีสุขภาพที่แข็งแรง การมีครอบครัวที่อบอุ่น มีความมั่นคงทาง

^{๓๗} ภูหลาบ รัตนสังจธรรม และคณะ, อ้างใน พ.อ. สัมพันธ์ พิษยทนาย, “แนวทางการพัฒนาคุณชีวิตในชุมชนค่ายทหารกองทัพบกมุ่งสู่ชุมชนเข้มแข็ง”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙), หน้า ๙.

^{๓๘} พรสุข จงประสิทธิ์, คุณภาพชีวิตการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๐.

^{๓๙} อัจฉรา นวจินดา, แนวคิดเรื่องการศึกษาเรื่องชีวิตคุณคุณภาพชีวิต, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๖), หน้า ๓๔.

^{๔๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยปัจจุบัน : พุทธศาสนากับสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : รุ่งแสงการพิมพ์, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

เศรษฐกิจ มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งมีความพร้อมที่จะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ ดังนั้นมาตรฐานคุณภาพชีวิตจึงเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และเงื่อนไขภาวะของสังคม^{๔๑}

นิพนธ์ คันทะเสวี ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตคือ สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ หากสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลไม่ดีไม่น่าพอใจ ก็แสดงว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลนี้ต่ำกว่าความคาดหวัง ๒๕ นิพนธ์ คันทะเสวี ยังสรุปอีกว่ามิติต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตมี ๖ ด้าน คือมิติด้านร่างกาย มิติด้านอารมณ์ มิติด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มิติด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม มิติด้านความคิด และมิติทางด้านจิตใจ มิติที่ถือว่าเป็นและสำคัญที่คนเราในปัจจุบันขาดหายไปและพยายามแสวงหามากที่สุดคือ มิติทางด้านจิตใจ คือ การมีคุณธรรมในส่วนตัวและสังคม การมีจิตใจเรื่องสามารถเผชิญกับอุปสรรคปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยหลักพุทธธรรม^{๔๒}

นักการศึกษาและนักสังคมวิทยา ได้ให้ความหมายของ “คุณภาพชีวิต” ไว้ว่า หมายถึง “การมีชีวิตที่พัฒนาไปเป็นผู้ใหญ่ที่พึ่งตนเองได้อย่างมีทิศทางสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุขและทำให้ผู้อื่นเป็นสุขด้วย ” โดยสรุปแล้ว “คุณภาพชีวิต” หมายถึง “การที่บุคคลสามารถดำรงชีวิตและดำเนินกิจกรรมทั้งหลายของชีวิตด้วยพลังกำลัง ความรู้ และความสามารถทั้งปวงที่ตนมีอยู่ด้วยความราบรื่นทั้งทางร่างกายและจิตใจรวมไปถึงความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน โดยได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ตามสมควร”^{๔๓}

เทวินทร์ ศิริปัญจนะ, ร้อยเอก, ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า “คุณภาพชีวิต” มิใช่สิ่งตายตัวหรือกฎเกณฑ์มาตรฐานที่นำไปชี้วัดว่า ชาวเมืองมีคุณภาพชีวิตสูง ชาวนามีคุณภาพชีวิตต่ำ เพราะในความเป็นจริงแล้ว คนมีเงิน มีฐานะทางสังคมสูง มีบ้านใหญ่โตหรูหรา ไม่จำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าคนที่ไม่มีเงินน้อยกว่า มีบ้านหลังเล็กกว่า หรืออยู่ในฐานะทางสังคมต่ำกว่าเสมอไป

^{๔๑} สุเกียรติ์ ด้านพิษณุพันธ์, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ของเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินจังหวัดสุโขทัย”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๕๓), หน้า ๔๔.

^{๔๒} นิพนธ์ คันทะเสวี, คุณภาพชีวิตใน “การศึกษาและวัฒนธรรม ประมวลบทความทางวิชาการ ”, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชนจำกัด, ๒๕๒๖), หน้า ๙๓ – ๙๔.

^{๔๓} ศิรินันท์, เกี่ยวกับสุขภาพ, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.sirinun.com/lesson๒/index.php>, [๘ สิงหาคม ๒๕๕๖].

แต่โดยทั่วไปแล้ว ก็พบว่าคนยากจน และขาดแคลนปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีวิตมีสภาพความเป็นอยู่ต่ำกว่าคนที่ฐานะทางเศรษฐกิจดี^{๔๔}

วีรณ ฉันทศาสตร์โกศล คุณภาพชีวิตหมายถึง การที่บุคคลมีความสุข ความพอใจ จากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นความจำเป็น และความต้องการทางด้านร่างกายละเอียดอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ภายใต้สภาพแวดล้อมและค่านิยมที่สังคมยอมรับในความหมายที่สิ้นที่สุด คุณภาพชีวิต คือ การมีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดีนั่นเอง^{๔๕}

ผจญ เฉลิมสาร ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประเด็น คือ

๑. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขานั้นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ดีขึ้น การกดขี่เกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

๒. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้ให้ความหมายไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

๒.๒ คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการ

^{๔๔} เทวินทร์ ศิริปัญญาะ, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย ถึงอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗), หน้า ๑๔.

^{๔๕} วีรณ ฉันทศาสตร์โกศล, “คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ ๑”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙.

ของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

๒.๓ คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน(Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสังคม นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ^{๔๖}

ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึงชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุค^{๔๗}

สมหวัง โอซารส ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานและการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข นั่นเอง^{๔๘}

บุญแสง ชีระภากร กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ ๒ ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทน

^{๔๖} ผจญ เฉลิมสาร. (ม.ป.ป.), คุณภาพชีวิตการทำงาน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/เอกสาร/คุณภาพชีวิต.doc>, [๘ ส.ค. ๕๖].

^{๔๗} ดิน ปรัชญพฤทธิ, สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๓), หน้า ๒๖๖.

^{๔๘} สมหวัง โอซารส, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๔๕.

ที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay of equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

๒. ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียอทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์การใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์การนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ

๓. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (a safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อนิสภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์การต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดทำมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การด้วย

๔. ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ ๖๐ ปี และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมาก

เช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้าง ถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

๕. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามกฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง ๒ ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในแง่จิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์กรจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

๖. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

๗. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่วัตถุที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวดสวดการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

๘. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้ผู้แทนของพนักงานร่วม เป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางแผนเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality control circle)

๙. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกัน อย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมีการผิดใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุม กลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์การ ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การสูงทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๑๐. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลานาน ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ^{๔๔}

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านสุขภาพ ได้แก่ สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ด้านสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การประกอบอาชีพ รายได้ เป็นต้น รวมทั้งเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคลสามารถดำรงตนเองให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม เป็นคนที่มีรู้จักการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและไม่ทำตนให้เป็นภาระที่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม

๒.๑.๔ แนวคิดเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจ

แนวคิดเกี่ยวกับการข้าราชการตำรวจในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนความหมายของข้าราชการตำรวจของไทย ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของข้าราชการตำรวจ ดังนี้

^{๔๔} บุญแสง ชีระภากร, การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน , จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน ๓๓ ฉบับที่ ๑ (ตุลาคม-ธันวาคม), ๒๕๓๓, หน้า ๕-๑๒.

สืบทำรวจเอกหญิง นิตยา วังคาม, ตำรวจ แผลงมาจาก “ตรวจ” และในทางกฎหมาย หมายถึงเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ในภาษาอังกฤษนั้น เป็นคำที่มีพื้นฐานมาจากคำว่า Police หรือ “ผู้ตรวจตรา” ที่ได้ถือกำเนิดพัฒนามา จาก การจัดระบบตรวจตรา และคุ้มครอง (Watch and ward system) อำนาจและหน้าที่ของตำรวจ ตามหลักอาชญาวิทยา และ ทฤษฎีวิทยา แบ่งออกได้เป็น ๖ ประการ ๑. รักษากฎหมาย ๒. รักษาความสงบเรียบร้อย ๓. ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนมิให้เป็นอันตรายจากภัยต่างๆ ๔. สืบสวนการกระทำผิดอาญาทั้งปวง ๕. ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ๖. การป้องกันรักษาความสงบในยามสงคราม^{๕๐}

พันตำรวจตรี ณรงค์ ทรัพย์เย็น, มีแนวคิดที่ว่า ตำรวจไทยควรมีรูปแบบการฝึกยุทธวิธี ยุทธวิธีตำรวจภาคปฏิบัติใช้สำหรับปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ที่มีรูปแบบเป็นสากลดังเช่น อารยะประเทศ จึงได้ประมวลข้อมูลและนำเสนอแก่ พันตำรวจเอก สันติ เพ็ญสูตร ผู้กำกับการ ๖ กองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พันตำรวจเอก ดำรง ทวีมา รองผู้บังคับการ กองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พลตำรวจตรี คำนิง ธรรมเกษม ผู้บังคับการ กองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (ยศและตำแหน่งในขณะนั้น) ซึ่งผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้ให้ สนับสนุนจนสามารถจัดทำโครงการพัฒนาประสิทธิภาพครูฝึกโรงเรียนนายร้อยตำรวจ หลักสูตรการฝึกยิงปืน และหลักสูตรการฝึกยุทธวิธีตำรวจ ตั้งแต่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๓๗ ถึง ๑๑ กันยายน ๒๕๓๗ เพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ให้สามารถทำการสอนวิชายุทธวิธี ตำรวจภาคปฏิบัติให้กับนักเรียนนายร้อยตำรวจ และนักเรียนอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เข้าฝึกอบรมใน โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ครูฝึกยุทธวิธีตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจจึงถือกำเนิดตั้งแต่นั้น เป็นต้น มา^{๕๑}

ร้อยตำรวจเอก ดร. ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ ได้กล่าวว่าตำรวจมีบทบาทหน้าที่โดยสรุป ดังนี้ ๑. ในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ๒. ในฐานะผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ๓. ในฐานะข้าราชการกึ่งพลเรือน และกึ่งทหาร ต้องปฏิบัติราชการตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด และรักษาความสามัคคีระหว่างทหารและพลเรือน ๔.ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครอง มีหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน ๕. ในฐานะ

^{๕๐} สืบทำรวจเอกหญิง นิตยา วังคาม, “สภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสายตรวจรถจักรยานยนต์ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐.

^{๕๑} พันตำรวจตรี ณรงค์ ทรัพย์เย็น, อ้างใน อภิชัย สุปัญญา, “แรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกยุทธวิธีตำรวจในเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจกลาง และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ๑-๙ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๔๘.

ตำรวจสนาม มีหน้าที่ป้องกัน และต่อสู้ข้าศึกศัตรูจากภายนอกประเทศในลักษณะรุกราน โดยฉับพลัน และการก่อการร้ายในรูปแบบต่างๆ^{๕๒}

วุฒิชัย โสมาบุตร ได้กล่าวถึงหลักการปฏิบัติงานของตำรวจตามทัศนะของ เซอร์ โรเบิร์ต พีล (Sir Robert Peel) บิดาของตำรวจอังกฤษ ดังนี้

หลักการที่ ๑ การป้องกันอาชญากรรมเป็นภารกิจพื้นฐานของตำรวจ ในฐานะตำรวจเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุข ปลอดภัยจากการเป็นเหยื่ออาชญากร ตำรวจมีขั้นตอนการปฏิบัติ ๓ ประการคือ

๑. การป้องกันอาชญากรรม
๒. การยับยั้งอาชญากรรม
๓. การจับกุมและรวบรวมพยานหลักฐาน

หลักการที่ ๒ ตำรวจต้องได้รับความเคารพเชื่อถืออย่างแท้จริงจากประชาชน งานของตำรวจจะประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของประชาชน ซึ่งถ้าปราศจากความร่วมมือจากประชาชนแล้ว การทำงานของตำรวจย่อมไม่บรรลุวัตถุประสงค์ สมรรถภาพ ขีดความสามารถ การประพฤติปฏิบัติ การวางตัวของตำรวจจะก่อให้เกิดการเชื่อถือจากประชาชน หลักการนี้ตำรวจสมัยใหม่ได้นำไปประยุกต์ใช้ในหลักการตำรวจชุมชนสัมพันธ์

หลักการที่ ๓ การที่ประชาชนเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย เท่ากับเป็นการสร้างความเคารพศรัทธาของประชาชนที่มีต่อตำรวจ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้นจำเป็นต้องแสวงหาแนวทาง และการปฏิบัติตนเป็นแบบฉบับให้ประชาชนร่วมมือในการเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและเสถียรภาพของประชาชน การที่ประชาชนเคารพกฎหมายซึ่งเป็นกติกาการปกครองของสังคม ความสงบสุขย่อมเกิดขึ้นในสังคมตำรวจก็จะอยู่ในฐานะผู้รักษากฎหมาย

หลักการที่ ๔ ความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนจะลดน้อยถอยลง เมื่อความรุนแรงของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น การที่ตำรวจจะได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากประชาชนในระดับใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละมุนละม่อม สุภาพ ให้ความช่วยเหลือประชาชนด้วยความจริงใจ หลีกเลียงการใช้อำนาจ การชู้กรรโชก ระดับความร่วมมือที่ได้รับจากประชาชนจะอยู่ในเกณฑ์ดี ตำรวจจึงจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุขุมรอบคอบ หนักแน่น อดทนในการแก้ไขเหตุการณ์ โดยคำนึงถึง ความสงบสุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง

^{๕๒} ร้อยตำรวจเอก ดร. ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, อ้างถึงใน ร้อยตำรวจเอกบุญชู มีศรี, “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๗), หน้า ๓๐.

หลักการที่ ๕ ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายด้วยความยุติธรรม การบังคับใช้กฎหมายของตำรวจนั้น มีหลักพื้นฐานคือ ดำเนินการด้วยความยุติธรรมโดยไม่เลือกเพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม มีความเสมอภาคต่อประชาชน

หลักการที่ ๖ ตำรวจควรใช้กำลังในกรณีจำเป็นไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ตำรวจต้องนึกอยู่เสมอว่าการใช้กำลัง ไม่ว่าจะเป็นกำลังกาย หรือกำลังอาวุธเป็นการเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ชีวิตร่างกายหรือทรัพย์สินของผู้อื่นได้ รวมทั้งการถูกวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชน จึงจำเป็นต้องใช้ดุลพินิจอย่างรอบคอบและใช้เมื่อจำเป็นเพื่อควบคุมสถานการณ์ให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นกรณีที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น

หลักการที่ ๗ ตำรวจ ก็คือประชาชน ประชาชนก็คือตำรวจ สมาชิกของสังคมที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ของตำรวจ สัมพันธภาพระหว่างตำรวจกับประชาชนเป็นสิ่งที่ต้องมีเป็นพื้นฐาน และปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจคือ ระดับความร่วมมือจากประชาชนที่ตำรวจได้รับ

หลักการที่ ๘ ตำรวจเป็นตัวแทนของกฎหมาย ตำรวจต้องบังคับใช้กฎหมาย ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ และหลักแห่งกฎหมาย (Rule of Law) ปราศจากอคติ

หลักการที่ ๙ ความปลอดภัยจากอาชญากรรมและความยุ่งเหยิงเป็นการทดสอบประสิทธิภาพของตำรวจ สถิติอาชญากรรมเป็นเครื่องชี้ภาวะประสิทธิภาพของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม^{๕๓}

สุนทร ชัยสุพรรณ ได้กล่าวว่าตำรวจมีหน้าที่มากมายครอบคลุมไปทั่วแทบทุกสิ่งทุกอย่างในสังคม แต่หน้าที่หลักของตำรวจ ก็คือการบังคับใช้กฎหมาย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ได้แก่ การสอบสวนสืบสวนคดีอาญา การตรวจท้องที่ การควบคุมการจราจร ให้ความคุ้มกันในการชุมนุมของประชาชนตลอดจนการอำนวยความสะดวกขึ้นแะ หรือตัดสินปัญหาให้กับประชาชน ตลอดจนถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อลดปัญหาอาชญากรรม^{๕๔}

^{๕๓} วุฒิชัย โสมาบุตร, “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสอบสวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจภูธร ๒”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๗), หน้า ๙.

^{๕๔} สุนทร ชัยสุพรรณ, “การศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจในสถานี ตำรวจภูธรอำเภอ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

พลตำรวจโทรัชชัย จุลสุคนธ์ กล่าวว่า ตำรวจควรยึดมั่นในแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ มิมีตรไมตรีต่อประชาชน บริการให้ดีที่สุดและมีความสุขตามอัธยาศัย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องถึงพร้อมด้วยความรู้ ความสามารถ มีระเบียบวินัย มีสุขภาพที่ดีและมีครอบครัวที่อบอุ่น^{๕๕}

พลตำรวจโทพิชิต วรรณเดชคุปต์ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ตำรวจ” เอาไว้ อย่างลึกซึ้ง กล่าวคือ “ต” ต้องตราตรึง เริ่มตั้งแต่การฝึกฝนในโรงเรียนที่ต้องเสียหยาดเหงื่อเป็นปีๆ เพื่อให้จบออกมาแข็งแรง ดังเพลงมาร์ชตำรวจที่ว่า “แข็งแกร่งเหล็กลั่น ตำรวจไทย” เมื่อจบออกมาต้องทำงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพราะฉะนั้น ตำรวจที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตราชการได้ต้องตราตรึงทำงานอย่างทุ่มเท “สระอ” อำนาจความสะอาด อำนาจความยุติธรรม ต้องมีหัวใจของการให้บริการ งานตำรวจต้องบริการบุคคลตั้งแต่ยากจนกระทั่งถึงพระเจ้าแผ่นดิน ดังนั้นหัวใจบริการต้องร้อยเปอร์เซ็นต์และที่สำคัญยิ่ง คือ การทำให้ทุกฝ่ายมีความมั่นใจว่าการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้นมีความยุติธรรม “ร” รอบรู้อย่างแตกฉานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ มิใช่รู้ทุกเรื่องยกเว้นงานในหน้าที่ต้องริเริ่มรู้จักคิดรู้จักนำเอาสิ่งใหม่ๆ มาพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ ไม่ต้องกลัวว่าใครจะว่าเป็นจอมโพรเจ็กต์ ต้องรอบคอบ อย่าประมาทโดยเด็ดขาดและต้องรวดเร็ว อย่าเป็นคนที่ไม่คิดเพื่อฝันริเริ่มทำนั่นทำนี่แต่ไม่ลงมือทำเสียทีก็สูญเปล่าหรือที่เรียกกันว่า ซ้ำไปต้อย “ว” วิจารณ์ญาณ ไหวพริบ อาชีพตำรวจนั้นต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่อันตราย จึงมีความเสี่ยงมาก เหมือนยืนอยู่ระหว่างปลายเข็มสองข้าง หากยืนไม่ดีแล้วก็จะถูกเข็มทิ่มตำได้รับบาดเจ็บได้ เพราะฉะนั้นต้องรู้จักใช้วิจารณ์ญาณให้ดี “จ” จริยธรรม จรรยาบรรณ ตำรวจอาชีพต้องยึดถืออุดมคติตำรวจเป็นหลักประจำใจในการปฏิบัติหน้าที่เชื่อว่าทุกคนคงเข้าใจอุดมคติเป็นอย่างดี ต้องมีจรรยาบรรณ แพทย์มีจรรยาบรรณแพทย์ ตำรวจต้องมีจรรยาบรรณตำรวจ เช่น จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน เป็นต้น และยังต้องมีหลักคุณธรรมประจำใจอีกหลายประการ^{๕๖}

พลตำรวจตรีเรืองศักดิ์ จริตเอก กล่าวว่า ตัวชีวิตในด้านความสามารถเชิงสมรรถนะของตำรวจจะมุ่งเน้นในเรื่องของผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สินและการให้บริการที่ดีต่อประชาชน ประกอบด้วย ตัวชีวิต ๑๔ ตัว ได้แก่ ความสุขภาพอ่อนนุ่มถ่อมตน มีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี มีความเห็นใจรู้ความรู้สึกของคน มีความรู้ด้านยุทธวิธีตำรวจ มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความซื่อสัตย์ การให้ความเป็นธรรมต่อคู่กรณี การเข้าถึงชุมชน การหาข่าวข้อมูลท้องถิ่น

^{๕๕} กองบรรณาธิการ, คิดดังๆ ให้ได้ยิน พล.ต.ท.รัชชัย จุลสุคนธ์ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๑ โรงพักเพื่อประชาชน, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๑ (กันยายน-ตุลาคม ๒๕๔๕), หน้า ๗.

^{๕๖} กองบรรณาธิการ, คิดดังๆ ให้ได้ยิน พล.ต.ท.พิชิต วรรณเดชคุปต์ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๗, โรงพักเพื่อประชาชน, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๒ (พฤศจิกายน-ธันวาคม, ๒๕๔๕), หน้า ๗-๘.

ภาวะผู้นำ การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ การเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา มีความอดทนต่อสถานการณ์ที่กดดันและคติวินัยข้อกฎหมายได้อย่างถูกต้อง^{๕๗}

พลตำรวจตรีจิรัช ชูเวช กล่าวว่า ตำรวจมีทั้งอำนาจ มีทั้งหน้าที่ตามที่กฎหมายให้ไว้มากมาย จึงอาจทำให้ตำรวจบางคนใช้อำนาจบาตรใหญ่หรืออาศัยอำนาจกดขี่ข่มเหงรังแกประชาชนใช้อำนาจโดยมิชอบแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือพรรคพวก โดยคิดว่าตนมีอำนาจล้นฟ้าไม่มีใครกล้าทำอะไร เช่นนี้จึงทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือและไว้วางใจ ลักษณะของการกระทำดังกล่าวของตำรวจย่อมจะทำให้ประชาชนห่างเหิน เพราะทั้งเกลียดและกลัวจนในที่สุดก็ไม่ใช้บริการตำรวจ แม้ว่าจะมีอำนาจหน้าที่สักเพียงใดก็ตาม เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วตำรวจก็จะถูกโดดเดี่ยวไม่มีโอกาสได้ทำหน้าที่อีกต่อไป ส่วนประชาชนก็จะไม่ยอมจ้างตำรวจอีกต่อไป เพราะสิ้นเปลืองงบประมาณแผ่นดินโดยใช่เหตุ^{๕๘}

พลตำรวจโทยุทธนา ไทยภักดี กล่าวว่า องค์การตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันปราบปราม อาชญากรรมทุกรูปแบบ เป็นหน่วยงานที่ประชาชนยังคงคาดหวังในการดูแลรักษาชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เมื่อประชาชนมีความเดือดร้อนขึ้นมาไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ สิ่งหนึ่งที่ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงนึกถึงเป็นอันดับแรกก็คือ ตำรวจ^{๕๙}

พลตำรวจตรีจิรวุฒิ ทองนิติธรรม ได้กล่าวถึงองค์การประกอบด้วยผู้บริหารและผูปฏิบัติ กระบวนการบริหาร คือ การนำปัจจัยทั้ง ๔ คือ คน เงิน เครื่องมือเครื่องใช้และการจัดการ มาดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล การบริหารจัดการที่ดีต้องลดช่องว่างความล้มเหลวและการรั่วไหลให้ได้มากที่สุดวิธีการหนึ่ง คือ การสร้างระบบการควบคุมภายใน ผู้บริหารระดับสูงที่มีความสามารถเป็นผู้วางมาตรการควบคุมได้ แต่ยังมีมาตรการที่ควบคุมไม่ได้ในกระบวนการนี้ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้มีขึ้นกับทุกคนในองค์กร คือ การสร้างจิตใต้สำนึกที่ดีด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรมที่ยอมรับในองค์กรซึ่งออกมาในรูปแบบของความเมตตากรุณา ความเอื้ออาทร ความมีน้ำใจ การให้อภัยและไม่เห็นแก่ตัว^{๖๐}

^{๕๗} พลตำรวจตรี เรืองศักดิ์ จริตเอก, ตร.เร่งพัฒนายุทธศาสตร์การบริการประชาชน เพิ่มขีดความสามารถตำรวจ พัทธ์ชัยใช้ประชาชนทั่วประเทศ, ตำรวจ, ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๖ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๔๙), หน้า ๕๐-๕๑.

^{๕๘} พลตำรวจตรี จิรัช ชูเวช, น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า, ตำรวจ, ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๗ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๔๙), หน้า ๗๓.

^{๕๙} กองบรรณาธิการ, คิดดังๆ ให้ได้อิน พล.ต.ท.ยุทธนา ไทยทอง ผู้บัญชาการตำรวจภูธร ภาค ๖, โรงพักเพื่อประชาชน, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓๒ (มิถุนายน-กรกฎาคม, ๒๕๔๙), หน้า ๒๒.

^{๖๐} พลตำรวจตรี จิรวุฒิ ทองนิติธรรม, การสร้างความมั่นใจในระบบการควบคุมภายใน, ตำรวจ, ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๘ (กรกฎาคม-กันยายน, ๒๕๔๙), หน้า ๒๑-๒๕.

พลตำรวจโทอดิศร นนทรี กล่าวว่า งานของตำรวจมีมากมาย ไม่มีวันหมดสิ้น ตำรวจต้องทำงานและรับผิดชอบกับชีวิตและความสุขของประชาชนตลอด ๒๔ ชั่วโมง ต้องปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่งานเล็กๆ น้อยๆ ไปจนถึงงานใหญ่โตระดับชาติ ในแต่ละปีข้าราชการตำรวจต้องเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่มาโดยตลอด แต่ไม่ค่อยมีประชาชนทราบและเกิดความรู้สึกเห็นใจว่าสูญเสียข้าราชการตำรวจที่ดีไป สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่ตำรวจต้องนำมาคิด ทบทวนและหาสาเหตุว่าเป็นเพราะอะไรที่ประชาชนไม่ค่อยเห็นใจตำรวจ ดังนั้น สิ่งแรกที่ตำรวจควรปฏิบัติต่อประชาชนก็คือ สร้างความเข้าใจอันดีให้แก่ประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ จากนั้นจึงโน้มน้าวใจให้ประชาชนเข้ามาเป็นแนวร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ^{๖๑}

พลตำรวจโทสภาพร หลาวทอง กล่าวว่า ในฐานะที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ต้องใช้หลักการบริหารงานแบบ ๔ M's ซึ่งหมายถึง คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ แต่ในสภาพองค์กรที่จำกัดในเรื่องเงินงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมุ่งเน้นไปที่คนเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสนใจใส่ใจในเรื่องของสวัสดิการและครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ดีกินดีและมีความสุข^{๖๒}

พลตำรวจเอกเสรีพิศุทธิ์ เตมียาเวส กล่าวว่า เวลานี้ยังมีตำรวจไม่ทำงาน ใส่เกียร์ต้องให้มาทำงาน แต่ทุกอย่างต้องมีคุณธรรม ตอบคำถามประชาชนได้และต้องเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา รู้หลบเป็นปีก รู้ลึกเป็นหาง แต่ทุกอย่างยอมอยู่กับการบริหารงานแบบเชิงรุก การโยกย้ายตำรวจจะต้องมีความเป็นธรรม ยึดมั่นในคุณธรรม ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวกหรือ ลู่แก่อำนาจ^{๖๓}

พลตำรวจตรีรุ่งโรจน์ แสงคร้าม กล่าวว่า แนวทางในการทำงาน ต้องมุ่งเน้น ๕ นโยบาย ต้องทำ ได้แก่ นโยบายการเป็นที่พึ่งอย่างแท้จริงให้แก่ประชาชน นโยบายการทำความเข้าใจศักดิ์สิทธิ์ นโยบายการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานของตำรวจ นโยบายการกวาดล้างวินัยจรรยาและนโยบายกวาดล้างความประพฤติของตำรวจและ ๒ นโยบายเร่งด่วน ได้แก่ นโยบายการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชนและนโยบายการให้ ความเป็นธรรมแก่ประชาชน^{๖๔}

^{๖๑} กองบรรณาธิการ, คิดดังๆ ให้ได้ยิน พล.ต.ท.อดิศร นนทรี ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๖ , โรงพักเพื่อประชาชน, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓๔ (ตุลาคม-พฤศจิกายน, ๒๕๕๙), หน้า ๙.

^{๖๒} กองบรรณาธิการ, เจาะใจ พล.ต.ท.สภาพร หลาวทอง จตร., โรงพักเพื่อประชาชน, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๓๖ (กุมภาพันธ์-มีนาคม, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓.

^{๖๓} กองบรรณาธิการ, เส้นทางในเครื่องแบบสีกากีของวีรบุรุษนาแก-เสรีพิศุทธิ์ตำรวจมวลชนสัมพันธ์, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑๑๔ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๕๐), หน้า ๓๘-๓๙.

^{๖๔} กองบรรณาธิการ, พล.ต.ต.รุ่งโรจน์ แสงคร้าม ผบก.ภ.จว.นนทบุรี แจงนโยบาย ๕ ต้อง ๒ เร่ง , ตำรวจเพื่อมวลชน, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (สิงหาคม, ๒๕๕๐), หน้า ๕๐-๕๑.

พลตำรวจโทพงศ์พัฒน์ ฉายาพันธุ์ กล่าวว่า ประชาชนคือหัวใจสำคัญในความสำเร็จของงานตำรวจ หากตำรวจห่างจากประชาชนการทำงานของตำรวจจะประสบปัญหามากมาย เทคโนโลยีและวิธีทำงานรูปแบบเดิมๆกำลังทำให้ตำรวจออกห่างจากประชาชนมากขึ้นทุกที หากต้องการความสำเร็จแล้วตำรวจต้องกลับหลังหันมาหาประชาชน^{๖๕}

Sir Robert Peel Founder, London Metropolitan Police, 1829 The police at all times should maintain a relationship with the public that gives reality to the historic tradition that the police are the public and that the public are the police; the police are the only members of the public who are paid to give full-time attention to duties which are incumbent on every citizen in the interest of community welfare. ตำรวจและประชาชน ต้องสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันดังที่เคยเกิดขึ้นในอดีต หรือที่กล่าวไว้ว่า “ตำรวจคือประชาชนและประชาชนคือตำรวจ” ตำรวจ ก็คือประชาชนที่เป็นสมาชิกในสังคมที่ได้รับค่าจ้างให้ทำหน้าที่รักษาความสงบสุขของสังคม^{๖๖}

ดร.วรเดช จันทรศร ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์หลายประการ รวมทั้งให้ความหมายภาษาไทยของคำ “Community Policing” อย่างเหมาะสมว่า “ตำรวจผู้รับใช้ชุมชน” ซึ่งอาจขยายความเพิ่มเติมเพื่อให้เห็นภาพได้ชัดมากขึ้น กล่าวคือ เมื่อตำรวจต้องการข้อมูลข่าวสารจากประชาชนเพื่อนำไปเป็นทรัพยากรในการปฏิบัติงานของตำรวจเองตำรวจต้องได้รับความไว้วางใจจากประชาชนโดยสนิทใจ วิธีปฏิบัติที่น่าจะเกิดผลดีที่สุดสำหรับสถานการณ์นี้ก็คือ เข้าไปรับใช้ให้บริการคนในชุมชนเพื่อให้ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนผู้เป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสารนั้นๆ (การรับใช้ การให้บริการ ผู้กระทำต้องละความเพเลิดเพลินของตนเอง ควรถือเป็น “ความเสียสละ” ของตำรวจ และตำรวจผู้ปฏิบัติน่าจะได้รับการยกย่องเป็นอย่างยิ่ง) การปฏิบัติทำนองคล้ายๆ กันนี้เคยเกิดขึ้นแล้วกับการหาข้อมูลข่าวสารของตำรวจสมัยก่อนๆ เช่น ปลอมตัวไปเป็นกรรมกรในโรงสีข้าวโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อจะได้ข้อมูลข่าวสารด้านความมั่นคงของประเทศและเพื่อจะให้ได้รับประโยชน์อื่นๆ อีก แต่มีความแตกต่างที่เป็นสาระสำคัญคือ งานตำรวจผู้รับใช้ชุมชนไม่ใช่งานที่ต้องปลอมแปลงตัว แต่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการแสดงความจริงใจให้เห็นอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา^{๖๗}

^{๖๕} กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง **กว่าจะเป็นตำรวจผู้รับใช้ชุมชน**, พล.ต.ท.พงศ์พัฒน์ ฉายาพันธุ์, พิมพ์ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕, (กรุงเทพมหานคร : กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง), ๒๕๕๕.

^{๖๖} Lee,W.L.Melville (William Lauriston Melville), **A history of police in England**, (Publisher : London, Methuen & co, 1865), p. 245.

^{๖๗} กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง **“กว่าจะเป็นตำรวจผู้รับใช้ชุมชน”**, “พล.ต.ท.พงศ์พัฒน์ ฉายาพันธุ์”, พิมพ์ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕, (กรุงเทพมหานคร : กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง, ๒๕๕๕) , หน้า ๖๙-๗๐.

Wilson and McLaren เกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจตามทฤษฎีบังคับใช้กฎหมาย พบว่า การปรากฏตัวของตำรวจย่อมมีผลในการยับยั้งผู้มีแนวโน้มที่จะประกอบอาชญากรรม เพราะความเกรงการจับกุมฉะนั้นตำรวจสายตรวจจึงต้องแต่งเครื่องแบบ และรถวิทยุสายตรวจจึงมีลักษณะเด่นชัดเห็นได้ง่าย เพื่อเป็นการข่มขวัญผู้ยั้งอาชญากรรม นอกจากนั้นการตรวจท้องที่โดยสม่ำเสมอต่อเนื่อง สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนเกิดความรู้สึกว่ามีตำรวจอยู่ทั่วไป ด้วยเหตุนี้ตามแนวทฤษฎีบังคับใช้กฎหมายการปรากฏตัวของตำรวจ และการกระจายกำลังตำรวจให้ครอบคลุมทั่วชุมชนสามารถช่วยป้องกันอาชญากรรมโดยลดช่วงโอกาสสำหรับผู้ที่ตั้งใจจะละเมิดกฎหมาย อนึ่งงานตำรวจท้องที่ของตำรวจมีลักษณะเป็นได้ทั้งงานประจำและงานเฉพาะกิจในลักษณะงานประจำ ตำรวจสายตรวจมักได้รับการกำหนดพื้นที่รับผิดชอบในการป้องกันอาชญากรรมและระงับเหตุร้ายภายในระยะเวลาแต่ละผลัดที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนในลักษณะงานเฉพาะกิจนั้น ตำรวจสายตรวจในทุกเขตพื้นที่คือกำลังหลักที่พร้อมจะรวมตัวในทันทีที่ได้รับคำสั่งจากศูนย์บัญชาการเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะกิจที่เร่งด่วน^{๖๘}

ร้อยตำรวจเอก ศักดิ์ชัย จันลา, ได้กล่าวว่า ตำรวจมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อสังคมหลายประการ ทำอย่างไรจึงจะทำให้ประชาชนในสังคมนั้นมีความศรัทธาในตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพราะในสังคมนั้นมีความศรัทธาในตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพราะในสังคมที่เป็นประชาธิปไตยนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ตำรวจกับสังคมจะต้องทำงานร่วมกันในการรักษากฎและระเบียบของสังคมให้ประชาชนในสังคมนั้นอยู่ด้วยกันด้วยความสงบสุข จริงอยู่ไม่ว่าสังคมใดก็ตามไม่สามารถที่จะป้องกันไม่ให้มีการละเมิดกฎหมายของสังคมให้หมดสิ้นไปได้โดยเฉพาะในเรื่องของอาชญากรรม แต่ก็เป็นการจำเป็นของสังคมที่จะหามาตรการอย่างหนึ่งอย่างใดมาป้องกันให้เกิดการละเมิดน้อยที่สุด^{๖๙}

จากการศึกษาแนวศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเบื้องต้น พอสรุปได้ว่าแนวคิดและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจและ การบริหารงานตำรวจของผู้บังคับบัญชาในระดับผู้บริหารชั้นสูงหลายท่าน พอที่จะสรุปได้ว่า ตำรวจมีหน้าที่หลักในการรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชนตลอดจนการให้บริการในด้านต่างๆ ซึ่งการที่จะปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนเป็นหลัก ตลอดจนเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมี

^{๖๘} W.W.,Wilson, & R.C.McLaren, , **Police administration.**, (New York : Mc Graw - Hill,1973), p. 109.

^{๖๙} ร้อยตำรวจเอก ศักดิ์ชัย จันลา, “ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓.

จิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนด้วย การบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยยึดมั่นในหลักแห่งคุณธรรมในการบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่ประชาชนและเหนือสิ่งอื่นใดนั้น ข้าราชการตำรวจจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้อย่างแท้จริงในงานที่ทำและพยายามพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ให้ถึงพร้อมซึ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด อันจะนำมาซึ่งความสงบเรียบร้อยของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนต่อไป

๒.๑.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ตั้งอยู่เลขที่ ๘๓๗ หมู่ ๑๐ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๑๗ บนพื้นที่ของเขาคาดหรือเขาแรด มีเนื้อที่ จำนวน ๑๑๙ ไร่ เดิมเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อ กองบัญชาการศึกษา ชื่อ กองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร ๖ ภายหลังได้มี พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้กองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร ๖ ขึ้นตรงต่อตำรวจภูธรภาค ๖ และเปลี่ยนชื่อเป็น ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นต้นมา^{๗๐}

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ เปิดทำการสอนและฝึกอบรมหลักสูตรนักเรียนพลตำรวจรุ่นแรก เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๑๗ โดยใช้อาคาร สถานที่ ที่ได้รับมอบมาจาก ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย โดยรับสมัครและสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นนักเรียนพลตำรวจ จากผู้ที่สำเร็จการศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) ในปี พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้ทำการปรับปรุงหลักสูตรนักเรียนพลตำรวจ โดยให้รับสมัครและสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นนักเรียนพลตำรวจ จากผู้ที่สำเร็จการศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) หรือผู้ที่สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ต่อมา ในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ (สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติข้าราชการตำรวจ ปี พ.ศ. ๒๕๔๗) การผลิตและฝึกอบรมหลักสูตรนักเรียนพลตำรวจ ได้ปรับเปลี่ยนเป็น หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา^{๗๑}

ภารกิจ ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

๑. บริหารและพัฒนาการศึกษา ตามระเบียบแบบแผน และ หลักสูตร ตลอดจนปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร และระบบการเรียนการสอน

๒. ผลิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตามความต้องการของตำรวจภูธรภาค ๖

^{๗๐} ราชกิจจานุเบกษา พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๒), เล่ม ๑๒๖ , ตอนที่ ๖๖, ก หน้า ๔๔.

^{๗๑} ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, [ออนไลน์] , แหล่งที่มา : http://www.policetraining๖.com/?page_id=13, เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๕๖.

๓. ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างของ ภ.๖

๔. ติดต่อและ ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรอื่นเพื่อ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปราม การกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความยุติธรรมและการรักษาความปลอดภัยของประชาชน ตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละพื้นที่

๕. ดำเนินการเกี่ยวกับงานสรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง และการสอบเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

ศูนย์ฝึกน่ายอยู่ ครูฝึกสอนดี ผลผลิตมีคุณภาพ

ปรัชญา / คำขวัญ

เคร่งครัดวินัย กฎหมายเชี่ยวชาญ ชำนาญยุทธวิธี ใช้อย่างมีคุณธรรม

พันธกิจ ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

๑. พัฒนาอาคารสถานที่พัก ห้องฝึกอบรม และภูมิทัศน์ ภายใน ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ให้มีความร่มรื่นน่าอยู่

๒. พัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

๓. พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ครู/อาจารย์/ครูฝึก ให้มีความรู้ เทาทันวิทยาการสมัยใหม่ อย่างต่อเนื่อง

๔. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องช่วยฝึกที่ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

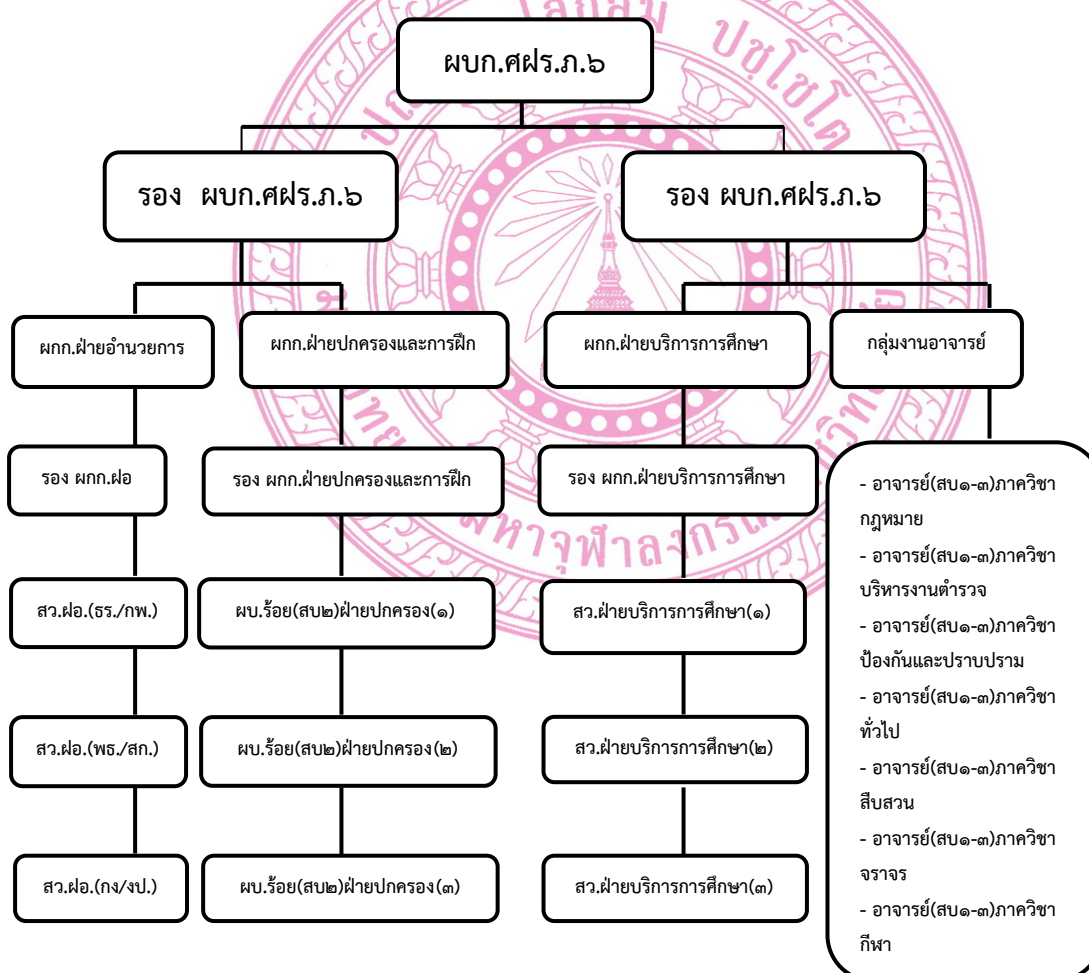
๕. บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย

๑. กลุ่มงานอาจารย์
๒. ฝ่ายอำนวยการ
๓. ฝ่ายปกครองและการฝึก
๔. ฝ่ายบริการการศึกษา

โครงสร้างของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์



อัตรากำลัง

ชั้นสัญญาบัตร อัตราอนุญาต ๖๔ อัตรา ตัวจริง ๖๔ นาย

ชั้นประทวน อัตราอนุญาต ๑๒๒ อัตรา ตัวจริง ๔๘ นาย

แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มงานอาจารย์ และฝ่ายบริการการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิชาการ งานสอน งานบริการการศึกษาและฝึกอบรม งานวิจัยและพัฒนาการศึกษา งานทะเบียน และวัดผล งานผลิตเอกสารตำราและสื่อการเรียนการสอน งานเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องสมุด งานฝึกยุทธวิธีตำรวจ งานวิชาการ งานพลศึกษา และงานอาจารย์พิเศษ โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑.) ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการจัดทำแผนงานโครงการหลักสูตร การศึกษาและการฝึกอบรม

๒.) จัดการสอนและฝึกอบรม

๓.) จัดพิมพ์เอกสารคำสอนและตำรา รวมทั้งการแจกจ่ายและเก็บรักษา

๔.) งานวางแผนและกำหนดโครงการเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศและงาน ห้องสมุด

๕.) ปรับปรุงพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องสมุดให้มีความทันสมัยใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.) งานจัดหาทรัพยากรห้องสมุด

๗.) งานวิเคราะห์เลขหมู่และจัดทำบัตรรายการ

๘.) งานเตรียมทรัพยากรห้องออกบริการ

๙.) งานบริการหนังสือและช่วยค้นคว้า

๑๐.) งานวารสารและเอกสารสิ่งพิมพ์

๑๑.) งานรักษาสถานภาพหนังสือและสิ่งพิมพ์

๑๒.) ดำเนินการวางแผนและฝึกอบรมตามหลักสูตรภาคยุทธวิธีที่กำหนดไว้หรือตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๑๓.) จัดเตรียม บำรุงรักษาอุปกรณ์การศึกษา อุปกรณ์การฝึกพลศึกษา อุปกรณ์การ ฝึกยุทธวิธีตำรวจ ตลอดจนการดูแลรักษาสถานที่ศึกษาและฝึกอบรม

๑๔.) ดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาการศึกษา

๑๕.) งานพัฒนาการศึกษา

๑๖.) งานประเมินผลการศึกษาตลอดจนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตาม แผนงานโครงการหลักสูตรการฝึกอบรม

๑๗.) ดำเนินการเกี่ยวกับด้านวิชาการ งานสอน สร้างบทเรียน สร้างตำราหรือ เอกสารประกอบการสอน จัดทำหลักสูตร ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร จัดทำข้อสอบ วัดผลและ ประเมินผลการเรียนงานวิจัยและงานสัมมนาทางวิชาการ และทดสอบสมรรถภาพร่างกาย จิตใจ ข้ำราชการตำรวจ

๑๘.) งานบริหารเป็นกรรมการประจำภาควิชาการติดต่อประสานงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาควิชาอื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๙.) ให้การศึกษาอบรมและพัฒนาวิชาการด้านวิชาพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา การฝึกการต่อสู้ป้องกันตัว

๒๐.) งานดำเนินการให้ความรู้และฝึกกีฬาประเภทต่างๆ ตลอดจนการฝึกการต่อสู้ป้องกันตัวที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

๒๑.) งานเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการตำรวจ

๒๒.) งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

๒. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารบุคคล งานยุทธศาสตร์และแผน งานวินัย งานสวัสดิการ งานงบประมาณ งานการเงินและพัสดุ งานโภชนาการ งานสื่อสาร และงานรักษาการณ โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑.) งานธุรการและงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า – ออกของศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค

๒.) ให้คำแนะนำและประชาสัมพันธ์แก่บุคคลอื่นหรือหน่วยงานต่างๆ ที่มาติดต่อราชการ

๓.) งานจัดการและเก็บรวบรวมระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ หนังสือ บันทึก แจ้งความ และราชกิจจานุเบกษาให้เป็นระเบียบ รวมตลอดถึงเป็นเจ้าหน้าที่ในการแจกจ่ายไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค

๔.) งานดำเนินการเกี่ยวกับการประชุมใดๆ ซึ่งศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค หรือตำรวจภูธรภาคจัดให้มีขึ้น ตั้งแต่การตระเตรียมรวมตลอดถึงการเก็บเรื่อง เอกสาร และการรายงาน ยกเว้นกรณีมีคำสั่งมอบหมายให้หน่วยงานใดรับผิดชอบดำเนินการเป็นพิเศษ

๕.) งานจัดทำและควบคุมสมุดลงเวลาทำงานและตรวจสอบรายชื่อข้าราชการตำรวจ ลูกจ้างที่ปฏิบัติในฝ่ายอำนวยการ ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

๖.) งานจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค

๗.) งานกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๘.) ดำเนินการเกี่ยวกับการเกณฑ์ การขอปลดประจำการของข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

๙.) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง การขอเงินเพิ่มพิเศษต่างๆ การขอเลื่อนยศ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญตรา เครื่องหมายแสดงเกียรติคุณต่างๆ

๑๐.) งานการลาและศึกษาอบรม

๑๑.) งานดำเนินการปฐมพยาบาลเบื้องต้นแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ
พนักงานราชการ ลูกจ้าง และครอบครัว

๑๒.) จัดหา เก็บรักษา และแจกจ่ายเวชภัณฑ์

๑๓.) เก็บรักษา จัดซ่อมเครื่องมือและเวชภัณฑ์ในความรับผิดชอบ

๑๔.) งานประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านสุขอนามัย

๑๕.) การรักษาการณ์ รักษาความปลอดภัย จัดการจราจร และรักษาความสงบ
เรียบร้อยภายในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค

๑๖.) งานสื่อสาร

๑๗.) งานสนับสนุนกำลังพลแก่หน่วยงานอื่นๆ ตามที่ได้รับการร้องขอหรือเมื่อสั่ง

๑๘.) งานจัดทำและจัดสรรงบประมาณประจำปี

๑๙.) ควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒๐.) งานจัดทำการโอนเงินประจำงวด และการเปลี่ยนแปลงงบการเงินประจำงวด

๒๑.) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำ การเบิกจ่ายเงินเดือนข้าราชการตำรวจ

๒๒.) งานรับ – จ่ายเงิน

๒๓.) งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน

๒๔.) งานตรวจสอบใบสำคัญและหลักฐานต่างๆ ในการเบิกจ่ายเงิน

๒๕.) จัดทำบัญชีการเงินประเภทต่างๆ ตลอดจนการเบิกจ่ายเงิน

๒๖.) งานเก็บควบคุมเอกสารการรับจ่ายเงิน

๒๗.) งานตรวจสอบและรายงานทางการเงิน

๒๘.) งานควบคุม ตรวจสอบ และติดตามหนี้สินต่างๆ

๒๙.) ดำเนินการเกี่ยวกับการขนส่งยานพาหนะและการสื่อสาร

๓๐.) งานอาคารสิ่งก่อสร้าง

๓๑.) ดำเนินการเกี่ยวกับด้านสวัสดิการ การสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจ ลูกจ้าง
และครอบครัว

๓๒.) ดำเนินการเกี่ยวกับการพลาธิการ การพัสดุ

๓๓.) จัดให้มีสหกรณ์ กองทุนสำหรับข้าราชการตำรวจ

๓๔.) จัดซื้อ จัดหา ประกอบอาหาร และตรวจสอบอาหาร

๓๕.) งานบริการเกี่ยวกับอาหาร

๓๖.) งานเก็บ ควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายอุปกรณ์สอบอาหาร

๓๗.) งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

๓. ฝ่ายปกครองและการฝึก มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปกครอง บังคับ บัญชา ดูแลนักเรียนนายสิบตำรวจ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- ๑.) ปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ
- ๒.) ควบคุม ดูแลนักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ในด้านความประพฤติ ให้อยู่ในระเบียบวินัย คำสั่ง และข้อบังคับต่างๆ ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค
- ๓.) ทำการฝึกหัดนักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้
- ๔.) ควบคุม ดูแลนักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ให้เข้ารับการฝึกหัดและฝึกซ้อมกีฬา
- ๕.) ส่งเสริม ควบคุม ดูแลการอบรมทางด้านจิตใจนักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ทำการอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจทางด้านจิตใจ และให้มีคุณลักษณะที่ดีก่อนออกไปปฏิบัติหน้าที่
- ๖.) ให้ความรู้แก่นักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ
- ๗.) ดูแล ตรวจตรา กวดขันให้นักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับความตั้งใจ ความเอาใจใส่ในการเรียน เพื่อให้การเรียนได้ผลอยู่เสมอ
- ๘.) ควบคุม ดูแล เก็บรักษาอาวุธปืนหรือสิ่งของหลวงต่างๆ ที่แต่ละกองร้อยได้รับไว้
- ๙.) งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย^{๗๒}

๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

การพัฒนานั้นถือกำเนิดขึ้นมาเพื่อตอบสนองและรองรับต่อความท้าทายของความเปลี่ยนแปลงที่ผันผวนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาถือว่าเป็นแนวทางที่มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับขององค์กร ได้มีผู้วิจัยศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาต่างๆ ดังนี้

พระกฤตพจน์ สุทธิจิตโต ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของเจ้าอาวาสที่มีต่อการพัฒนาสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสังคมควรให้เจ้าหน้าที่บ้านเมือง ทั้งภาครัฐและเอกชน เข้ามีส่วนร่วมในการช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับสังคมในด้านต่าง ๆ ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ เพราะจะไม่สำเร็จผลเท่าที่ควร ควรร่วมมือกันเพราะจะได้มีศักยภาพและมีรูปแบบการพัฒนา

^{๗๒} ราชกิจจานุเบกษา, คู่มือกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๔๙), เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๓๖ ก หน้า ๒๘๖ – ๒๘๙.

ไปในทางทิศทางเดียวกัน ตลอดจนองค์กรเองควรจะมีการประชุมปรึกษาหารือกันอยู่เสมอ ในการมีส่วนร่วมเข้าแก้ปัญหาสังคมพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมีความรู้ในการพัฒนาสังคม เพราะปัจจุบันสังคมได้รับความเจริญสมัยใหม่ทางตะวันตกมาเป็นวิถีชีวิตรับเอาวัฒนธรรมแบบฝรั่งมาใช้ ฉะนั้นผู้นำควรตระหนักในเรื่องนี้และหันมาเป็นฝ่ายพัฒนาในเชิงรุกบ้าง ไม่ใช่เป็นฝ่ายรับแต่อย่างเดียว ผู้นำที่มีความอดทนสูงมีศักยภาพ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การนำ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปเผยแผ่ให้ประชาชนได้เข้าใจและนำไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้อย่างแท้จริง แล้วก็จะทำให้สังคมสงบสุข ลดปัญหาการพัฒนาในทุกด้านควรคำนึงถึงประโยชน์ในการได้รับให้มากที่สุด เพื่อส่วนรวมให้มากที่สุด เพราะจะได้คุ้มค่าในด้านการลงทุนประหยัดทั้งงบประมาณด้านการเงิน เวลา และความสะดวกรบาย^{๗๓}

ชาญณรงค์ พาประโยชน์ ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา ๑๐ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาโดยการฝึกอบรม การปฏิบัติงาน การศึกษาเพิ่มเติม การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างหลักเกณฑ์และคุณธรรม และส่งเสริมการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนวิธีใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อการนำสู่การพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพชีวิตในทางที่ดี และผู้บริหารควรมีความคิดเห็นเรื่องเนื้อหาในการฝึกอบรมว่ามีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน จึงควรมีการสำรวจความต้องการ ด้านเนื้อหาหลักสูตรและหัวข้อการฝึกอบรมตามพื้นฐานและความสามารถของบุคลากรก่อนจัดกิจกรรมฝึกอบรม^{๗๔}

นันทพร รัฐถาวร ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริการของเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพการบริการในรูปแบบต่าง ๆ ที่ให้พัฒนามาเป็นกิจกรรมแทรกแซงมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ ความคิดเห็นต่อการให้บริการ เพราะการให้บริการแก่ประชาชนนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญก็คือข้าราชการ และพนักงานของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพการบริการประสบความสำเร็จเร็วได้ก็คือ ผู้ให้บริการต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการและปรารถนาที่จะพัฒนาและปรับปรุง ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการของกิจกรรมในการให้บริการไปยังผู้รับบริการไม่ใช่สิ่งที่จับต้องได้

^{๗๓} พระกฤตพจน์ สุทธิจิตโต, “บทบาทเจ้าอาวาสที่มีต่อการพัฒนาสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘๗.

^{๗๔} ชาญณรงค์ พาประโยชน์, “แนวทางการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา ๑๐”, *วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒.

ชัดเจน แต่ออกมาในรูปของเวลา สถานที่ รูปแบบ และที่สำคัญที่สุดก็คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ^{๗๕}

พระมหาสมชาย สิริจนโท (ห่านนท์) ได้วิจัยเรื่อง พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของ พระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในพระพุทธศาสนาเถรวาทแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกาย และวาจา ให้มีศีล (๒) การพัฒนาด้านอินทรีย์ ๖ คือ ให้รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ (๓) การพัฒนาด้านจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งและมั่นคงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (๔) การพัฒนาด้านปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง ไม่ให้เกิดความลุ่มหลงมัวเมา แต่ให้เป็นอิสระจากสิ่งต่างๆ นอกจากนั้น ก็ได้ศึกษาถึง โทษ(ผลกระทบ) ของการไม่พัฒนาคุณภาพชีวิตคุณค่าของการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งต่อตนและสังคม หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต หลักธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และบทสรุปการพัฒนาตนตามแนวทางของพระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ) มุ่งศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความประพฤติ (ศีล) ด้านจิตใจ และด้านปัญญา มุ่งศึกษา หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ หลักเศรษฐกิจในการพัฒนาตน หลักการปลูกจิตสำนึกในหน้าที่ตามหลักทศ ๖ หลักการศึกษากับเยาวชน หลักการดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท หลักการดำเนินชีวิตด้วยความสุข หลักกรรมและกฎแห่งกรรม และหลักสังสารวัฏการเวียนว่ายตายเกิด โทษของการไม่พัฒนาคุณภาพชีวิต ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิต จากการศึกษ พบว่า ผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ) สงเคราะห์ลงเป็น ๒ ด้าน ได้แก่ (๑) ผลในด้านกายภาพที่มีต่อสังคมและชุมชน (๒) ผลในด้านจิตใจและปัญญาที่มีต่อสังคมและชุมชน ซึ่งในข้อแรก มีผลต่อการพึ่งตนเอง , หน้าที่ในครอบครัว, การอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน, การสืบสานประเพณี, โครงการและการพัฒนาองค์กรสงฆ์และชุมชน ส่วนในข้อที่สอง เป็นการส่งเสริมความรู้ด้านปรัชญา และวิชาการทางพระพุทธศาสนา และเป็นการส่งเสริมความรู้เชิงอนุรักษ์^{๗๖}

ฐิติรัตน์ รัชใจตรง ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาการใช้อานาปานสติภาวนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเสถียรธรรมสถาน งานวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการศึกษาเอกสารด้วยการศึกษาหลักคำสอนในพระไตรปิฎก และคัมภีร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนที่ ๒ การศึกษาวิจัยการใช้อานาปานสติภาวนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเสถียรธรรมสถาน และการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้า

^{๗๕} นันทพร รัฐถาวร, “การพัฒนาคุณภาพการบริการของเทศบาลเมืองบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕๐.

^{๗๖} พระมหาสมชาย สิริจนโท (ห่านนท์), “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๗.

รับการใช้อานาปานสติภาวนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเสถียรธรรมสถาน ซึ่งฝึกสอนโดยแม่ชีคันสนีย์ เสถียรสุต ผลการวิจัยพบว่าอานาปานสติภาวนาหรืออานาปานสติสมาธิ พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญมากกว่าวิธีเจริญสมาธิอื่นๆ อานาปานสติเมื่อทำให้มากแล้ว ย่อมเป็นไปเพื่อความหน่าย เพื่อคลายกำหนด เพื่อความดับ เพื่อความสงบ เพื่อความรู้ยิ่ง เพื่อความตรัสรู้ เพื่อนิพพาน ซึ่งพระอรธกถาจารย์ท่านได้ขยายความ อานาปานสติเป็นยอดแห่งกรรมฐาน เป็นภูมิธรรมแห่งมนสิการของพระพุทธเจ้า พระปัจเจกพุทธเจ้า และพุทธบุตรที่เป็นมหายานุช เถานั้น การศึกษาผู้ที่เข้าฝึกการใช้อานาปานสติภาวนาเพื่อพัฒนาชีวิตของ เสถียรธรรมสถาน ฝึกสอนโดยแม่ชีคันสนีย์ เสถียรสุต การเปรียบเทียบคะแนนของพฤติกรรมก่อนและหลังการฝึกปฏิบัติอานาปานสติภาวนา เมื่อได้รับการฝึกอานาปานสติภาวนา จะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นใน เกือบทุกด้าน เช่น คะแนนการดำเนินชีวิตภายในครอบครัวของผู้ปฏิบัติ ก่อน การปฏิบัติ=๔.๐๓ หลังการปฏิบัติ=๔.๕๖ คะแนนกลุ่มพฤติกรรมการให้อภัยผู้อื่น ที่ทำร้ายร่างกาย หรือด่าว่าเสียดสีทางวาจา ก่อนการปฏิบัติ = ๒.๘๐ หลังการปฏิบัติ = ๔.๐๘ เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนว่าหลังจากได้รับการฝึกปฏิบัติอานาปานสติภาวนา ผู้ปฏิบัติสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตดีขึ้น ผลงานวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าในฐานะที่เราเป็นพุทธศาสนิกชน สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามที่พระพุทธเจ้าทรงสอนไว้ให้ถึงพร้อมทั้ง การศึกษาด้านปริยัติ ปฏิบัติ และรับผลจากการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอันจะนำมาซึ่งความสุขต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและมวลมนุษยชาติ^{๗๗}

พันโท วีรพล แพทย์ประสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้บทบาทของกองทัพบกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามโครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงเฉพาะพื้นที่ป่าดงนาทามอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรมที่ปรากฏในพระราชดำรัสที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่นำไปประยุกต์ใช้ตามโครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงเฉพาะพื้นที่ป่าดงนาทามอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและศึกษาถึงบทบาทของกองทัพบกโดยรวมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตราษฎรตามโครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงเฉพาะพื้นที่ป่าดงนาทาม อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดอุบลราชธานีโดยการนำของพลตรี พิเศษฐ์ วิสัยจร ซึ่งมีบทบาทหลัก ๒ ด้าน คือ การส่งเสริมโครงการเกษตรธรรมชาติ และการส่งเสริมการรักษาสภาพแวดล้อมชุมชน ตลอดจนศึกษาภาคสนาม หมู่บ้านชาดตำบล หนามแห่ง อำเภอสรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานีรวมทั้งบริเวณพื้นที่ป่าดงนาทามรอบ ๆ หมู่บ้านชาดฯโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างงานวิจัยเอกสารซึ่งเป็นการศึกษาวิเคราะห์เอกสารตลอดจนศึกษาวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับงานวิจัยเชิงปริมาณ

^{๗๗} รุติรัตน์ รักใจตรง, “ศึกษาการใช้อานาปานสติภาวนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเสถียรธรรมสถาน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๗.

ซึ่งเป็นงานวิจัยภาคสนามโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์การวิจัย จากผลการวิจัยเอกสารเชิงคุณภาพพบว่า มีหลักพุทธธรรมขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าหลายหลักธรรม เป็นหลักการสำคัญที่ปรากฏในพระราชดำรัสที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งโครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงเฉพาะพื้นที่ป่าดงนาทามอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดอุบลราชธานี ได้มีการวางรากฐานแนวคิดจากพลตรี พิเศษ ฐิติ วิสัยจรได้ใช้หลักพุทธธรรมเหล่านี้เป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตราษฎร เช่น หลักมัชฌิมาปฏิปทา หลักพึ่งตนเอง เป็นต้นโดยเน้นให้ประชาชนอยู่ได้โดยไม่โลภ ไม่เบียดเบียน ไม่แก่งแย่งชิงดี ประกอบสัมมาอาชีพ กินอยู่อย่างพอเพียง เอื้อเฟื้อแบ่งปัน บริโภควัตถุอย่างคำนึงถึงอัตล ประโยชน์อย่างสูงสุด ไม่ฟุ้งเฟ้อ สำหรับผลการวิจัยเชิงปริมาณภาคสนาม ณ. หมู่บ้านชาด ฯจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า

๑. ด้านการรับรู้การปฏิบัติงานตามโครงการฯ ราษฎรที่เข้าร่วมโครงการฯ รับรู้การปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงเฉพาะพื้นที่ป่าดงนาทาม อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดอุบลราชธานีในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โครงการเกษตรธรรมชาติอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = ๓.๕๘$) และโครงการรักษาสภาพแวดล้อมชุมชน ($\bar{x} = ๓.๖๙$)

๒. ด้านการรับรู้การใช้หลักพุทธธรรมฯ ราษฎรที่เข้าร่วมโครงการฯ รับรู้การใช้หลักพุทธธรรมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงเฉพาะพื้นที่ป่าดงนาทาม อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดอุบลราชธานีในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = ๓.๗๘$)

๓. ด้านการรับรู้ต่อผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตราษฎร ราษฎรที่เข้าร่วมโครงการฯ รับรู้ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตราษฎรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = ๓.๖๓$) พร้อมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะบางประการไว้เพื่อเป็นองค์ความรู้ใหม่ให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนช่วยกันนำไปประยุกต์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตราษฎรให้ดีขึ้น จนราษฎรมีความพร้อมมีความพอดีตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนานำพาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองในอนาคตต่อไป^{๗๘}

ไพโรจน์ มาลากุล ณ อยุธยา ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ในเขตพื้นที่ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตตามความเป็นจริงของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ๑๐ ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านชีวิตครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคุณภาพในการบริหารงานของนายกองค์การบริหาร

^{๗๘} พันโท วีรพล แพทย์ประสิทธิ์, “การรับรู้บทบาทของกองทัพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามโครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงเฉพาะพื้นที่ป่าดงนาทามอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐.

ส่วนตำบลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในเขตพื้นที่ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ รวม ๑๐ ตำบล อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการพัฒนาจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด และด้านรายได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าอายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ความคิดเห็นของประชาชนมีผลต่อคุณภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสตึก จังหวัดบุรีรัมย์^{๗๙}

ธราพงษ์ มะละคำ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษา นายทหารชั้นประทวนใน กองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๒ รักษาพระองค์” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนใน กองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๒ รักษาพระองค์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจและมีเกียรติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านอาหารและโภชนาการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการให้บริการได้รับการขึ้นพื้นฐาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาตำแหน่งในการรับราชการ และจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา ของนายทหารชั้นประทวนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ระดับชั้นยศ อายุราชการ สถานภาพ จำนวนบุคคลในครอบครัวและรายได้ของนายทหารชั้นประทวนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต โดยมีระดับความเห็นของกำลังพลส่วนใหญ่ไปในทิศทางเดียวกัน คือ สูงมาก สูงตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๘๐}

กรรณิการ์ พงษ์สนธิ ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตจำเป็นที่จะต้องปรับ เวลาการปฏิบัติงานของทีมงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในชุมชน ร่วมกับประยุกต์กระบวนการพัฒนาย่างมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการสร้างศักยภาพในการสื่อสารข้อมูล การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา ที่สำคัญภูมิปัญญาท้องถิ่นจะต้องนำมาพิจารณาใช้ร่วมกับ จปฐ. ในการวิเคราะห์สถานการณ์ของชุมชน ทั้งนี้เพื่อให้ได้แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับ บริบททาง

^{๗๙} ไพโรจน์ มาลากุล ณ อยุธยา, “คุณภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ในเขตพื้นที่ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๙.

^{๘๐} ธราพงษ์ มะละคำ, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนใน กองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๒ รักษาพระองค์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๗.

สังคมวัฒนธรรม และทรัพยากรในชุมชน ตลอดจนผสมผสานความรู้สมัยใหม่และดั้งเดิม เพื่อ
ก่อให้เกิดการยอมรับและการปฏิบัติที่ยั่งยืนในชุมชนสืบไป^{๕๑}

ศิวพร ตั้งทีฆะรักษ์ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล
ประสาทเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเจ้าหน้าที่เห็นว่าการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของ
โรงพยาบาล จัดว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นๆ รองลงมา
คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยของสภาพการทำงานและ
สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขอนามัย ความเหมาะสมในการดำเนินชีวิตของเจ้าหน้าที่ สภาพการยอมรับทาง
สังคมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน และการให้เงินตอบแทน
การทำงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล
ประสาทเชียงใหม่ ผู้บริหารมีความเห็นว่าการปรับปรุงการให้เงินตอบแทนการทำงาน ซึ่งยังไม่
เป็นธรรมเท่าที่ควร รวมถึงสภาพแวดล้อมและสุขอนามัยในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมีการ
กำหนดมาตรฐาน เช่น การนำ ISO ๑๔๐๐๐ เข้ามาใช้ในองค์กร และการพัฒนาความสามารถของ
เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล เจ้าหน้าที่ควรได้รับการฝึกอบรมให้ตรงตามสายงาน และหน้าที่ รวมถึงการ
วางแผนเกี่ยวกับความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการด้านต่างๆ และโรงพยาบาลประสาท
เชียงใหม่ ควรมีการประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจให้ประชาชนได้รับทราบถึงกิจกรรมของ
โรงพยาบาล และความเชี่ยวชาญด้านประสาทวิทยาของโรงพยาบาลด้วย^{๕๒}

เทวินทร์ ศิริปัญญาะ, ร้อยเอก, ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพของทหาร
กองประจำการบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ค่ายพันสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอกะเจันทร์ จังหวัดชลบุรี มี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านอาหาร
และโภชนาการ ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำ ด้านที่พักอาศัย ด้านสุขภาพ
ร่างกาย ด้านสวัสดิการและวิชาชีพ ด้านคุณภาพและจริยธรรม และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการจากผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
ทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านอาหารและโภชนาการจะมีระดับ
ความคิดเห็นต่ออาหารมื้อกลางวันและมื้อเย็นกับข้าว ๒ อย่าง มากที่สุด ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่อง
นอนและของใช้ประจำตัวจะมีระดับความคิดเห็นกับการได้รับของใช้ประจำตัวจะมีระดับความคิดเห็น

^{๕๑} กรรณิการ์ พงษ์สนธิ, “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต”, **วิทยานิพนธ์
แพทยศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑), หน้า ๑๐๙.

^{๕๒} ศิวพร ตั้งทีฆะรักษ์, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลประสาท
เชียงใหม่”, **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่),
๒๕๕๐.

กับการได้รับของใช้ที่มีคุณภาพดีพอที่จะใช้ตลอดอายุการใช้งานมากที่สุด ด้านที่พักอาศัยจะมีระดับความคิดเห็น โดยหน่วยที่มีที่พักบรรยากาศน่าอยู่ มีความเป็นธรรมชาติและร่มรื่นมากที่สุด ด้านสุขภาพร่างกายจะมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วยที่มีห้องพยาบาลสำหรับผู้ป่วยอย่างเพียงพอมากที่สุด ด้านสวัสดิการและวิชาชีพจะมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วยที่มีร้านตัดผมเพียงพอมากที่สุด ด้านคุณธรรมและจริยธรรมจะมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วยที่มีการรณรงค์ไม่ให้อยู่เกี่ยวกับอบายมุขและสิ่งเสพติดทุกประเภทมากที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในเรื่องของระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ของทหารกองประจำการก่อนเข้ามาเป็นทหารกองประจำการนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . ๐๕ และปัจจัยภายในองค์การในด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . ๐๕ ส่วนปัจจัยภายนอกองค์การด้านการรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมในการเป็นทหารและด้านภาวะเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๘๓}

สรุปกรณี ด้านพิษณุพนธ์ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ของเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินจังหวัดสุโขทัย การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ของเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินจังหวัดสุโขทัย การศึกษาแบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนแรกคือ การศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ของเกษตรกรในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการบริหารจัดการน้ำและดิน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการรวมกลุ่มเกษตรกร ด้านแหล่งทุนและการดำเนินธุรกิจ และด้านเศรษฐกิจจำแนกตามขนาดพื้นที่ทำการเกษตร รายได้สุทธิต่อปี และระดับอายุของเกษตรกร ขั้นตอนที่สองเป็นการกำหนดรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ และขั้นตอนที่สามเป็นการพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงาน ได้แก่ เกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินจังหวัดสุโขทัย จำนวน ๒๒๒ คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดที่เป็นสัดส่วน กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการพัฒนาได้แก่เกษตรกรจำนวน ๑๕ คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามและรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน และ F – test โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

^{๘๓} เทวินทร์ ศิริปัญญา, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย ถึงอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๗.

๑. การดำเนินงานตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ของเกษตรกรในเขตป ฎิรูปที่ดินจังหวัด สุโขทัยในภาพรวมมีปัญหาระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านแหล่งทุน และการดำเนิน ธุรกิจ และด้านเศรษฐกิจ มีปัญหาระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการน้ำและ ดิน ด้านการรวมกลุ่มเกษตรกร และด้านความรู้ความเข้าใจมีปัญหาระดับปานกลาง

๒. เกษตรกรที่มีพื้นที่ทำการเกษตรต่างกัน มีปัญหาการดำเนินงานตามแนวทางเกษตร ทฤษฎีใหม่ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านแหล่งทุนและการดำเนิน ธุรกิจ และด้านเศรษฐกิจมีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นไม่ แตกต่างกัน

๓. เกษตรกรที่รายได้สุทธิต่อปีต่างกัน มีปัญหาการดำเนินงานตามแนวทางเกษตรทฤษฎี ใหม่ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านแหล่งทุนและการดำเนินธุรกิจมี ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

๔. เกษตรกรที่มีระดับอายุต่างกัน มีปัญหาการดำเนินงานตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕. รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ มี ๔ ขั้นตอนตามลำดับดังนี้ การพัฒนาองค์ความรู้ การพัฒนาองค์ความรู้สู่การฝึกปฏิบัติจริง การ พัฒนาเกษตรกรแบบมีส่วนร่วม และการพัฒนาตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่

๖. เกษตรกรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกร ตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอนพบว่าเกษตรกรมีความ พึงพอใจระดับมากที่สุดทุกขั้นตอน^{๘๔}

สิริเพ็ญ ขลเทพ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนตามโครงการ อาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และผลของการจัดโครงการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อ พัฒนาชนบท วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน การศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครู อาจารย์ จำนวน ๑๐ คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนชั้นปีที่ ๑ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในโครงการ อาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท จำนวน ๑๗ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสำหรับ นักเรียน อาจารย์ และแบบประเมินโครงการฝึกอบรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนในโครงการ อาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

^{๘๔} สุเกียรติ์ ด้านพิษณุพันธ์, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ของ เกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินจังหวัดสุโขทัย”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ราชภัฏพิบูลสงคราม), ๒๕๔๗.

๑. สภาพและปัญหาของนักเรียนจากกลุ่มตัวอย่างที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย ๑๕-๑๗ ปี เชื่อสายกะเหรี่ยง นับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ และครอบครัวประกอบอาชีพทำนา ทำไร่ โดยครู อาจารย์ให้ข้อมูลว่า ปัญหาของนักเรียน คือ นักเรียนพูดภาษาไทยไม่คล่อง/ไม่ชัด ขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดทักษะการคิดเป็นทำเป็นและการแก้ปัญหา โดยครู อาจารย์ให้ข้อเสนอแนะว่าควรจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการและจัดโครงการประจำปี และจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน พบว่า สภาพแวดล้อมของวิทยาลัยมีข้อบ่งชี้หรือข้อจำกัดต่างๆ มาก นักเรียนผลการเรียนอ่อน ที่วิทยาลัยมีเสียงดังรบกวน ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาข้อนี้คือ วิทยาลัยควรจัดโครงการการศึกษาฐาน จัดฝึกอบรมระยะสั้น และยังต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการเรียนการสอนและเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ

๒. ผลการจัดโครงการฝึกอบรม พบว่า นักเรียนกลุ่มตัวอย่างมีความพยายามในการเรียนมากขึ้น มีการพัฒนาตนเอง เกิดความรู้สึกรักภูมิใจ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ให้ความร่วมมือ และกล้าแสดงออก

ข้อเสนอแนะของการศึกษาครั้งนี้คือ วิทยาลัยควรจัดโครงการพัฒนาชีวิตอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มเวลาจัดมากขึ้น^{๔๕}

สัมพันธ์ พิษยทายา ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนค่ายทหาร กองทัพบกมั่งสู่ชุมชนเข้มแข็ง” ผลการวิจัยพบว่า กองทัพบกได้ประสบความสำเร็จผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและครอบครัว และการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนค่ายทหาร กองทัพบก ซึ่งผู้วิจัยได้ทราบถึงหลักการ วิธีการและแนวทางในการพัฒนาชุมชนค่ายทหารให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวขึ้นอยู่กับ ผู้บังคับหน่วยหน่วยทหาร กำลังพลและครอบครัว มีหลักในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง คือ การบริหารจัดการชุมชนที่ดี การมีส่วนร่วมของประชาชน การพึ่งพาตนเองได้ของชุมชน และการประสานงาน และมีข้อเสนอแนะการพัฒนาชุมชนตำรวจมุ่งสู่ความเข้มแข็ง คือ ควรกำหนดเป็นนโยบายให้ทุกหน่วยของกองทัพบก ยึดถือแนวทางการพัฒนาเป็นภารกิจหลักที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการ และควรดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่องอย่างเข้มแข็งจริงจัง โดยเพิ่มการประสานงานกันระหว่างหน่วยทหาร ชุมชนค่ายทหาร และชุมชนใกล้เคียงอื่น ๆ ประกอบกับให้ความสำคัญในการพัฒนาคนในชุมชนให้มีคุณภาพประสิทธิภาพ เพื่อรับผิดชอบการพัฒนาชุมชนตำรวจให้ยั่งยืนตลอดไป และให้ทุกคนในชุมชนมีส่วนร่วมร่วมนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดไป^{๔๖}

^{๔๕} สิริเพ็ญ ชลเทพ, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๖.

^{๔๖} สัมพันธ์ พิษยทายา, “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนค่ายทหาร กองทัพบกมั่งสู่ชุมชนเข้มแข็ง”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย), ๒๕๔๘.

พระศักดิ์ดา วิสุทธิ ญาโณ (มรดา) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา และเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา ตลอดจนผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีผลอย่างไรบ้าง ทั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยเชิงเอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มผู้บริหารกิจการคณะสงฆ์ และพระนักเผยแผ่ กลุ่มผู้บริหารราชการระดับสูง และผู้บริหารกลุ่มการเมือง กลุ่มผู้มีชื่อเสียง และผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสังคม กลุ่มนักปราชญ์/นักวิชาการ กลุ่มผู้บริหารธุรกิจเอกชน กลุ่มนักบริหารองค์กร การกุศล ผลการศึกษาพบว่า ๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา เน้นฝึกพัฒนามนุษย์ในทุก ๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการพิจารณาบุรุษว่าเปรียบเสมือนบัว ๔ เหล่า ,หลักจริต ๖ เพื่อการจัดสรรหลักธรรมให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้น การใช้คำพุทธศาสนสุภาษิตสอดแทรกในคำสอน การดำเนินชีวิตให้เจริญด้วยหลัก ภาวนา ๕ เพื่อพัฒนา กาย ศีล จิต และปัญญาของตน และสำหรับผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้อื่นก็มีหลักธรรมจำนวนมากที่เหมาะสมในการนำมาใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี รวมถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตา ปราณณาดีอยากให้อื่นได้รับความสุขและชีวิตที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์ ๒. เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ พบว่า มีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์เหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่เป้าหมายเชิงลึก นั่นคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกจะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของปรัชญาระบบทุนมนุษย์ หรือตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา มีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจจะธรรมได้ มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ทั้งใน ระดับโลกียะภูมิ สำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และ ระดับโลกุตระภูมิ สำหรับการพัฒนาเป็น "อริยบุคคล" คือ เป็นบุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า "ปุถุชน" ที่ยังถูกรอบงำด้วย "อวิชชา" ซึ่งเป็นที่มาของกิเลส ทำให้เกิดความโลภความโกรธ เกลียด อาฆาตแค้น แย่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลกในทุกวันนี้ ๓. ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาพบว่า ข้อแตกต่างของพฤติกรรมที่เกิดจากการนำทฤษฎีทางตะวันตกมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะที่แตกต่างกันอยู่บ้าง คือ ผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีลักษณะฉาบฉวย กล่าวคือไม่มีความยั่งยืนเหมือนนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาพัฒนา ซึ่งจากการสัมภาษณ์พระมหาเถระ พระนักเผยแผ่ คณะผู้บริหาร ผู้นำองค์กร

และ กลุ่มผู้มีชื่อเสียงในสังคมพบว่าผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีเพียง ศักยภาพของร่างกาย และสติปัญญา ทักษะความสามารถเฉพาะในงานที่ทำหรือผลเฉพาะด้านการ ทำงาน แต่ผลลัพธ์การพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนามีลักษณะที่เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน กล่าวคือ การพัฒนานั้นเป็นการพัฒนาในทุก ๆ มิติของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ หรือด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งถือว่าการใช้ชีวิตอย่างสมดุล ด้วยหลักการ "เดินทางสาย กลาง"(Middle Way) ผลลัพธ์ส่วนสุดท้ายของการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง สองรูปแบบ มีทั้งข้อดี และข้อเสียที่แตกต่างกัน เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตก นั้นมีจุดอ่อน คือ ต้องปรับเปลี่ยนและคิดค้นทฤษฎีใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อตอบโจทย์หรือสนอง ความต้องการมนุษย์ที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก พระพุทธศาสนานั้นมีจุดอ่อนที่ด้านผลลัพธ์ของการพัฒนาจะให้ผลช้า และมองไม่เห็นเป็นรูปธรรม ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจุดอ่อนดังกล่าวนี้ทำให้คนภายนอกที่ไม่เข้าใจมองว่าการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นไม่ได้ผลที่เป็นจริง ซึ่งผู้วิจัยของเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อการพัฒนาใน อนาคตว่า องค์การทางพระพุทธศาสนาหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญ ต้องทุ่มเท และจัดสรร งบประมาณให้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง ควรมีการประสานความร่วมมือกันในทุก ๆ ภาค ส่วนทั้งระดับจุลภาค และมหภาค มีสื่อการพัฒนาที่น่าสนใจและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่ ขาดตอน จึงจะทำให้การพัฒนาเป็นการพัฒนาเพื่อพัฒนาอย่างแท้จริง^{๘๗}

สรุปได้ว่า การพัฒนาทั้งในส่วน of สังคม และตัวมนุษย์ แต่จะเน้นที่การพัฒนาคน เพราะ เมื่อคนพัฒนาแล้ว ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน สังคมและเป็นการ พัฒนาที่ทำให้เกิดผลของการพัฒนาอย่างแท้จริง และสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าจนเกิด การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาวะการณ์ของสังคมจากระดับหนึ่งไปสู่อีก ระดับหนึ่งที่มีคุณค่าเพิ่มขึ้นอีกด้วย สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่กล่าวมานั้นพบว่าการ พัฒนาจะประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำในการพัฒนา ต้องเป็นผู้นำที่มีความอดทนสูง มีศักยภาพ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและควรตระหนักในเรื่องการพัฒนาในเชิงรุก คำนึงถึง ความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับให้มากที่สุด

^{๘๗} พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

๒.๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) หรือ QWL ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศให้ความสนใจ และกล่าวถึงในความหมายต่าง ๆ กัน ดังนี้

วันเพ็ญ วอกลาง ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความหมายองค์ประกอบของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตประกอบด้วยปัจจัย ๓ ด้าน คือ ปัจจัยที่เป็นความต้องการพื้นฐานของคนเรา ปัจจัยที่เป็นความต้องการทางสังคม ปัจจัยที่เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ นอกจากนี้ยังได้สร้างกรอบในการศึกษาโครงการคุณภาพชีวิตของคนใน กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งการศึกษาคุณภาพชีวิตออกเป็น ๕ มิติ คือ ๑) ครอบครัว ๒) การงาน ๓) ความเครียด ๔) ชีวิตในเมือง ๕) สภาพแวดล้อม^{๘๘}

ดุขฎิ งามสมภพ ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ ๑๑” โดยทำการศึกษาคูณภาพชีวิตตามสภาพเป็นจริงและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตตามปัจจัยที่บ่งชี้ ๑๐ ประการคือ อาหารโภชนาการครอบครัวที่อยู่อาศัย การได้รับการบริการขั้นพื้นฐาน ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สุขภาพอนามัย รายได้ ความมั่นคงในอาชีพ คุณธรรมจริยธรรม สิ่งแวดล้อม ความภูมิใจมีเกียรติ จากกลุ่มตัวอย่าง ทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารราบที่ ๑๑ จำนวน ๒๘๒ คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารราบที่ ๑๑ ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางปัจจัยด้านอายุ อายุราชการ ระดับยศ การเก็บออมในครอบครัวและสวัสดิการที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนบุคคลที่พึ่งพาในครอบครัว รายได้ในครอบครัว รายจ่ายในครอบครัว และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต^{๘๙}

วีรณ ฉันทศาสตร์โกศล ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนในกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู่อากาศยานที่ ๑” โดยได้ทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านสุขภาพอนามัย ๒) ด้านชีวิตครอบครัว ๓) ด้านที่อยู่อาศัย ๔) ด้านรายได้ และการงาน และ ๕) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากกลุ่มตัวอย่าง ๒๑๒ คน ผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่สมรสแล้ว มีคุณภาพชีวิตดีกว่านายทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพโสด หม้ายและแยกกันอยู่ นายทหารชั้นประทวนที่มีระดับยศสูงมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่านายทหารชั้นประทวนที่มียศต่ำ นายทหารชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน คุณภาพชีวิต

^{๘๘} วันเพ็ญ วอกลาง, “คุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานคร”, รายงานวิจัยพัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (สำนักงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๓๕.

^{๘๙} ดุขฎิ งามสมภพ, “คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ ๑๑”, ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, (สำนักงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๐.

แตกต่างกัน สำหรับอายุ อายุราชการ และรายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนหน้าที่รับผิดชอบ และจำนวนบุคคลที่พึ่งพาในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน^{๙๐}

สุขศรี สงวนสัจย์ ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของนักศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และศึกษาความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีภาคปกติ ชั้น ปีที่ ๑ - ๔ จำนวน ๓๙๑ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ซึ่งทดสอบคุณภาพโดยการหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๖ ผลการวิจัยพบว่า

๑. นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านอาหารและโภชนาการ ด้านที่อยู่อาศัยด้านสุขอนามัย ด้านการรับบริการพื้นฐาน และด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน

๒. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของนักศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่าชั้นปีที่กำลังศึกษาและระดับผลการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตของนักศึกษา ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักศึกษา ได้แก่ เพศของนักศึกษา คณะที่นักศึกษาสังกัด ที่พักอาศัย ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของนักศึกษา

๓. นักศึกษามีความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ในด้านอาหารและโภชนาการมากที่สุด โดยเฉพาะเรื่องอาหารและสภาพแวดล้อมในโรงอาหาร ควรสะอาดและถูกสุขลักษณะมากกว่าปัจจุบัน รองลงมาคือ ด้านที่อยู่อาศัย นักศึกษาต้องการให้ค่าหอพักในมหาวิทยาลัยถูกลง ด้านสุขภาพอนามัย นักศึกษาต้องการให้มีการตรวจร่างกายประจำปี ด้านการได้รับบริการพื้นฐาน นักศึกษาต้องการให้มีพื้นที่พักผ่อนในช่วงเวลาพักให้มากขึ้น เพิ่มต้นไม้เพื่อให้เกิดความร่มรื่น และด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน นักศึกษาต้องการให้เพิ่มพนักงานรักษาความปลอดภัยและจัดตามจุดต่าง ๆ ให้ทั่วถึง^{๙๑}

^{๙๐} วีรณัน ฉันทศาสตร์โกศล, “คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ ๑”, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม,คณะพัฒนาสังคม, (สำนักงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๔.

^{๙๑} สุขศรี สงวนสัจย์, รายงานการวิจัย, “คุณภาพชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี), ๒๕๕๒.

สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของคนไทย ผลการศึกษาพบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย ๔๘.๑๐ ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาไม่เกินระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ หรือ ปวช.ประกอบอาชีพค้าขายมากที่สุด มีรายได้บุคคลเฉลี่ย ๑๗,๐๙๙.๑๒ บาท/ปี รายได้ครัวเรือนเฉลี่ย ๒๒,๔๗๐.๖๕ บาท/ปี และรายจ่ายครัวเรือนเฉลี่ย ๑๓,๘๓๙.๖๑ บาท/ปี ส่วนใหญ่มีเงินออมและครึ่งหนึ่งมีหนี้สิน คุณภาพชีวิตของคนไทยที่ได้จากการสำรวจ มีดังนี้ คุณภาพชีวิตด้านการทำงานตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับชีวิตการทำงานในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ๘.๐๐ จากคะแนนเต็ม ๑๐) คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว ตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับชีวิตครอบครัวในระดับมากที่สุด(คะแนนเฉลี่ย ๘.๓๒ จากคะแนนเต็ม ๑๐) คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ยกเว้นปัญหาเกี่ยวกับเสียงจากยานพาหนะ ซึ่งมีปัญหาในระดับน้อย และมีความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่ในระดับมาก(คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจใน ๗.๙๖ จากคะแนนเต็ม ๑๐) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความเครียด ตัวอย่างส่วนใหญ่มีสุขภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี ในรอบปีที่ผ่านมาส่วนใหญ่เคยเจ็บป่วยเล็กน้อย แต่ยังไม่เคยเจ็บป่วยจนต้องเข้ารับรักษาตัวในสถานพยาบาล และไม่มีโรคประจำตัวสำหรับภาวะความเครียดนั้น ส่วนใหญ่ไม่มีอาการผิดปกติที่บ่งบอกถึงความเครียด คุณภาพชีวิตด้านชีวิตความเป็นอยู่ประจำวันตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าสินค้าประเภทอาหารมีราคาค่อนข้างแพง แต่ก็มี ความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ส่วนเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนใหญ่เห็นว่าชีวิตและทรัพย์สินของตนยังมีความปลอดภัยในระดับค่อนข้างน้อย^{๙๒}

เอนก ยอดโสภา ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน ด้านสวัสดิการที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองในพื้นที่ กองทัพภาคที่ ๑ เพื่อประกอบการศึกษาของหลักสูตรวิทยาลัยการทัพบกหลักสูตรหลักประจำชุดที่ ๔๘ โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ Qualitative research ได้ข้อมูลปฐมภูมิมาจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ด้านสวัสดิการของ กรมสวัสดิการทหารบกและธนาคารอาคารสงเคราะห์สำหรับข้อมูลทุติยภูมิได้มาจากการศึกษาบรรดากฎหมาย ระเบียบและข้อตกลง ด้านสิทธิและสวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย หรือบ้านพักอาศัยเป็นของตนเองของข้าราชการทหารการวิเคราะห์ข้อมูล ในเชิงพรรณนาจากข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วนำมาวิเคราะห์เป็นผลของการวิจัยได้ผลการวิจัย และข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้

๑. ข้าราชการทหารชั้นประทวนของกองทัพบก ยังไม่สามารถมีบ้านพัก หรือที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองได้ ถึงแม้ว่า จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณในโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ เนื่องจาก งบประมาณที่รัฐบาลสนับสนุนนั้น ให้กับข้าราชการทุกส่วนราชการ

^{๙๒} สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, “คุณภาพชีวิตของคนไทย”, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๓.

๒. กองทัพบก ยังไม่มีแนวทางที่จะใช้ประโยชน์จาก โครงการสวัสดิการการเงินกู้ เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ ต่อระบบการจัดการด้านกำลังพล

๓. กองทัพบก ยังสามารถใช้ประโยชน์จาก โครงการสวัสดิการการเงินกู้ เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ และงบประมาณที่เกิดขึ้นนี้ มีจำนวนเท่ากับ งบประมาณที่ต้องจ่ายเป็นเงินเดือนให้กับกำลังพลจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ แต่ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับกำลังพลมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน

๔. กองทัพบก ควรทำการสำรวจการมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ของกำลังพลทั้งหมดเพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนด้านสวัสดิการในด้านนี้

๕. ควรจัดตั้งคณะทำงาน เพื่อการศึกษาวิจัยการใช้ประโยชน์จากโครงการสวัสดิการการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ เป็นการเฉพาะเพื่อพัฒนาต่อระบบการจัดการด้านกำลังพล ซึ่งงบประมาณที่เกิดขึ้นเพื่อการนี้ จะเป็นงบประมาณที่ต้องขอรับการสนับสนุนจากรัฐบาลโดยตรงอีกทั้งยังเป็นการลดภาระด้านงบประมาณประจำปีของกองทัพบกอีกด้วย^{๙๓}

ดาร์ห์ สุขพันธุ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกสระบุรี เพื่อประกอบการศึกษาของหลักสูตรวิทยาลัยการทัพบกหลักสูตรหลักประจำชุดที่ ๕๐ โดยทำการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกสระบุรีและเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกสระบุรี ปัจจัยที่ศึกษาได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส รายได้ของครอบครัว ระดับการศึกษา และจำนวนบุคคลในครอบครัว กับความสัมพันธ์คุณภาพชีวิต ๑๐ ด้าน ได้แก่ อาหารและโภชนาการ ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การได้รับบริการขั้นพื้นฐาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รายได้ สุขอนามัย การเปิดรับสื่อ ความภูมิใจ/มีเกียรติ ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพและคุณธรรม/จริยธรรม ประชากรในการศึกษา ใช้การสุ่มแบบประชากร นายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกสระบุรี จำนวน ๓๐๐ นาย แล้วนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้ค่าสถิติพรรณนา และใช้ค่าสถิติ Chi square ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้ผลการวิจัย และข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้

๑. คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกสระบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

๒. ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับชั้นยศ และจำนวนบุคคลในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

^{๙๓} อเนก ยอดโสภาก, “คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ด้านสวัสดิการที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองในพื้นที่กองทัพบกที่ ๑”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง), ๒๕๕๕.

๓. ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส รายได้ของครอบครัว และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

๔. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของหน่วย ควรให้กำลังพลมีส่วนร่วมด้วยเสมอ มีการแปลงนโยบายเป็นโครงการ และให้มีการติดตามประเมินผลโครงการอย่างต่อเนื่อง สำหรับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรได้มีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลจังหวัดทหารบกสระบุรี เพื่อนำไปกำหนดนโยบายการบริหารงานของหน่วยให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๙๔}

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ” การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของลูกจ้างชั่วคราวรายปี ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติและเพื่อเป็นการเสนอแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของลูกจ้างชั่วคราวรายปีให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ หรือในส่วนของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ประชากรที่เป็นเป้าหมายในการศึกษาวิจัย คือ ลูกจ้างชั่วคราวรายปี ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จาก ๒๑ สาขา จำนวนทั้งสิ้น ๒๗๖ คน ในการศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจำนวน ๒๐๐ ชุด ได้กลับคืนมาจำนวน ๑๘๔ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๒ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ววิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS กำหนดให้ระดับความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๐๘ ผลการศึกษาวิจัยปรากฏดังนี้ ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จากผลการศึกษาในภาพรวม พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านจะพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพงานจะอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถ ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยทั้ง ๙ องค์ประกอบ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าจะมี

^{๙๔} คาร์ห์ สุขพันธ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกสระบุรี”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, (กรุงเทพมหานคร:วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง), ๒๕๔๙.

คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีความรู้สึกว่าหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้น ยังให้ความสำคัญน้อยในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับชีวิตของคนทำงาน^{๙๕}

วรยุทธ แก้ววิบูลย์พันธ์ ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตข้าราชการชั้นผู้น้อยของกรมทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ ใน ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ทราบระดับคุณภาพชีวิตครอบครัวข้าราชการชั้นผู้น้อย ๒) เปรียบเทียบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตครอบครัวข้าราชการชั้น ผู้น้อย ๓) เพื่อทราบความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครอบครัวข้าราชการชั้นผู้น้อย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ภรรยาข้าราชการชั้นผู้น้อยของกรมทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ จำนวน ๒๘๖ ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สถิติ One-way ANOVA โดยใช้ post-hoc test ด้วยวิธี Scheffe ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ ไม่เกิน .๐๕ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ โดยระดับคุณภาพชีวิตครอบครัวข้าราชการชั้นผู้น้อยของกรม ทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ ในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสาธารณสุขอาหาร โภชนาการและสุขาภิบาลอยู่ในระดับดี ด้านสังคมจิตวิทยาอยู่ในระดับดี ด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับดี ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับดี และด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตกับกลุ่มรายได้เฉลี่ยและ กลุ่มหน่วยงานที่สังกัดเท่านั้น ในส่วนความต้องการมีความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านเศรษฐกิจโดยมีความต้องการมีอาชีพ เสริมมากที่สุด ความต้องการทางด้านสาธารณสุขอาหารโภชนาการและสุขาภิบาลโดยมีความต้องการความสะอาดและคุณภาพของอาหารมากที่สุด ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านสังคมจิตวิทยา โดยมีความต้องการให้มีการอบรมด้านสังคมจิตวิทยามากที่สุด ความต้องการทางด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก โดยมีความต้องการแก้ไขระบบปัญหาน้ำประปา มากที่สุด ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมมากที่สุด โดยมีความต้องการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านพักมากที่สุด^{๙๖}

^{๙๕} สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ”, **รายงานการศึกษาวิจัย** ,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง), ๒๕๕๑.

^{๙๖} วรยุทธ แก้ววิบูลย์พันธ์, “คุณภาพชีวิตครอบครัวข้าราชการชั้นผู้น้อยของกรมทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๗.

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ ที่ ๓” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ๑) ระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืน ใหญ่ที่ ๓ ๒) อิทธิพลของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ ๓ ๓) เปรียบเทียบ ระหว่างอิทธิพลของคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ ๓ เก็บรวบรวมข้อมูลโดย ใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหาร ปืนใหญ่ที่ ๓ จำนวน ๒๕๖ คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่เป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ๑) ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ ๓ มีระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิต ในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง ๒) อิทธิพลของคุณภาพ ชีวิตสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนใน สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ ๓ ได้ร้อยละ ๑๗.๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ อิทธิพลของ คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการ นายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ ๓ ได้ร้อยละ ๒๘.๕ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ ๓ ได้ร้อย ละ ๓๐.๗ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ ๓ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร สูงกว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ ๓ ^{๙๗}

สุพรรณา ประทุมวัน ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง จำนวน ๔๔๑ คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยางอยู่ระดับสูง พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานอยู่ระดับดี พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานใน ระดับสูง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดีกว่าพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทา งานในระดับต่ำ และพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการ

^{๙๗} ฉัฐชัย มีชั้นช่วง, “คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ ๓”, วิทยานิพนธ์การจัดการ มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี), ๒๕๕๓.

ปฏิบัติงานเมื่อศึกษารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านบูรณาการสังคม ด้านสิทธิของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร^{๙๘}

นนทกานต์ วุฒิอารีย์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัด สำนักรแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพด้านพฤติกรรมช่วยเหลือต่อบุคคล ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านบูรณาการทางสังคม และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพด้านพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม กับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมและด้านบูรณาการทางสังคม^{๙๙}

ปราณี กมลทิพย์กุล ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) การศึกษครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ยู เซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกั เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกั เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกั และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกั กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส จำนวน ๒๔๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติแบบไคสแควร์ (Chi-

^{๙๘} สุพรรณนา ประทุมวัน, คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๔.

^{๙๙} นนทกานต์ วุฒิอารีย์, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัด สำนักรแพทย์กรุงเทพมหานคร ”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๗.

Square) ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง ๓๑ - ๓๕ ปี ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงาน อัตราเงินเดือนระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อายุงาน ๓-๕ ปี ปฏิบัติงานที่สาขาชินวัตร คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับพอใช้ ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ อยู่ในระดับพอใช้ ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทุกปัจจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ อัตรา ฐานเงินเดือน โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์/การเข้าร่วมกิจกรรม^{๑๐๐}

ณัฐเดช จันทรางศุ ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบกการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบก และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบก โดยการศึกษาใช้การวิจัยเชิงเอกสาร และการวิจัยเชิงสำรวจ มีกลุ่มประชากรข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบกสังกัดส่วนกลาง จำนวน ๓๕๔ คน ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๐๐ คน โดยได้รับแบบสอบถามตอบคืนมา จำนวน ๒๐๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งส่งให้กลุ่มตัวอย่างโดยตรง และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าร้อยละ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบกอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบกตามองค์ประกอบ ๒ องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรง เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบมีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านการบังคับบัญชา มีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านนโยบายการบริหารมีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด และจากการศึกษาจะพบว่า

^{๑๐๐} ปราณี กมลทิพยกุล, “คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์), ๒๕๕๓.

ระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพการทำงาน ระดับรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถานภาพทางครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน^{๑๐๑}

พรวร ศาลิคุปต์ ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการ อากาศโยธินมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน และเพื่อศึกษา ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการ อากาศโยธินทั้ง ๘ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก อีก ๗ ด้านที่เหลือได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการ ทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปาน กลาง ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การโดยรวมของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการ อากาศโยธินอยู่ใน ระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ รายได้ อายุราชการ แผนก สถานภาพสมรสแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับชั้นยศและระดับการศึกษา มีความ แตกต่างกัน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การโดย แบ่งเป็นปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การ แบบ ความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และ การติดต่อสื่อสารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ทีระดับปานกลาง โดยด้าน ขนาดและโครงสร้างองค์การมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง แต่ด้าน แบบความเป็นผู้นำ ด้าน เป้าหมายขององค์การ และด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ในระดับน้อย^{๑๐๒}

พระมหาบุรณะ ขาตเมโร (โพธิ์นอก) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของอายตนะ(สื่อ)ที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต สรุปผลการวิจัย ๓ ประการด้วยกันคือ

^{๑๐๑} ญัฐเดช จันทรางศุ, “คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบก”, **ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๗.

^{๑๐๒} พรวร ศาลิคุปต์, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๕๒.

๑. สื่อภายใน เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญต่อมนุษย์มาก เพราะในการติดต่อสื่อสารกับโลกภายนอกมนุษย์ต้องอาศัยสื่อภายในทั้งสิ้น ถ้าไม่มีสื่อภายในหรือมีแต่ไม่ครบ การรับรู้โลกภายนอกก็จะเป็นไปด้วยความยากลำบาก การได้รับรู้โลกภายนอกทำให้มนุษย์รู้จักเรียนรู้ และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาปรับปรุงใช้ให้พอเหมาะแก่การดำเนินชีวิตและฝึกหัดตนเองให้ดียิ่งขึ้น เรียนรู้ตนเองหรือรู้โลกภายในได้ดียิ่งขึ้น

๒. สื่อภายนอก คือโลกภายนอกทั้งหมดที่มนุษย์ได้ประสบพบเห็นอยู่ทุกวัน แสดงให้มนุษย์ได้รู้จักในทางรูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส และธรรมารมณ์ สื่อภายนอกแม้จะมีมากเท่าไร ก็สรุปลงในอารมณ์ ๖ ประการเหล่านี้ มันเป็นที่กระตุ้นให้สื่อภายในทำงานตามแรงกระตุ้น เพราะสื่อภายนอกเป็นสิ่งที่น่าปรารถนา น่าใคร่ น่าชอบใจ ถ้ามนุษย์ไม่ควบคุมสื่อภายในแล้ว จิตใจก็จะไหลไปตามกระแสของสื่อภายนอกซึ่งเป็นเหตุให้เกิดการแสวงหาสื่อภายนอกอันเป็นที่น่าชอบใจนั้นอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ถ้าแสวงหาตามความต้องการของตนฝ่ายเดียวจะทำให้เกิดการแสวงหาในทางที่ไม่ถูกต้องจะเบียดเบียนตนเองและผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน เหตุนี้ถ้ามนุษย์ไม่รู้จักฝึกหัดควบคุมสื่อภายในก็จะเป็นเหตุให้ประพฤติดิตทั้งกฎหมายและศีลธรรมอันเป็นเหตุแห่งความทุกข์และโทษอีกมากมาย

๓. การติดต่อสัมพันธ์กันของสื่อภายในและสื่อภายนอกเป็นการปลุกเร้าให้เกิดการรับรู้ เป็นการกระตุ้นเตือนให้เกิดการเสวยอารมณ์เกิดความกระตือรือร้นในการที่จะเสวย และมีส่วนทั้งที่ชอบใจและไม่ชอบใจ ทำให้เกิดการกระทำต่ออารมณ์นั้นๆ ด้วยอำนาจความพอใจของสื่อภายในเองถ้ามนุษย์มีความกระตือรือร้นในการตื่นขึ้นมาทำหน้าที่ของตน เหมือนสื่อภายในที่เกิดขึ้นมารับสารจากสื่อภายนอกแล้วมนุษย์จะเกิดการพัฒนาด้านได้มากเพราะการทำงานที่รับสารของสื่อภายในแต่ละอย่างนั้น สามารถทำได้มากจนนับประมาฐานไม่จิตที่เกิดดับรับอารมณ์ในแต่ละวันนั้นมาก เพราะจิตเป็นธรรมชาติเกิดดับเร็ว แต่ถึงกระนั้นจิตก็ยังเป็นธรรมชาติที่สามารถฝึกหัดให้ได้ดี และถ้าฝึกหัดให้ดีแล้วก็สามารถนำความสุขมาให้แก่ผู้เป็นเจ้าของได้เช่นเดียวกัน^{๑๐๓}

สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของนักศึกษามุสลิมที่ศึกษาระดับปริญญาตรีวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนักศึกษาระดับ ปริญญาตรีที่นับถือศาสนาอิสลามวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วน บุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนกับคุณภาพชีวิตของ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่นับถือศาสนาอิสลามวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า ประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗ มีอายุ ๒๐ ปี มากที่สุดร้อยละ ๒๐.๙ ศึกษาอยู่ในคณะ บริหารธุรกิจ ร้อยละ ๔๙.๖ ศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ ๔ ร้อย ละ ๒๙.๕ ศึกษาอยู่ใน

^{๑๐๓} พระมหาบูรณะ ชาตเมโธ(โพธิ์นอก), “การศึกษาอิทธิพลของอายตนะ(สื่อ)ที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจมากที่สุด ร้อยละ ๒๑.๕ ระดับเกรดเฉลี่ยพบว่า ประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีระดับเกรดเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๒.๐๐ – ๒.๙๙ ส่วนใหญ่มีระดับค่าใช้จ่ายน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๓๒.๙ มีระดับรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๔๒.๓ บิดามีอาชีพเกษตรกร ร้อยละ ๓๘.๓ มารดามีอาชีพเกษตรกร ร้อยละ ๓๕.๖ สถานภาพสมรสของผู้ปกครอง มีสถานภาพอยู่ ร่วมกันมากที่สุด ร้อยละ ๘๗.๘ สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษา กับสมาชิกในครอบครัวอยู่กับพ่อและแม่ ร้อยละ ๗๕.๒ มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมทั้ง ๔ ด้านระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๘ เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าทุกด้านมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ ๓.๕๑ รองลงมา ด้านจิตใจ ๓.๓๘ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๓๔ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ชั้นปีที่กำลังศึกษา สาขาวิชา ระดับผลการเรียน ค่าใช้จ่ายต่อเดือน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตของนักศึกษา มุสลิมระดับปริญญาตรีวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ปัจจัยด้านครอบครัวที่ ได้แก่ รายได้ของผู้ปกครอง (ต่อเดือน) อาชีพของผู้ปกครอง สถานภาพสมรสของผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษา กับสมาชิกในครอบครัว ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตของนักศึกษามุสลิมระดับปริญญาตรีวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ^{๑๐๔}

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต ในปัจจุบันของมนุษย์ นั้นขึ้นอยู่กับ ปัจจัยในเรื่องของคำตอบแทนรายได้ ความภูมิใจและความมีเกียรติจากการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญ ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีสภาพชีวิตที่สามารถอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข และทำงานให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ในเรื่องระดับชั้นยศ อายุราชการ สถานภาพ จำนวนบุคคลในครอบครัวนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต และ ในฐานะที่เราเป็นพุทธศาสนิกชน สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามที่พระพุทธเจ้าทรงสอนไว้ให้ถึงพร้อมทั้ง การศึกษาด้านปริยัติ ปฏิบัติ และรับผลจากการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอันจะนำมาซึ่งความสุขต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและมวลมนุษยชาติ ต่อไป

๒.๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ข้าราชการตำรวจ ในการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ” ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจไว้ ดังนี้

ประมวลศักดิ์ ศรีสมบุญ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า ๑) คุณภาพ

^{๑๐๔} สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล, คุณภาพชีวิตของนักศึกษามุสลิมที่ศึกษาระดับปริญญาตรีวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, รายงานวิจัยสำนักวิจัย, (วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ), ๒๕๕๐.

ชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตนกับชีวิตการทำงาน ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมด้านการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ๒) เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล จำแนกตามชั้นยศและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและจำแนกตามพื้นฐานที่ตั้งในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตของตำรวจไม่แตกต่างกัน^{๑๐๕}

ร้อยตำรวจเอก สมหวัง โอซารส ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ในภาพรวม ข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับ ปานกลาง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา ระดับชั้น ระดับเงินเดือน และรายได้พิเศษ ที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่อายุ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร และเมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยเทคนิควิธี Stepwise พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานในด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรัฐธรรมนูญนิยมหรือสิทธิส่วนบุคคล^{๑๐๖}

สบัน โยทุม ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย (๒) ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านสังคมที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ผล

^{๑๐๕} ประมวลศักดิ์ ศรีสมบุญ, “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๑.

^{๑๐๖} ร้อยตำรวจเอก สมหวัง โอซารส, “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงเรียนนายร้อยตำรวจ”, งานวิจัยคณะสังคมศาสตร์ (คณะสังคมศาสตร์ : โรงเรียนนายร้อยตำรวจ), ๒๕๕๐.

การศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๕.๗ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง มีเพียง ร้อยละ ๒๓.๗ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ ปัจจัยด้านครอบครัวที่เกี่ยวกับอาชีพคู่สมรส ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับ รายได้คู่สมรส และ ความพอเพียงของรายได้ และปัจจัยด้านสังคม ที่เกี่ยวกับ ตำแหน่ง หัวหน้าสถานีตำรวจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีงานทำหรือมีอาชีพเสริมให้กับคู่สมรส เพราะการมีงานทำหรือการมีอาชีพเสริมจะมาซึ่งรายได้ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต รวมทั้งจะส่งผลต่อความพอเพียงของรายได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญ และจำเป็นกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นอย่างมาก^{๑๐๗}

ร้อยตำรวจเอก สมหวัง โอหารส ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทยใหญ่ กรมตำรวจ” การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทยใหญ่ กรมตำรวจ ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทยใหญ่ กรมตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ และค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง แต่ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่าเฉลี่ยค่านิยมทางบริการ และค่าเฉลี่ยค่านิยมทางราชการในระดับปานกลาง อายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทยใหญ่ กรมตำรวจ มีผลทำให้ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทยใหญ่ กรมตำรวจ แตกต่างกัน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจสำนักงานแพทยใหญ่ กรมตำรวจ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความแปรผันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทยใหญ่ กรมตำรวจ คือการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางราชการ แผนกกุมารเวช ซึ่งร่วมกันทำนายระดับ

^{๑๐๗} สบัน โยทุม, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย), ๒๕๕๔.

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ
ได้ร้อยละ ๖๕.๖๖^{๑๐๘}

กาญจนา แดงมาตี ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ
ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงเรียนนาย
ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน
ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านประชาธิปไตยใน
องค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน
งาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ต่อ
ระบบบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางราชการอยู่ในระดับสูง และพบว่า การ
รับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางราชการ และกองบังคับการที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑^{๑๐๙}

ศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ๑.
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจ ภูธรแม่สอด จังหวัด
ตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับปาน ๒.ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธร แม่สอด จังหวัดตาก พบว่าปัจจัยส่วนใหญ่อยู่
ในระดับปานกลาง ๓.ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาสายงานที่ปฏิบัติ นโยบายและกฎ
ระเบียบ และความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน สังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก ๔. ตัวแปรที่
สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน สังกัดสถานีตำรวจภูธร
แม่สอด จังหวัดตาก ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา (X๔)สายงานที่ปฏิบัติ(X๑)นโยบายและกฎ ระเบียบ

^{๑๐๘} ร้อยตำรวจเอก สมหวัง โอซารส, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๒.

^{๑๐๙} กาญจนา แดงมาตี, “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียน
นายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครปฐม), ๒๕๔๔.

(X๕)และความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน(X๖)โดยตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ ๖๒.๙๐^{๑๑๐}

ถนอมศักดิ์ โสภา ได้วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบลักษณะทางพุทธศาสนาและปัจจัยทางจิตสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจที่ได้รับการอบรมตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับไม่ได้รับการอบรม พบผลการวิจัยที่สำคัญดังนี้

๑. ข้าราชการตำรวจที่ได้รับการอบรมตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อทางพุทธศาสนาและเหตุผลเชิงจริยธรรมมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ไม่ได้รับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มสถานขนาดใหญ่

๒. ข้าราชการตำรวจที่มีความเชื่อทางพุทธศาสนาสูง มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาสูง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และมีเจตคติต่อการเป็นตำรวจสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการป้องกันปราบปรามสูงกว่ากลุ่มตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

๓. ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ไม่ได้รับการอบรมตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ถ้ามีความเชื่อทางพุทธศาสนาสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการป้องกันปราบปรามสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีความเชื่อทางพุทธศาสนาต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔. ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำ ถ้ามีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการป้องกันปราบปรามสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕. ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำ ถ้ามีความเชื่อทางพุทธศาสนาสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการป้องกันปราบปรามสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๖. ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ คือการปฏิบัติทางพุทธศาสนา เหตุผลเชิงจริยธรรม และเจตคติต่อการเป็นตำรวจในกลุ่มรวม ทำนายได้ร้อยละ ๔๐.๔ กลุ่มที่ได้รับการอบรมตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำนายได้ร้อยละ ๓๖.๘ และกลุ่มที่ไม่ได้รับการอบรมตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำนายได้ร้อยละ ๔๔.๗

ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ จากผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อทางพุทธศาสนาและมี

^{๑๑๐} ศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ, “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร), ๒๕๕๑.

เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการอบรม และพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความเชื่อทางพุทธศาสนากับเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ากลุ่มต่ำ ดังนั้นการอบรมตามโครงการนี้ จึงควรได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป ^{๑๑๑}

จำสืบทำรวจ เจษฎา ชมดวง ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น ๓๓๕ คน ผลการศึกษาวินิจฉัยสรุปได้ดังนี้

๑. ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่เพศชาย มีอายุ ๓๐ - ๓๙ ปี สมรสแล้วสมาชิกครอบครัวมากกว่า ๔ คนขึ้นไป ที่พักอาศัยอยู่ในบ้านพักสวัสดิการ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับชั้นสัญญาบัตร มีอายุราชการ ๕ - ๑๐ ปี มีรายได้ต่อเดือนโดยประมาณ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

๒. ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม

๓. ปัจจัยที่มีผลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า อายุ ที่พักอาศัย และอายุราชการ มีผลต่อความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ^{๑๑๒}

ดาบตำรวจ สุกจน์ โทเกษ ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลบางชัน การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางชัน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางชัน ประชากรในการศึกษาคือเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางชัน กลุ่มตัวอย่างและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชัน มี

^{๑๑๑} ถนอมศักดิ์ โสภา, “การเปรียบเทียบลักษณะทางพุทธศาสนาและปัจจัยทางจิตสังคม ที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจที่ได้รับการอบรมตาม โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับไม่ได้รับ การอบรม”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๕.

^{๑๑๒} จำสืบทำรวจ เจษฎา ชมดวง, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต), ๒๕๕๒.

คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายข้อพบว่าคุณภาพชีวิตสูงใน ด้านการพัฒนาจิตใจ และ มีคุณภาพชีวิตต่ำด้านการใช้เวลาว่าง และกิจกรรมนันทนาการ และด้านสุขภาพ ส่วนปัจจัยที่สัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตพบว่าชั้นยศ สถานภาพ ภูมิสำเนา อายุ ระดับการศึกษา รายได้จำนวนบุคคลที่อยู่ใน ความอุปการะในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น มีระดับปานกลางโดยมีความมุ่งมั่นสูงสุดคือการต่อสู้ เอาชนะยาเสพติด และความสัมพันธ์ปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติ หน้าที่^{๑๑๓}

ดาบตำรวจ จักรวาล นภาภาส ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี ตำรวจนครบาลหนองคายพลู มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู ๒) เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู ๓) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู และ ๔) เพื่อ ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนอง คายพลูกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี ๒ กลุ่มตัวอย่าง คือ ๑. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ นครบาลหนองคายพลู จำนวน ๑๒๗ คน ๒. ประชาชนในพื้นที่เขตรับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาล หนองคายพลูจำนวน ๔๐๐ คน ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ๑) ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล หนองคายพลู มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ๒) ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ นครบาลหนองคายพลู มีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ๓) คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลูในเชิงบวก ในระดับปานกลาง และ ๔) ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู อยู่ในระดับปานกลาง^{๑๑๔}

สืบศักดิ์ สืบสกุล ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค ๒ การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค ๒ ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต ในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค ๒ โดยจำแนกตามสถานที่ตั้งสถานี สาย

^{๑๑๓} ดาบตำรวจ สุพจน์ โทเกษ, “คุณภาพชีวิตและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลบางชั้น”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต), ๒๕๕๑.

^{๑๑๔} ดาบตำรวจ จักรวาล นภาภาส, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๕๓.

งานและชั้นยศ รวมทั้งการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค ๒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ๒ จำนวน ๓๗๕ คน เครื่องมือที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า ๕ ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การ วิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ~bผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า~b ๑. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร ที่สถานีตั้งอยู่ในเขตและนอกเขตพัฒนาชายฝั่ง ทะเลตะวันออก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ๒. ข้าราชการ ตำรวจในสถานีตำรวจภูธร ที่ปฏิบัติงานในสายงานต่างๆ มีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการ ปฏิบัติหน้าที่ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ๓. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร ที่มีชั้นยศประทวนและสัญญาบัตร มีคุณภาพชีวิต ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ๔. ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามสถานที่ตั้ง สถานีสายงานและชั้นยศ อยู่ในระดับปานกลาง และผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ๕. คุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธรกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน ยกเว้นด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน^{๑๑๕}

ร้อยตำรวจเอก อาจศึก กองพา ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจในเขตพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า ๑.เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ๒.เพื่อ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์การปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว รวม ๓ สถานีตำรวจได้แก่ สถานีตำรวจ วัฒนานคร สถานีตำรวจภูธรตำบลหนองหมากฝ้าย สถานีตำรวจภูธรตำบลบ้านทับใหม่ รวม ประชากรทั้งสิ้น ๑๖๘ คน กลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรใช้ตารางสุ่มตัวอย่าง ประชากรของ เครชชี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, ๑๙๗๐ p. ๖๐๘) ได้จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง ๑๑๗ คน เลือกโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified mndom?mpling) ตามสถานีตำรวจภูธร การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล ๑. ขอนหนังสือจากภาควิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ถึงหัวหน้าสถานีตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว เพื่อขอความ

^{๑๑๕} สืบศักดิ์ สืบสกุล, “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานี ตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค ๒”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๑.

อนุเคราะห์ให้ความร่วมมือออกหนังสืออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล ๒. นำแบบสอบถามจำนวน ๑๑๗ ฉบับ ไปตามสถานีตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้วที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถาม จำนวน ๑๑๗ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐การจัดทำข้อมูล ๑. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยได้รวบรวมตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับเพื่อนำไปใช้ไปใช้วิเคราะห์ต่อไป ๒. นำฉบับสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมด้วย SPSS/PC+ ๓. วิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการค้นคว้าที่กำหนดไว้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ๑. การหาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ โดยรวมและจำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ๒. การเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตาม สถานภาพและประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยการใช้การทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า ๑. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมอยู่ในระดับน้อย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

๒. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบูรณาการทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

๓. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๑๖}

สรุปจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจ พบว่าภาพรวมข้าราชการตำรวจ มีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจการทำงาน คือ อายุ สถานภาพ สมรส อายุราชการ ชั้นยศ และรายได้มีความสำคัญมากกว่าที่อยู่อาศัยและวุฒิการศึกษา จะเห็นว่างานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นล้วนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสังคม และชุมชนทั้งสิ้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้เน้นการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยจัดโครงการต่างๆ ขึ้นมาให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้

^{๑๑๖} ร้อยตำรวจเอก อาจศึก กองพา, “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๒.

ปฏิบัติกับประชาชน เพื่อให้การปฏิบัติงานกับประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจประสบผลตามแนวคิด
ประชาสังคม ต่อไป

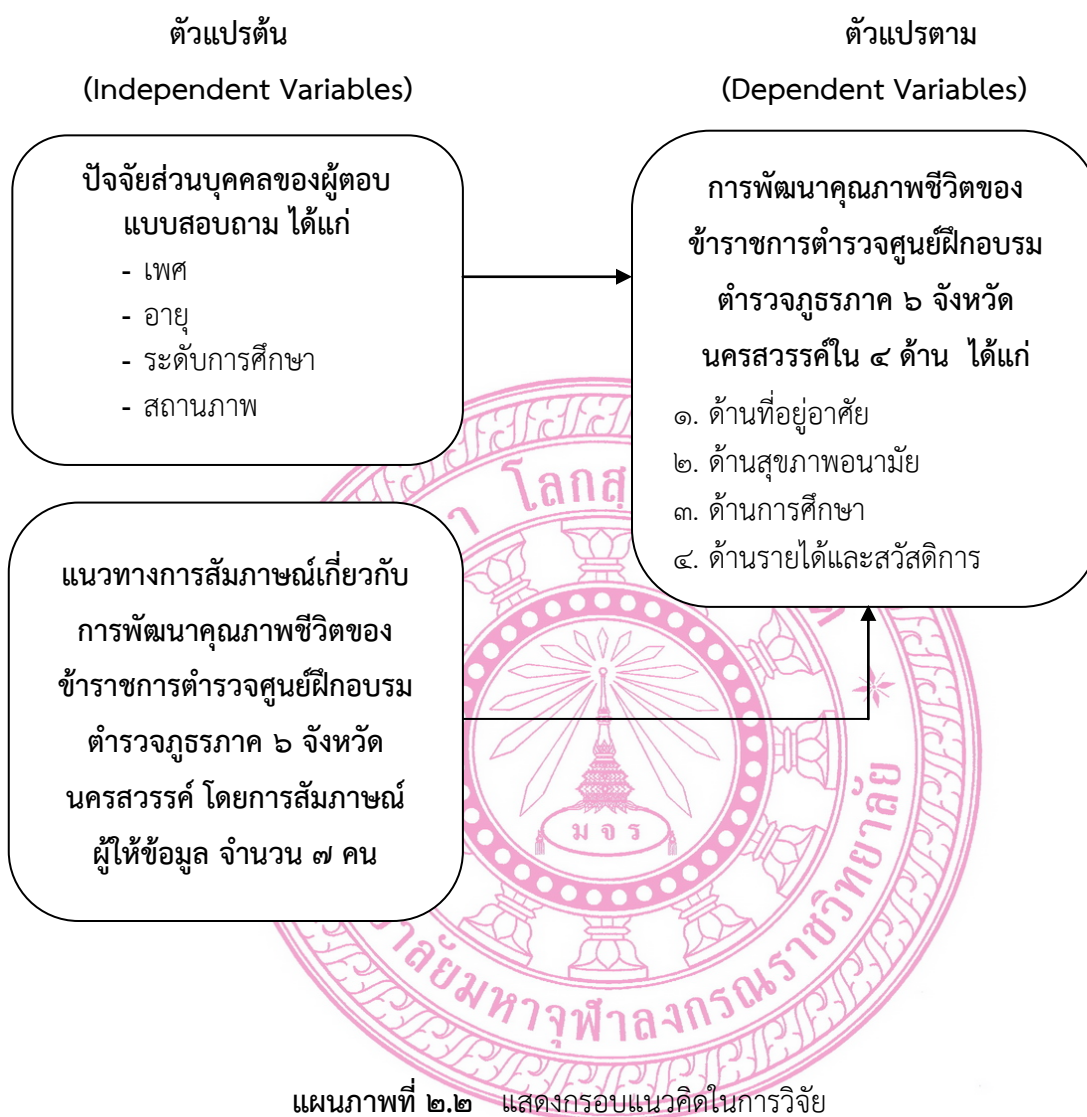
๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น
(Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๑
สิงหาคม ๒๕๔๘ ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ กรอบแนวคิดความ
มั่นคงของมนุษย์ (Human Security) ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ที่ปรากฏในรายงาน "การพัฒนามนุษย์ ค.ศ.
๑๙๙๔" ของสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑.
ด้านที่อยู่อาศัย ๒. ด้านสุขภาพอนามัย ๓. ด้านการศึกษา ๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ ^{๑๑๗} ดัง
แผนภาพที่ ๒.๒

^{๑๑๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรที่ศึกษาและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

๓.๒ ประชากรที่ศึกษา และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากรที่ศึกษา

๑) ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีจำนวน ๑๑๒ คน^๑ โดยใช้ประชากรทั้งหมด เป็นกลุ่มศึกษา

^๑ข้อมูลบุคคลากรตำรวจ ประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ประจำเดือน ตุลาคม ๒๕๕๖.

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนข้าราชการตำรวจ ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ระดับชั้น	จำนวนประชากร (คน)
ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	๖๔
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	๔๘
รวม	๑๑๒

๓.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ คน
ได้แก่

๑. พันตำรวจโท โอภาส คะรัมย์ อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๒. พันตำรวจโทหญิง เพ็ญณี คะรัมย์ อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๓. พันตำรวจโท ธวัช จันทร์ถ้วน ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)
ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๔. พันตำรวจโท ประกิจ อัครวงษ์ ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)
ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๕. พันตำรวจโท ชนะ ธนันทวงศ์ ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)
ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๖. ร้อยตำรวจตรี ปรีชา สีนแต่ง รองสารวัตรฝ่ายบริการการศึกษา
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๗. ร้อยตำรวจโท เกียรติ กล้าหาญ ผู้บังคับหมวด(สบ๑)
ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ และแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นเองโดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

๑. ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบ ปัจจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

๒. สร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยในข้อ ๑ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ โดยเป็นข้อความแบบเลือกตอบ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านที่อยู่อาศัย

๒. ด้านสุขภาพอนามัย

๓. ด้านการศึกษา

๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ

เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน ๕ หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตดีมากที่สุด

คะแนน ๔ หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตดีมาก

คะแนน ๓ หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง

คะแนน ๒ หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตน้อย

คะแนน ๑ หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Questionnaire) แยกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านที่อยู่อาศัย ๒. ด้านสุขภาพอนามัย ๓. ด้านการศึกษา ๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ

๓.๓.๑ แบบสอบถาม

- ๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม
- ๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
- ๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- ๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
- ๖) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC มากกว่า ๐.๕ ทุกข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกองกำกับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จังหวัดสุโขทัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค^๒ (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม = .๘๙๕ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
- ๗) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- ๘) รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๒ การตรวจสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษานำมาประกอบการสร้างเครื่องมือซึ่งคือแบบสอบถาม
- ๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมจำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๒.๑) ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง

รักษาการหัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

^๒ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙๑.

๒.๒) ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒.๓) นายอัครเดช พรหมกัลป์

อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒.๔) พันตำรวจโท วสันต์ สิงห์ดา อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

จังหวัดนครสวรรค์

๒.๕) พันตำรวจโท วสันต์ สิงห์ดา อาจารย์(สบ๒)ภาควิชาป้องกันปราบปราม

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

จังหวัดนครสวรรค์

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยก่อนนำไปใช้ เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างคำถามแต่ละข้อและวัตถุประสงค์หรือหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ^๓ โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

$$\text{ใช้สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- +๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย
- ๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย
- ๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย

เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ ซึ่งเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๖-๑.๐ ทุกข้อ ซึ่งถือว่าเครื่องมือใช้ได้

๓) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด

^๓ สมนึก ภัททิยธนี, การวัดผลการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, ๒๕๔๙),

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)^๔ โดยเครื่องมือการวิจัยได้ค่าของแบบสอบถาม = .๘๙๕

๔) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๓.๓ แบบสัมภาษณ์

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ถึงศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากข้าราชการตำรวจในพื้นที่

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับ ข้าราชการตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๑๒ ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

^๔ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัททุนพัลลิสซิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

- ๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์
- ๒) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อให้สัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้
- ๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์
- ๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทาง สังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนา การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็น ความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล

เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ออกเป็น ๕ ระดับ โดยแปล ความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ (Best)^๕ ดังนี้

^๕ บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๔๘.

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐	หมายถึงมีความคิดเห็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙	หมายถึงมีความคิดเห็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙	หมายถึงมีความคิดเห็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙	หมายถึงมีความคิดเห็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙	หมายถึงมีความคิดเห็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับ “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ” โดยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

- ๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- ๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียงเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- ๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ข้าราชการ ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ รวบรวมได้จากประชากร ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ทั้งหมด จำนวน ๑๑๒ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๔.๔ ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๔.๕ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจากข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพ ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวนทั้งสิ้น ๑๑๒ คน แสดงด้วยจำนวนข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ และคำร้อยละตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N=๑๑๒)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๗๘	๖๙.๖
หญิง	๓๔	๓๐.๔
	๑๑๒	๑๐๐
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๔๐ ปี	๑๙	๑๗.๐
๔๑ - ๕๐ ปี	๔๒	๓๗.๕
๕๑ - ๖๐ ปี	๕๑	๔๕.๕
	๑๑๒	๑๐๐
๓. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๔	๒๑.๔
ปริญญาตรี	๕๕	๔๙.๑
สูงกว่าปริญญาตรี	๓๓	๒๙.๕
	๑๑๒	๑๐๐
๔. สถานภาพ		
โสด	๑๙	๑๗.๐
สมรส	๙๓	๘๓.๐
รวม	๑๑๒	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๖ รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ผู้มีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี มีจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕ รองลงมาคือผู้มีอายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี มีจำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕ และน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ๔๐ ปี มีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗

การศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑ รองลงมาคือ ผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕ และน้อยที่สุดคือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐ รองลงมาไม่มีสถานภาพโสด จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗



๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา และด้านรายได้ และสวัสดิการ แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ ๔.๒ – ๔.๖

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม (N= ๑๑๒)

ลำดับ	การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
๑.	ด้านที่อยู่อาศัย	๓.๐๗	๐.๙๑๐	ปานกลาง
๒.	ด้านสุขภาพอนามัย	๒.๒๙	๐.๗๒๒	น้อย
๓.	ด้านการศึกษา	๒.๗๐	๐.๙๘๑	ปานกลาง
๔.	ด้านรายได้และสวัสดิการ	๒.๑๑	๑.๐๑๙	น้อย
	รวม	๒.๕๔	๐.๖๕๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.54, \sigma=0.657$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่อาศัยและ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสุขภาพอนามัยและด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ **ด้านที่อยู่อาศัย**
(N= ๑๑๒)

ลำดับ	ด้านที่อยู่อาศัย	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
๑	จัดอาคารที่พักได้เหมาะสมและเพียงพอตาม	๓.๕๕	๐.๘๗๐	ปานกลาง
๒	ความต้องการของบุคคลากร	๓.๓๐	๑.๒๓๖	ปานกลาง
๓	ที่พักของท่านสะอาดและถูกสุขลักษณะ	๒.๓๑	๑.๓๘๒	น้อย
๔	ท่านได้รับการตรวจสอบ ซ่อมบำรุงที่พักอยู่เสมอ	๓.๔๗	๐.๗๑๐	ปานกลาง
๕	มีระบบสาธารณูปโภค เพียงพอต่อบุคลากร	๓.๒๗	๑.๑๒๓	ปานกลาง
๖	มีการจัดที่พักผ่อนหย่อนใจได้เหมาะสมตามความ	๒.๖๒	๑.๒๘๙	ปานกลาง
	ต้องการของบุคคลากร			
	มีการจัดและปรับปรุงภูมิทัศน์ ดูแล			
	สภาพแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น			
	รวม	๓.๐๘	๐.๙๓๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค
๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่อยู่อาศัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย
($\mu = 3.08, \sigma = 0.930$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการตรวจสอบซ่อมบำรุงที่พัก
อยู่เสมอ อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านสุขภาพ
อนามัย

(N=๑๑๒)

ลำดับ	ด้านสุขภาพอนามัย	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	การแปลผล คุณภาพชีวิต
๑	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี เมื่อท่านเจ็บ ป่วย	๒.๖๖	๐.๙๘๒	ปานกลาง
๒	ท่านได้รับการรักษาพยาบาลเบื้องต้น จากหมวด พยาบาล เมื่อท่านเจ็บ ป่วย	๒.๙๘	๑.๐๕๗	ปานกลาง
๓	ท่านได้รับการสนับสนุน ยานพาหนะรับ-ส่ง ไป ยังโรงพยาบาลกรณี เมื่อท่านเจ็บ ป่วย	๒.๘๘	๐.๙๓๑	ปานกลาง
๔	ท่านมีสถานที่ออกกำลังกาย อย่างเพียงพอและ เหมาะสม ต่อจำนวนบุคลากร	๒.๕๗	๐.๙๒๗	ปานกลาง
๕	ท่านและครอบครัวได้ออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ ที่ดี อย่างสม่ำเสมอ	๒.๘๗	๐.๘๙๕	ปานกลาง
๖	มีการจัดกิจกรรมนันทนาการ จัดแข่งขันกีฬา ภายในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อย่าง สม่ำเสมอ	๒.๓๕	๑.๐๒๙	น้อย
	รวม	๒.๗๒	๐.๕๖๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความคิดเห็นข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
จังหวัดนครสวรรค์ ด้านสุขภาพอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย
($\mu=2.72, \sigma=0.561$) และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีการจัดกิจกรรม
นันทนาการ จัดแข่งขันกีฬา ภายในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับน้อย
ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ **ด้านการศึกษา**
(N=๑๑๒)

ลำดับ	ด้านการศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	การแปลผล
๑	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจ ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น	๒.๖๒	๐.๙๔๒	ปานกลาง
๒	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้กับข้าราชการ ตำรวจที่ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น	๓.๑๐	๑.๓๕๕	ปานกลาง
๓	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความรู้ความสามารถของ บุคลากรในการทำงาน	๓.๐๑	๑.๐๐๐	ปานกลาง
๔	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	๓.๐๐	๑.๒๙๔	ปานกลาง
๕	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม เช่นการศึกษาต่อ การ ฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๒.๖๕	๑.๒๒๑	ปานกลาง
๖	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่ ข้าราชการตำรวจ	๑.๘๐	๑.๒๐๗	น้อย
	รวม	๒.๗๐	๐.๙๘๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความคิดเห็นข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.70, \sigma=0.981$)
และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่
ข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
ข้าราชการตำรวจศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านรายได้และ
สวัสดิการ

(N=๑๑๒)

ลำดับ	ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	การแปลผล
๑	ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ และครอบครัว มีอาชีพเสริม	๑.๙๖	๑.๒๔๘	น้อย
๒	ผู้บังคับบัญชามีการจัดตั้งกลุ่มสินค้าชุมชนเพื่อ สร้างรายได้เสริมแก่ข้าราชการตำรวจและ ครอบครัว	๑.๘๑	๑.๒๐๕	น้อย
๓	ผู้บังคับบัญชามีการจัดตั้งกองทุน เพื่อประโยชน์ แก่ข้าราชการและครอบครัว	๑.๙๘	๑.๑๔๗	น้อย
๔	เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ เพียงพอต่อค่า ครองชีพในปัจจุบัน	๓.๑๑	๐.๖๔๙	ปานกลาง
๕	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ ข้าราชการตำรวจและครอบครัว มีอาชีพเสริม เพื่อหารายได้ในวันหยุด	๑.๖๔	๑.๒๓๗	น้อย
๖	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จากการปฏิบัติงาน	๒.๑๕	๑.๐๕๙	น้อย
	รวม	๒.๑๑	๑.๐๑๙	น้อย

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความคิดเห็นสภาพทั่วไปข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม
ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมี
ค่าเฉลี่ย ($\mu=๒.๑๑, \sigma=๑.๐๑๙$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า เงินเดือนและสวัสดิการ
ที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ

๔.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

H_a : ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๗ แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

(N=๑๑๒)

เพศ	ระดับความคิดเห็น			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ชาย	๖๕ (๖๔.๑)	๗ (๘.๔)	๖ (๕.๖)	๗๘ (๗๘.๐)	๐.๘๗๙	๐.๖๔๔
หญิง	๒๗ (๒๗.๙)	๕ (๓.๖)	๒ (๒.๔)	๓๔ (๓๔.๐)		
รวม	๙๒ (๙๒.๐)	๑๒ (๑๒.๐)	๘ (๘.๐)	๑๑๒ (๑๑๒.๐)		

จากตาราง ๔.๗ พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๐.๘๗๙ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้
เท่ากับ ๐.๖๔๔ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\sigma=0.05$) แสดงให้เห็นว่า เพศ ไม่มี
ความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด
นครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๘ แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

(N=๑๑๒)

อายุ	ระดับความคิดเห็น			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
น้อยกว่า ๔๐ ปี	๑๖ (๑๕.๖)	๑ (๒.๐)	๒ (๑.๔)	๑๙ (๑๙.๐)	๑.๓๔๔	๐.๘๕๔
๔๑ - ๕๐ ปี	๓๕ (๓๔.๕)	๕ (๔.๕)	๒ (๓.๐)	๔๒ (๔๒.๐)		
๕๑ - ๖๐ ปี	๕๑ (๔๑.๙)	๖ (๕.๕)	๔ (๓.๖)	๕๑ (๕๑.๐)		
รวม	๙๒ (๙๒.๐)	๑๒ (๑๒.๐)	๘ (๘.๐)	๑๑๒ (๑๑๒.๐)		

ตารางที่ ๔.๘ พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๑.๓๔๔ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๘๕๔ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\sigma=0.05$) แสดงให้เห็นว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๙ แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

(N=๑๑๒)

ระดับการศึกษา	ระดับความคิดเห็น			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๐ (๑๙.๗)	๒ (๒.๖)	๒ (๑.๗)	๒๔ (๒๔.๐)	๐.๒๙๘	๐.๙๙๐
ปริญญาตรี	๔๕ (๔๕.๒)	๖ (๕.๙)	๕ (๓.๙)	๕๕ (๕๕.๐)		
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๗ (๒๗.๑)	๔ (๓.๕)	๒ (๒.๔)	๓๓ (๓๓.๐)		
รวม	๙๒ (๙๒.๐)	๑๒ (๑๒.๐)	๘ (๘.๐)	๑๑๒ (๑๑๒.๐)		

จากตาราง ๔.๙ พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๐.๒๙๘ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้
เท่ากับ ๐.๙๙๐ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\sigma=๐.๐๕$) แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษา
ไม่มีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

(N=๑๑๒)

สถานภาพ	ระดับความคิดเห็น			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
โสด	๑๖ (๑๕.๖)	๒ (๒.๐)	๑ (๑.๔)	๑๙ (๑๙.๐)	๐.๑๒๖	๐.๙๓๙
สมรส	๗๖ (๗๖.๔)	๑๐ (๑๐.๐)	๗ (๖.๖)	๙๓ (๙๓.๐)		
รวม	๙๒ (๙๒.๐)	๑๒ (๑๒.๐)	๘ (๘.๐)	๑๑๒ (๑๑๒.๐)		

จากตาราง ๔.๑๐ พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๐.๑๒๖ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๙๓๙ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\sigma=0.05$) แสดงให้เห็นว่า สถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรม
ตำรวจภูธรภาค ๖ มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
ตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ดังปรากฏตามตารางที่ ๔.๑๑ - ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่อยู่อาศัย

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	อาคารบ้านพักมีสภาพทรุดโทรมขาดการดูแลเอาใจใส่จากเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ	๑๕	๑๓.๓๙
๒.	ระบบสาธารณูปโภคซึ่งได้แก่น้ำประปาไม่ค่อยไหลเพียงพอต่อบุคลากร	๑๐	๘.๙๓
๓.	ความสะอาดของบริเวณที่พักอาศัยส่วนรวมรอบบริเวณอาคารมีต้นไม้ขึ้นรก ทำให้มีสัตว์มีพิษซึ่งเป็นอันตรายต่อผู้อยู่อาศัย	๖	๓.๕
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรจัดสรรงบประมาณปรับปรุงซ่อมแซมอาคารบ้านพักเพื่อให้ไม่มีสภาพทรุดโทรม และเหมาะสมแก่การอยู่อาศัย	๑๐	๘.๙๒
๒.	ควรปรับปรุงแก้ไขระบบน้ำประปาให้ไหลได้เป็นปกติตลอดเวลา โดยจัดสรรงบประมาณแก้ไขระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๙	๘.๐๓
๓.	ควรจัดจ้างลูกจ้างมาดูแลปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการตัดหญ้า และดูแลพื้นที่รกร้างให้มีความสะอาดและไม่เป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์มีพิษ	๓	๒.๖๗

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด
นครสวรรค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่อยู่อาศัย มากที่สุด คือ อาคารบ้านพัก มี
สภาพทรุดโทรมขาดการดูแลเอาใจใส่จากเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๒

รองลงมาคือ ระบบสาธารณูปโภค ซึ่งได้แก่น้ำประปาไม่ค่อยไหล เพียงพอดื่อบุคลากรจำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๓ และน้อยที่สุด คือ ความสะอาดของบริเวณที่พักอาศัยส่วนรวมรอบบริเวณ อาคารมีต้นไม้ขึ้นรก ทำให้มีสัตว์มีพิษซึ่งเป็นอันตรายต่อผู้อยู่อาศัย จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕

ส่วนข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่อยู่อาศัย มากที่สุด คือ ควรจัดสรรงบประมาณปรับปรุงซ่อมแซม อาคารบ้านพักเพื่อให้ไม่มีสภาพทรุดโทรม และเหมาะแก่การอยู่อาศัย จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ รองลงมา คือ ควรปรับปรุงแก้ไขระบบน้ำประปาให้ไหลได้เป็นปกติตลอดเวลา โดยจัดสรรงบประมาณแก้ไขระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๓ และน้อยที่สุด คือ ควรจัดจ้างลูกจ้างมาดูแลปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการตัดหญ้า และดูแลพื้นที่รกร้างให้มีความสะอาด และไม่เป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์มีพิษ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๗



ตารางที่ ๔.๑๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านสุขภาพอนามัย

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	อาคารพยาบาลไม่เปิดให้ใช้งาน ขาดการดูแลเบื้องต้นจากหมวดพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย/ไม่มีเวรพยาบาลมาประจำหมวดพยาบาล	๙	๘.๐๓
๒.	ไม่ได้รับการสนับสนุนยานพาหนะรับ-ส่งไปยังโรงพยาบาลกรณีเมื่อเจ็บป่วย	๕	๔.๔๖
๓.	เครื่องออกกำลังกายตามจุดต่างๆ มีน้อยและมีสภาพเก่า และเริ่มมีการชำรุด	๓	๒.๖๗
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรปรับปรุงห้องอาคารพยาบาลเบื้องต้นให้สามารถใช้งานได้ และควรจัดเวรพยาบาลมาประจำอาคาร	๔	๓.๕๗
๒.	เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในกรณีเจ็บป่วย ต้องการใช้นยานพาหนะรับ-ส่งไปโรงพยาบาล ควรลดขั้นตอนการปฏิบัติ เช่นการขออนุมัติจากผู้บังคับบัญชาหลายคน หลายขั้นตอน	๓	๒.๖๗
๓.	ควรจัดงบประมาณในการซ่อมแซมเครื่องออกกำลังกาย และควรจัดให้เครื่องออกกำลังกายมีรูปแบบที่หลากหลาย สำหรับการออกกำลังกายประเภทต่างๆ	๒	๑.๗๘

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านสุขภาพอนามัย มากที่สุด คือ อาคารพยาบาลไม่เปิดให้ใช้งาน ขาด การดูแลเบื้องต้นจากหมวดพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย /ไม่มีเวรพยาบาลมาประจำหมวดพยาบาล จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๓ รองลงมาคือ ไม่ ได้รับการสนับสนุนยานพาหนะรับ-ส่งไปยังโรงพยาบาลกรณีเมื่อเจ็บป่วย จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๖ และน้อยที่สุด คือ เครื่องออกกำลังกายตามจุดต่างๆ มีน้อยและมีสภาพเก่า และเริ่มมีการชำรุด จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๗

ส่วนข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านสุขภาพอนามัย มากที่สุด คือ ควรปรับปรุงห้องอาศรมพยาบาล เบื้องต้นให้สามารถใช้งานได้ และควรจัดเวรพยาบาลมาประจำอาคาร จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๗ รองลงมา คือ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในกรณีเจ็บป่วย ต้องการใช้นายพาหนะรับ-ส่งไปโรงพยาบาล ควรลดขั้นตอนการปฏิบัติ เช่นการขออนุมัติจากผู้บังคับบัญชาหลายคน หลายขั้นตอน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๗ และน้อยที่สุด คือ ควรจัดงบประมาณในการซ่อมแซมเครื่องออกกำลังกาย และควรจัดให้เครื่องออกกำลังกายมีรูปแบบที่หลากหลาย สำหรับการออกกำลังกายประเภทต่างๆ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๘



ตารางที่ ๔.๑๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการศึกษา

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ไม่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ เนื่องจาก งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอข้าราชการตำรวจเดือนร้อนต้องมีค่าใช้จ่ายต่างๆ ในระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรม	๘	๗.๑๔
๒.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกศึกษาอบรม แต่ขาดการสนับสนุนงบประมาณเท่าที่ควรจะได้รับ	๒	๑.๗๘
๓.	ขาดแรงจูงใจในการเข้าฝึกศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ เนื่องจาก งบประมาณเป็นหลัก	๓	๒.๖๗
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรดูแลและสนับสนุนเรื่องสิทธิด้านการไปราชการต่างๆ ของ ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ	๗	๖.๒๕
๒.	ผู้บังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกศึกษา อบรมควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนไม่ให้ข้าราชการเกิดความเดือนร้อน	๘	๗.๑๔
๓.	ควรสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ เช่นงบประมาณสนับสนุน	๕	๔.๕๖

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการศึกษา มากที่สุด คือ ไม่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ เนื่องจาก งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอข้าราชการตำรวจเดือนร้อนต้องมีค่าใช้จ่ายต่างๆ ในระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๔ รองลงมาคือ ขาดแรงจูงใจในการเข้าฝึกศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ เนื่องจากงบประมาณเป็นหลัก จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๗ และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ารับ

การฝึกศึกษาอบรม แต่ขาดการสนับสนุนงบประมาณเท่าที่ควรจะได้รับ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๘

ส่วนข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการศึกษา มากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกศึกษาอบรมควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนไม่ให้ข้าราชการเกิดความเดือดร้อน จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๔ รองลงมา คือ ควรดูแลและสนับสนุนเรื่องสิทธิด้านการไปราชการต่างๆของข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ และน้อยที่สุด คือ ควรสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ เช่นงบประมาณสนับสนุน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๖

ตารางที่ ๔.๑๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านรายได้และสวัสดิการ

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ไม่มีการส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีรายได้เพิ่มขึ้น	๗	๖.๒๕
๒.	เงินเดือนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น ข้าราชการตำรวจใช้ชีวิตอยู่ด้วยความพอเพียง	๔	๓.๕๗
๓.	ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานไม่ได้รับความเป็นธรรม	๒	๑.๗๘
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรส่งเสริม หรือจัดหาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับข้าราชการตำรวจ หรือการจัดทำเกษตรพอเพียงภายในศูนย์ฝึก	๖	๕.๓๕
๒.	ควรจัดตั้งกองทุนหรือสวัสดิการต่างๆ นอกเหนือจากสวัสดิการของทางราชการ	๕	๔.๔๖
๓.	ควรดูแลเรื่องค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ได้รับความโปร่งใสและเป็นธรรม	๓	๒.๖๗

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านรายได้และสวัสดิการ มากที่สุด คือ ไม่มีการ ส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีรายได้เพิ่มขึ้น จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ รองลงมาคือ เงินเดือนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น ข้าราชการตำรวจใช้ชีวิตอยู่ด้วยความ พอเพียง จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๗ และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานไม่ได้ รับความเป็นธรรม จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๘

ส่วนข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ ภูธร ภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านรายได้และสวัสดิการ มากที่สุด คือ ควรส่งเสริม หรือจัดหาอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับข้าราชการตำรวจ หรือการจัดทำเกษตรพอเพียงภายในศูนย์ฝึก จำนวน ๖ คน คิด เป็นร้อยละ ๕.๓๕ รองลงมา คือ ควรจัดตั้งกองทุนหรือสวัสดิการต่างๆ นอกเหนือจากสวัสดิการของ ทางราชการ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๖ และน้อยที่สุด คือ ควรดูแลเรื่องค่าตอบแทนการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ได้รับความโปร่งใสและเป็นธรรม จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๗

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ใน ๔ ด้าน คือ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านรายได้และสวัสดิการ ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๗ คน ดังต่อไปนี้

๑. พันตำรวจโท โอภาส คະຣຸ້ມຍ໌ อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๒. พันตำรวจโทหญิง เพ็ญณี คະຣຸ້ມຍ໌ อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๓. พันตำรวจโท ธวัช จันทน์ทวน ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒) ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๔. พันตำรวจโท ประกิจ อัครวงษ์ ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒) ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๕. พันตำรวจโท ชนะ ธนันทวงศ์ ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒) ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๖. ร้อยตำรวจตรี ปรีชา สีนแต่ง รองสารวัตรฝ่ายบริการการศึกษา
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๗. ร้อยตำรวจโท เกียรติ กล้าหาญ ผู้บังคับหมวด(สบ๑) ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

ผลการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สามารถสรุปผลโดยจำแนกตามรายด้านของการวิจัยดังนี้

๑. ด้านที่อยู่อาศัย

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านที่อยู่อาศัย อาคารที่พักอาศัยมีสภาพเก่าชำรุด ขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้รับผิดชอบ ไม่มีงบประมาณในการบำรุงรักษา ผู้พักอาศัยต้องใช้งบประมาณของตนเองในการซ่อมแซมซึ่งถ้าชำรุดมากก็ใช้งบมาก ขาดการตรวจสอบเรื่องการเข้าพักอาศัย ทำให้ขาดความปลอดภัยจากการพักอาศัยเนื่องจากมีบุคคลภายนอกซึ่งไม่ทราบว่าเป็นผู้ใดและผู้ใช้สิทธิการเข้าพักอาศัยไม่แจ้งให้ทราบ สิ่งสำคัญคือน้ำประปาไม่มีความสะดวกเนื่องจากบางครั้งน้ำไม่ไหลเป็นเวลาเกือบเดือนผู้พักอาศัยมีความเดือดร้อน ไม่ได้มีการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว เรื่องเกี่ยวกับความสะอาด

ส่วนมากก็จะมีความสะดวกพอสมควรอยู่แล้ว แต่จะมีปัญหาเรื่องสภาพของศูนย์ฝึกซึ่งมีพื้นที่กว้าง มีสภาพรกรงด้วยต้นไม้ขึ้นสูงทำให้เป็นที่อยู่ของสัตว์ต่างๆ ซึ่งรวมถึงสัตว์ที่มีพิษซึ่งอาจทำให้เกิดอันตรายต่อข้าราชการตำรวจและครอบครัวผู้พักอาศัย^๑

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัย อาคารที่พักอาศัยในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ นั้น มีเพียงพอแก่ข้าราชการตำรวจ แต่มีสภาพเก่าชำรุดซึ่งห้องที่สามารถใช้งานได้จริงนั้นมีไม่มาก ข้าราชการตำรวจนายใดที่ใช้สิทธิเช่าพักอาศัยต้องออกเงินค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมแพลตฟอร์มพักเอง ซึ่งข้าราชการตำรวจก็เกิดความเดือดร้อนเนื่องจากเงินเดือนที่น้อยอยู่แล้ว ส่วนเรื่องน้ำประปาก็ไหลไม่สะดวก ยิ่งถ้ามีผู้เข้ารับการอบรมพักอาศัยอยู่ น้ำประปาตามอาคารบ้านพักจะไหลน้อยหรือไม่ไหลเลย อยากให้แผนกที่รับผิดชอบลงมาดูแลเรื่องน้ำประปาให้ไหลได้ตลอดเวลาด้วย^๒

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยให้ดูแลเรื่องน้ำประปาให้ไหลตลอดเวลาเนื่องจากมีผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตรมีเป็นจำนวนมาก รวมทั้งเวลาที่ไม่มีผู้เข้ารับการอบรมน้ำประปาก็ไหลไม่สะดวก บางทีก็ไม่ไหลเลยเป็นเดือน ต้องอาศัยการสำรองน้ำในถังน้ำไหล ในส่วนของไฟฟ้า เมื่อเกิดมีเหตุขัดข้องให้รีบดำเนินการแก้ไข เกี่ยวกับเรื่องของความสะดวก การกำจัดขยะอย่าให้มีขยะตกค้างในถังขยะ^๓

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยต้องการการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาด้านที่อยู่อาศัย เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น^๔

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยบ้านพักข้าราชการมีเพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการ แต่มีสภาพเก่าและทรุดโทรม ซึ่งผู้ที่ใช้สิทธิเช่าพักอาศัยต้องซ่อมแซมเอง หน่วยงานขาดงบประมาณในการซ่อมแซม^๕

^๑ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.โอภาส คะรัมย์, อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^๒ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.หญิง เพ็ญนิ คะรัมย์, อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^๓ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ประกิจ อัครวงษ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^๔ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.วัช จันทร์ต่วน, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^๕ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

การพัฒนา คุณภาพชีวิต ด้านที่อยู่อาศัย ให้มีการซ่อมแซมปรับปรุงอาคารที่พักอาศัยให้มีสภาพใช้การงานได้ดีอยู่เสมอ ดูแลเรื่องสิ่งแวดล้อม ชยะ และสุขอนามัย ให้มีความสะอาด ควบคุมดูแลผู้พักอาศัยไม่มั่วสุมยาเสพติด^๖

การพัฒนา คุณภาพชีวิต ด้านที่อยู่อาศัย อาคารบ้านพักมีเพียงพอ แต่มีสภาพชำรุดทรุดโทรมไม่เหมาะแก่การเข้าพักอาศัย ผู้ที่จะเข้าพักอาศัยต้องดำเนินการซ่อมแซมด้วยงบประมาณของตัวเอง สภาพภูมิทัศน์ไม่ได้รับการปรับปรุงดูแล เนื่องจากพื้นที่มีบริเวณกว้างมีบริเวณที่รกด้วยป่าหญ้า ทำให้เป็นที่พักอาศัยของสัตว์มีพิษ ซึ่งจะเป็นอันตรายต่อผู้พักอาศัยและผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ ควรได้รับการดูแลจากหน่วยที่รับผิดชอบ^๗

๒. ด้านสุขภาพอนามัย

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพอนามัยสถานที่ออกกำลังกายมีเพียงพอเพราะศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ มีพื้นที่กว้างพอสมควร เครื่องออกกำลังกายมีพอสมควร ส่วนปฐมพยาบาลของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ไม่เปิดให้ใช้งานซึ่งข้าราชการที่มีอาการเจ็บป่วยเล็กน้อยต้องดูแลตัวเอง ซึ่งถ้าไม่มีอาการอะไรมากมายก็จะกินยาแล้วนอนพักที่โต๊ะทำงานของตัวเอง แต่ถ้าอาการหนักส่วนมากก็จะไปรักษาที่โรงพยาบาล ซึ่งในส่วนของศูนย์ฝึกอบรมของเราควรต้องปรับปรุงห้องพยาบาลก่อน ซึ่งไม่ใช่แต่ข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมเท่านั้นที่จะใช้ เพราะในแต่ละปีจะมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆรวมแล้วประมาณสามพันกว่าคนซึ่งต้องมีผู้เข้ารับการอบรมมีการเจ็บป่วยจะได้ใช้ห้องปฐมพยาบาลได้ และควรจัดเจ้าหน้าที่เวรพยาบาลผู้มีความรู้เพื่อการรักษาอาการเจ็บป่วยเบื้องต้น แต่ในกรณีที่เจ็บป่วยมากควรมีรถรับส่งไปโรงพยาบาลได้^๘

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพอนามัยอยากให้ปรับปรุงเรื่องห้องพยาบาลให้ใช้งานได้ให้มีเจ้าหน้าที่มาดูแลให้มียาไว้ปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับข้าราชการตำรวจและครอบครัว และผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ใช้บริการ ส่วนเรื่องพื้นที่การออกกำลังกายมีเพียงพอ เครื่องออกกำลังกายควรจัดมาเพิ่มเติมในจุดต่างๆ ให้สะดวกแก่การใช้ การตรวจสุขภาพประจำปีควรจัดตรวจที่โรงพยาบาลประจำจังหวัดที่หน่วยประจำอยู่ เพื่อสะดวกแก่การรักษาที่ต่อเนื่องในกรณีที่พบความผิดปกติ^๙

^๖ สัมภาษณ์ ร.ต.ท. เกียรติ กล้าหาญ, ผู้บังคับหมวด(สบ๑)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^๗ สัมภาษณ์ ร.ต.ต.ปรีชา สิ้นแต่ง, รองสารวัตรฝ่ายบริการการศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^๘ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.โอภาส คะรุรัมย์, อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^๙ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.หญิง เพ็ญนิ คะรุรัมย์, อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพอนามัยปัจจุบันห้องพยาบาลของ ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ ไม่มีการเปิดใช้งาน ควรเปิดให้มีการใช้งาน และจัดให้มีเวรพยาบาลประจำหน่วย พยาบาล เพื่อให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้นในกรณีที่มีอาการเจ็บป่วยไม่มาก ส่วนกรณีที่มีอาการ เจ็บป่วยหนักควรจัดให้มีรถรับส่งไปสถานพยาบาลหลักได้ทันทั่วทั้งที่ ส่วนสถานที่ออกกำลังกายมีพื้นที่ กว้างให้ออกกำลังกายได้ แต่ควรจัดจุดเพิ่มเติมและจัดเครื่องออกกำลังกายที่หลากหลายเพิ่มขึ้น^{๑๐}

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพอนามัยว่า สถานที่ออกกำลังกายมีเพียงพอ ใน ส่วนของการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ส่วนใหญ่ข้าราชการตำรวจจะไปทำการรักษาโดยตรงที่ โรงพยาบาลของรัฐและเอกชน^{๑๑}

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพอนามัยมีสถานที่ออกกำลังกายและเครื่องออกกำลังกาย เพียงพอ ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้นยังขาดบุคลากรในการดำเนินงาน^{๑๒}

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพอนามัยสถานที่ออกกำลังกายมีไม่เพียงพอ เก้า ชำรุด และอุปกรณ์ออกกำลังกายไม่ทันสมัย การรักษาพยาบาลเบื้องต้นไม่ได้รับการดูแลจากหน่วยที่ รับผิดชอบเลย^{๑๓}

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพอนามัยมีการตรวจสุขภาพประจำปีจากโรงพยาบาล ตำรวจ แต่ในหน่วยงานของ ศฝร.ภ.๖ มีห้องปฐมพยาบาลเบื้องต้น แต่ไม่เปิดการใช้งานมาเป็น เวลานาน ไม่ได้รับการดูแลจากหน่วยที่รับผิดชอบ จึงไม่ได้มีการรักษาอาการเมื่อเกิดการเจ็บป่วย เบื้องต้นเกิดขึ้น ข้าราชการตำรวจต้องไปโรงพยาบาลเองโดยไม่มีรถยนต์สนับสนุน ในส่วนของสถานที่ ออกกำลังกาย และอุปกรณ์การออกกำลังกายมีเพียงพอ แต่ควรปรับปรุงเรื่องอุปกรณ์ในการออกกำลังกายให้มีสภาพการใช้งานได้ดี และควรจัดหาเพิ่มเติม^{๑๔}

^{๑๐} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ประกิจ อัครวงษ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๑} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธวัช จันทร์ตวัน, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๒} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๓} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.เกียรติ กล้าหาญ, ผู้บังคับหมวด(สบ๑)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๔} สัมภาษณ์ ร.ต.ต.ปรีชา สีนแต่ง, รองสารวัตรฝ่ายบริการการศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

๓. ด้านการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาคือการที่ข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ซึ่งทำหน้าที่เป็นครู อาจารย์ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการสอนนักเรียนในหลักสูตรต่างๆ ให้มีความรู้ นั้น ครู อาจารย์ ต้องได้รับการพัฒนาอยู่เป็นประจำ การพัฒนาดังกล่าวคือการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกถูกส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามคำสั่งที่ได้รับ แต่การเดินทางไปราชการตามคำสั่งดังกล่าวไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ซึ่งก็ไม่มีใครมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม แต่ก็ต้องทำตามคำสั่งทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ข้าราชการตำรวจ ซึ่งการจะพัฒนาการศึกษาของศูนย์ฝึกนั้น ควรต้องปรับปรุงด้านงบประมาณสนับสนุนในเรื่องดังกล่าวก่อนเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตัวเองของข้าราชการตำรวจ และเกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ด้วย^{๑๕}

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาคือการเข้ารับการฝึกศึกษาอบรมของข้าราชการตำรวจ ทำให้ข้าราชการตำรวจเพิ่มประสิทธิภาพของตัวเอง แต่ปัจจุบันการเดินทางไปราชการดังกล่าวไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ อยากให้หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณดังกล่าว^{๑๖}

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาขาดการดูแลเอาใจใส่ ไม่มีการสนับสนุน ผู้ใดต้องการศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ต้องดำเนินการเอง ขาดแรงจูงใจ งบประมาณสนับสนุนมีไม่พอ ถูกเอื้อนค่าใช้จ่ายไม่ได้รับตามสิทธิที่ควรได้รับการสนับสนุน ขาดการสนับสนุนรถยนต์ในการรับ – ส่ง ไปฝึกอบรม ข้าราชการต้องนำรถยนต์ส่วนตัวเดินทางไปราชการ ทำให้ขาดความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ เนื่องจากต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายซึ่งต้องใช้เงินส่วนตัว^{๑๗}

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาหน่วยงานมีการสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจได้รับการศึกษาให้สูงขึ้น เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ^{๑๘}

^{๑๕} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.โอภาส คะรัมย์, อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๖} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.หญิง เพ็ญนี้ คะรัมย์, อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ประกิจ อัครวงษ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๘} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธวัช จันทร์ต่วน, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาหน่วยงานมีการสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพียงพอ^{๑๙}

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาไม่ได้รับการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีการศึกษาสูงขึ้น ต้องดิ้นรนช่วยเหลือโดยใช้ทุนของตนเอง และการเดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะบางครั้งไม่ตรงกับเรื่องงานที่ปฏิบัติประจำ และการเดินทางไปราชการดังกล่าวก็ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเท่าที่ควรได้ ทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดความเดือดร้อนทุกครั้งเมื่อต้องเข้ารับการฝึกอบรม^{๒๐}

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาการเข้าศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ มีความลำบากในเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในแต่ละครั้งได้รับเงินค่าเดินทางไม่เพียงพอกับสิทธิ ต้องจ่ายเงินส่วนตัวเพิ่มขึ้นข้าราชการตำรวจมีความเดือดร้อน ไม่ต้องการถูกส่งเข้ารับการอบรมในหลักสูตรใดๆ^{๒๑}

๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านรายได้และสวัสดิการเนื่องจากศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ เป็นหน่วยศึกษาอบรม ด้านรายได้นั้น ก็จะมีแต่ค่าฝึกสอนเท่านั้น ซึ่งก็เป็นจำนวนไม่มาก แต่ข้าราชการตำรวจก็อยู่กันได้ด้วยความประหยัดและพอเพียง ในส่วนอาชีพเสริม และสวัสดิการของทางศูนย์ฝึกที่จัดให้กับข้าราชการตำรวจนั้นไม่มี^{๒๒}

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านรายได้และสวัสดิการ สวัสดิการ และกองทุนของหน่วยเข้าใจว่าไม่มี เนื่องจากผู้บังคับบัญชามาดำรงตำแหน่งไม่นานจึงยังไม่มียกยอ^{๒๓}

^{๑๙} สัมภาษณ์ พ.ต.ท. ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๐} สัมภาษณ์ ร.ต.ท. เกียรติ กล้าหาญ, ผู้บังคับหมวด(สบ๑)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๑} สัมภาษณ์ ร.ต.ต. ปรีชา สีนแต่ง, รองสารวัตรฝ่ายบริการการศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๒} สัมภาษณ์ พ.ต.ท. โอภาส คะรุรัมย์, อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๓} สัมภาษณ์ พ.ต.ท. หลิง เพ็ญนี้ คะรุรัมย์, อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านรายได้และสวัสดิการ ไม่มีการจัดสวัสดิการ กองทุน และ อาชีพเสริมให้กับข้าราชการตำรวจและครอบครัวในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์^{๒๔}

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านรายได้และสวัสดิการ เนื่องจากการจัดสวัสดิการต่างๆ การ จัดตั้งกองทุน และอาชีพเสริม ผู้บังคับบัญชาย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่ ยังไม่มีการสั่งการใดๆ^{๒๕}

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านรายได้และสวัสดิการ มีการจัดตั้งกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ ของ ศพร.ภ ๖ ให้ความช่วยเหลือกรณีข้าราชการตำรวจ ครอบครัว เสียชีวิต นอกเหนือจากสวัสดิการ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ^{๒๖}

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านรายได้และสวัสดิการไม่มีการจัดสวัสดิการ ตั้งกองทุน และ อาชีพเสริมให้กับข้าราชการตำรวจและครอบครัวแต่อย่างใด จะมีแต่การจัดตั้งในรูปแบบสหกรณ์ออม ทรัพย์ช่วยเหลือสำหรับผู้เป็นสมาชิกเท่านั้น^{๒๗}

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านรายได้และสวัสดิการว่า สวัสดิการของ ศพร.ภ.๖ กองทุน อาชีพเสริมที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ไม่มี^{๒๘}

^{๒๔} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ประกิจ อัครวงษ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๕} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธวัช จันทร์ตวัน, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

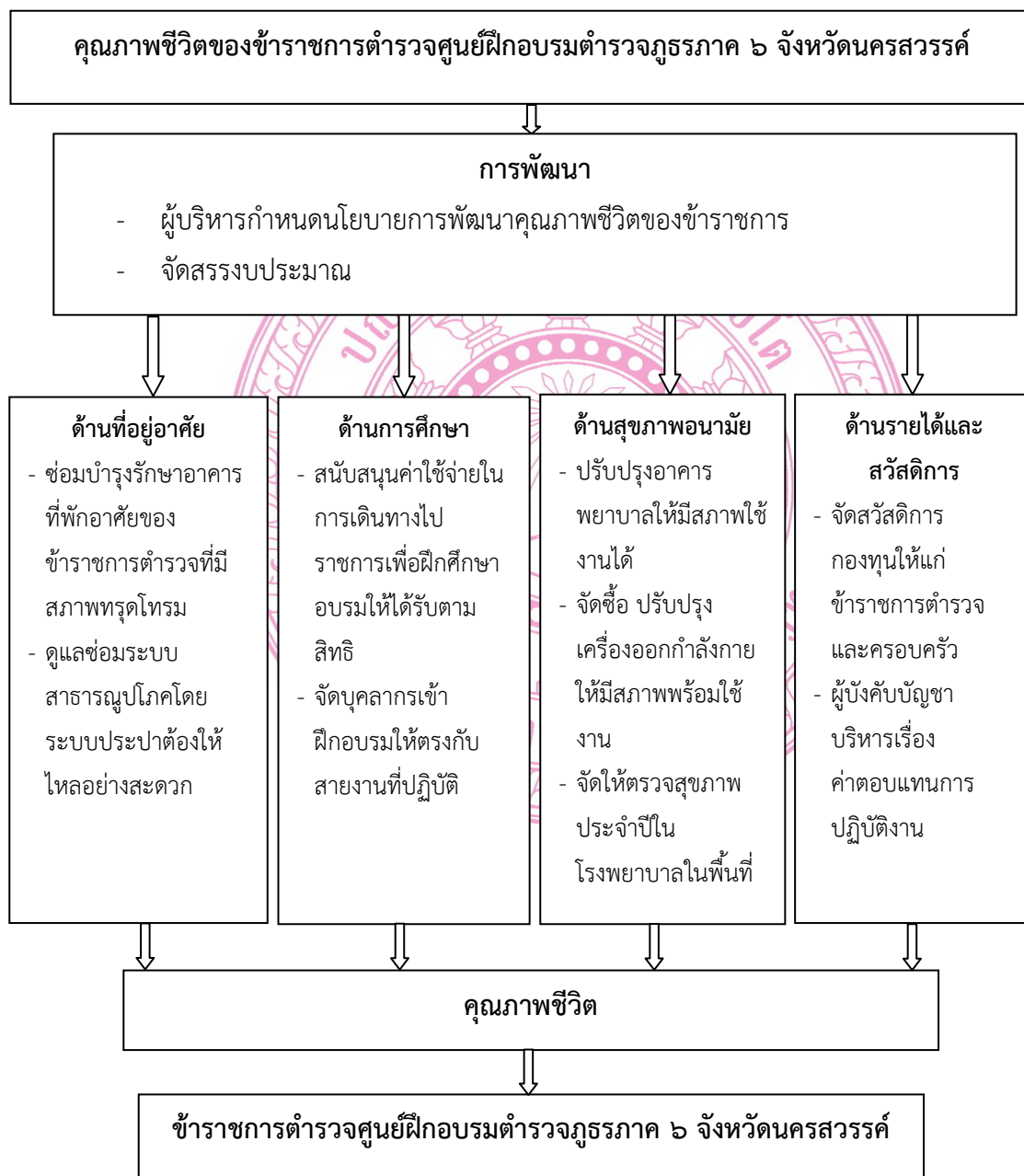
^{๒๖} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๗} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.เกียรติ กล้าหาญ, ผู้บังคับหมวด(สบ๑)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๘} สัมภาษณ์ ร.ต.ต.ปรีชา สิ้นแต่ง, รองสารวัตรฝ่ายบริการการศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงการสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ตามรายด้านของการวิจัยทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้

ด้านที่อยู่อาศัย แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ควรพัฒนาอาคารบ้านพักของข้าราชการตำรวจ ระบบสาธารณูปโภค ด้านไฟฟ้า น้ำประปา ด้านความสะอาด ด้านความปลอดภัยของผู้พักอาศัย ควรอำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภคให้มากขึ้น โดยฝ่ายที่รับผิดชอบของหน่วยงานใน ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ต้องเข้ามาตรวจสอบดูแล จัดการ โดยการจัดงบประมาณมาบำรุงรักษา และเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ

ด้านการศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ควรสนับสนุนงบประมาณสำหรับการฝึกศึกษาอบรมในด้านต่างๆ และจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาข้าราชการตำรวจ และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ให้มีประสิทธิภาพ

ด้านสุขภาพอนามัย แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ควรพัฒนาห้องพยาบาลเบื้องต้นในหน่วยงานให้มีสภาพการใช้งาน และจัดเจ้าหน้าที่เวรพยาบาลรับผิดชอบการพยาบาลเบื้องต้นให้กับข้าราชการตำรวจ และผู้เข้ารับการอบรม ในกรณีการเจ็บป่วยที่มีอาการไม่มาก และควรจัดให้มีรถรับส่งผู้ที่มีอาการเจ็บป่วยมากส่งโรงพยาบาลในเขต และควรจัดตรวจสุขภาพประจำปีในโรงพยาบาลที่หน่วยประจำอยู่เพื่อสะดวกแก่การรักษาต่อเนื่องในกรณีที่พบความผิดปกติต่อไป

ด้านรายได้และสวัสดิการ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ควรมีการจัดตั้งกองทุน จัดสวัสดิการ และอาชีพเสริมให้กับข้าราชการตำรวจและครอบครัว ควรมีการกระจายรายได้ในส่วนต่างๆ ให้ทั่วถึงและเป็นธรรมแก่ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑๑๒ คน โดยประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๙๕ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยการใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๖ มีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี มีจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑ และมีสถานภาพสมรส จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐

๕.๑.๒ ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย($\mu=๒.๕๔, \sigma=๐.๖๕๗$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่อยู่อาศัยและ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสุขภาพอนามัยและด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย สามารถสรุปได้ดังนี้

๑) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu=๓.๐๘, \sigma=๐.๙๓๐$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ได้รับการตรวจสอบซ่อมบำรุงที่พักอยู่เสมออยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๒) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านสุขภาพอนามัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu=๒.๗๒, \sigma=๐.๕๖๑$) และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีการจัดกิจกรรมนันทนาการ จัดแข่งขันกีฬา ภายในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๓) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu=๒.๗๐, \sigma=๐.๙๘๑$) และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๔) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu=๒.๑๑, \sigma=๑.๐๑๙$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ

๕.๑.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

- ๑) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ($Sig=0.644$)
- ๒) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ($Sig=0.854$)
- ๓) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ($Sig=0.990$)
- ๔) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ($Sig=0.939$)

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และแนวทาง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

จากผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยพบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

- ๑) อาคารบ้านพักมีสภาพทรุดโทรม ขาดการบำรุงรักษาจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากสร้างมาเป็นระยะเวลานาน ความสะอาดของบริเวณที่พักอาศัยส่วนรวมรอบอาคารมีต้นไม้ต้นหญ้าขึ้นรก ทำให้เป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์มีพิษ ซึ่งอาจทำให้เกิดอันตรายแก่ผู้พักอาศัยในอาคารได้ ขาดความปลอดภัย เนื่องจากขาดการตรวจสอบการเข้าพักอาศัยของผู้ใช้สิทธิการเข้าพักอาศัย
- ๒) ระบบสาธารณูปโภคซึ่งได้แก่น้ำประปา ไหลไม่สะดวก หรือบางครั้งไม่ไหลต่อเนื่องเป็นเวลานานนับเดือน ไม่ได้รับการบริการของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการแก้ไขซ่อมแซม
- ๓) ห้องพยาบาลไม่เปิดให้ใช้งาน ข้าราชการตำรวจขาดการดูแลเบื้องต้นเมื่อมีอาการเจ็บป่วยเล็กน้อย ไม่ได้รับการสนับสนุนยานพาหนะเท่าที่ควรในการรับ-ส่ง ไปยังโรงพยาบาลกรณีเมื่อ

เจ็บป่วย สถานที่ออกกำลังกายควรมีจุดที่มีเครื่องออกกำลังกายที่สามารถใช้งานได้ ไม่ชำรุด เมื่อชำรุด ควรจัดการแก้ไข

๔) ไม่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเต็มสิทธิ เพื่อเข้ารับการฝึก ศึกษาอบรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีภาระการจ่ายเงินเพิ่มจากการต้อง เข้ารับการฝึกอบรม บุคลากรขาดการเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าฝึกอบรม ไม่ตรงตามสายงานที่ต้องปฏิบัติ

๕) ไม่มีสวัสดิการ กองทุน และอาชีพเสริมให้แก่ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามาประจำตำแหน่งได้ไม่นาน ยังไม่มี นโยบาย

๖) ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ไม่ได้รับตามจำนวนที่เบิกจริง ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะเข้าไปดำเนินการให้ถูกต้องได้ เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานไม่ได้เป็นผู้รับเงินด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะ

๑) ควรจัดงบประมาณมาบำรุงรักษาอาคารบ้านพักให้มีสภาพใช้งานได้ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการตำรวจที่มีรายได้น้อยอยู่แล้ว เพื่อความปลอดภัยของผู้พักอาศัยในอาคารเดียวกัน หน่วยรับผิดชอบควรตรวจสอบการเข้าพักอาศัยของผู้ใช้สิทธิการเข้าพักอาศัย เพื่อจะทราบข้อมูลว่ามีบุคคลใดเข้าพักอาศัยบ้าง

๒) ควรปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค โดยเฉพาะด้านน้ำประปา ให้ไหลได้สะดวก ตลอดเวลา หน่วยรับผิดชอบควรจัดเจ้าหน้าที่แก้ไขเร่งด่วนกรณีที่เกิดความขัดข้องและได้รับแจ้ง

๓) ควรปรับปรุงเปิดใช้งานห้องพยาบาล และจัดเจ้าหน้าที่เวรพยาบาลผู้มีความรู้เข้าปฏิบัติงาน จัดยานพาหนะรับส่งกรณีมีข้าราชการตำรวจหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอาการเจ็บป่วย และต้องการรถสนับสนุนนำส่งโรงพยาบาล

๔) ควรสนับสนุนงบประมาณสนับสนุนเมื่อต้องส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานไม่ให้ความเดือดร้อนให้ได้รับตามสิทธิ และควรส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ

๕) ควรเสนอผู้บังคับบัญชา ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และกองทุน นอกเหนือจากของทางราชการที่มีอยู่แล้ว

๖) ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ควรดูแลค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ได้รับความเป็นธรรมและถูกต้อง

๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจะอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็น สภาพทั่วไปในเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นสภาพทั่วไปของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu=๒.๕๔$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งในด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา และด้านรายได้และสวัสดิการ ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ มีอาคารบ้านพักเพียงพอ สะอาด มีระบบสาธารณูปโภค สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และภูมิทัศน์ในระดับปานกลาง ซึ่งได้สอดคล้องแนวคิดของ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)** ได้กล่าวให้รายละเอียดของ การพัฒนามนุษย์ไว้ว่า “เราเอาความจริงของธรรมดา นี่แหละมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนามนุษย์ ก็เรียกว่าการศึกษาเป็นระบบที่การพัฒนาต้องพัฒนาไปด้วยกัน ๓ ด้านคือ

๑) การพัฒนาในด้านความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเรียกว่า “ศีล”

๒) การพัฒนาด้านเจตจำนง ลงไปถึงคุณสมบัติในจิตใจก็เป็น “สมาธิ” ซึ่งรวมถึงเรื่องของคุณธรรมความดี เรื่องของสมรรถภาพ และประสิทธิภาพของจิตใจเป็นความเข้มแข็ง หนักแน่น เพียรพยายาม สติ สมาธิ แล้วก็เรื่องความสุข ความร่าเริง เบิกบาน ผ่องใส ฯลฯ ที่เป็นคุณสมบัติสำคัญของจิตใจ^๑ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศิwapร ตั้งทิษะรักษ์** ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเจ้าหน้าที่เห็นว่าการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของโรงพยาบาล จัดว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นๆ รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยของสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัย ความเหมาะสมในการดำเนินชีวิตของเจ้าหน้าที่ สภาพการยอมรับทางสังคมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน และการให้เงินตอบแทนการทำงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ผู้บริหารมีความเห็นว่าการปรับปรุงการให้เงินตอบแทนการ

^๑ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), รู้หลักก่อนแล้วศึกษาและสอนให้ได้ผล, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์สวดยจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๓๖.

ทำงาน ซึ่งยังไม่เป็นธรรมชาติที่ควร รวมถึงสภาพแวดล้อมและสุขอนามัยในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญ ที่จะต้องมีการกำหนดมาตรฐาน เช่น การนำ ISO ๑๔๐๐๐ เข้ามาใช้ในองค์กร และการพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล เจ้าหน้าที่ควรได้รับการฝึกอบรมให้ตรงตามสายงาน และหน้าที่ รวมถึงการวางแผนเกี่ยวกับความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการด้านต่างๆ และโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ควรมีการประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจให้ประชาชนได้รับทราบถึงกิจกรรมของโรงพยาบาล และความเชี่ยวชาญด้านประสาทวิทยาของโรงพยาบาลด้วย^๒

เมื่อพิจารณาทางด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) ด้านที่อยู่อาศัย ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในการจัดที่พักอาศัยได้เหมาะสมและเพียงพอตามความต้องการของบุคลากรมาก รองลงมาได้แก่มีระบบสาธารณูปโภค เพียงพอต่อบุคลากร ที่พักสะอาด ถูกสุขลักษณะ มีการจัดที่พักผ่อนหย่อนใจได้เหมาะสมตามความต้องการของบุคลากร จัดและปรับปรุงภูมิทัศน์ ดูแลสภาพแวดล้อมให้ดูอยู่สบาย และบุคลากรได้รับการตรวจสอบ ซ่อมบำรุงที่พักอยู่ในระดับน้อย ซึ่งได้สอดคล้องกับ วีรณ ฉันทศาสตร์โกศล ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความสุข ความพอใจ จากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นความจำเป็น และความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ภายใต้สภาพแวดล้อมและค่านิยมที่สังคมยอมรับในความหมายที่สิ้นสุด คุณภาพชีวิต คือ การมีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดีนั่นเอง^๓ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรยุทธ แก้ววิบูลย์พันธ์ ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตข้าราชการชั้นผู้น้อยของกรมทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ทราบระดับคุณภาพชีวิตครอบครัวข้าราชการชั้นผู้น้อย ๒) เปรียบเทียบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตครอบครัวข้าราชการชั้น ผู้น้อย ๓) เพื่อทราบความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครอบครัวข้าราชการชั้นผู้น้อย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ โดยระดับคุณภาพชีวิตครอบครัวข้าราชการชั้นผู้น้อยของกรม ทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ ในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสาธารณสุขอาหาร โภชนาการและสุขภาพอยู่ในระดับดี ด้านสังคมจิตวิทยาอยู่ในระดับดี ด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับดี ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดลอมอยู่ในระดับดี และด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมี

^๒ ศิวพร ตั้งทิษะรักษ์, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๐.

^๓ วีรณ ฉันทศาสตร์โกศล, “คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ ๑”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม , (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙.

ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตกับกลุ่มรายได้เฉลี่ยและ กลุ่มหน่วยงานที่สังกัดเท่านั้น ในส่วนความต้องการมีความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านเศรษฐกิจโดยมีความต้องการมีอาชีพ เสริมมากที่สุด ความต้องการทางด้านสาธารณสุขอาหารโภชนาการและสุขภาพ โดยมีความต้องการความ สะอาดและคุณภาพของอาหารมากที่สุด ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านสังคมจิตวิทยา โดยมีความต้องการให้มีการอบรมด้านสังคมจิตวิทยามากที่สุด ความต้องการทางด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก โดยมีความต้องการแก้ไขระบบปัญหาน้ำประปามากที่สุด ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมมากที่สุด โดยมีความต้องการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านพักมากที่สุด

๒) ด้านสุขภาพอนามัย ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิต ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในเรื่องสถานที่ออกกำลังกาย การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดีอย่างสม่ำเสมอ การดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาเมื่อเจ็บป่วย การรักษาพยาบาลเบื้องต้นจากหมวดพยาบาล การสนับสนุน ยานพาหนะ รับ-ส่ง ไปยังโรงพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่มีการจัดกิจกรรมนันทนาการ จัดแข่งขันกีฬา ภายในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับน้อย ซึ่งได้สอดคล้องกับ แนวคิดของ **กุหลาบ รัตนสังธรรม และคณะ** ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้กว้างซึ่งดู เหมือนจะพยายามให้ความหมายของคุณภาพชีวิตให้สมบูรณ์และครอบคลุมให้มากที่สุดดังนี้ คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพเป็นอยู่ของบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ ซึ่งรวมเอา ทุกด้านของชีวิตไว้หมด ซึ่งชีวิตบุคคลสามารถดำรงอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถแสดง มิติต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้ คือ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย หมายถึง อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่ อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุพจน์ โทเกษ, ดาบตำรวจ ,** ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลบางชัน การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางชัน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิต และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางชัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชัน มีคุณภาพชีวิต

^๔ วรยุทธ แก้ววิบูลย์พันธุ์, “คุณภาพชีวิตครอบครัวข้าราชการชั้นผู้น้อยของกรมทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๗.

^๕ กุหลาบ รัตนสังธรรม และคณะ, อ้างใน พ.อ. สัมพันธ์ พิทยทนาย, “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน ชุมชนค่ายทหารกองทัพบกมุ่งสู่ชุมชนเข้มแข็ง”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายข้อพบว่าคุณภาพชีวิตสูงใน ด้านการพัฒนาจิตใจ และมีคุณภาพชีวิตต่ำด้านการใช้เวลาว่าง และกิจกรรมนันทนาการ และด้านสุขภาพ ส่วนปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตพบว่าชั้นยศ สถานภาพ ภูมิลำเนา อายุ ระดับการศึกษา รายได้จำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น มีระดับปานกลางโดยมีความมุ่งมั่นสูงสุดคือการต่อสู้เอาชนะยาเสพติด และความสัมพันธ์ปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่^๖

๓) ด้านการศึกษา ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสส่งเสริมความรู้ความสามารถ ให้โอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ในระดับปานกลาง รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาสันับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด **พลาโต และ อริสโตเติล (Plato and Aritotle)** ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับการมีชีวิตที่ดีว่า ชีวิตที่ดีที่สุดของมนุษย์นั้น อยู่ภายใต้การขัดเกลาของประชาชน และเป็นผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรม ฝึกฝนประชาชนจนบรรลุถึงชีวิตที่ดีด้วยตนเอง และมีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีอิสระที่จะมีชีวิตที่ดีตามที่เขามองเห็น และโดยปัจเจกชนนั้น แตกต่างกันแต่รัฐบุรุษก็มีหน้าที่ที่กำหนดชีวิตที่ดีให้พลเมืองได้^๗ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐเดช จันทรางศุ** ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบกการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบก ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบกอยู่ในระดับปานกลาง วุฒิกการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน^๘

๔) ด้านสวัสดิการและรายได้ ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ในระดับปานกลาง รองลงมาคือข้าราชการตำรวจ

^๖ สุพจน์ โทเกษ, ดาบตำรวจ, “คุณภาพชีวิตและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลบางชั้น”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต), ๒๕๕๑.

^๗ Plato and Aritotle, อ้างใน วิทย์ วิศทเวทย์, **ปรัชญา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๘), หน้า ๑๘๒.

^๘ ณัฐเดช จันทรางศุ, “คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบก”, **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๗.

ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจากการปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาจัดตั้งกองทุน ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวมีอาชีพเสริม จัดตั้งกลุ่มสินค้าชุมชนเพื่อสร้างรายได้เสริมแก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว และหน่วยงานมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัว มีอาชีพเสริมเพื่อหารายได้ในวันหยุด อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **Bruce และ Blackburn** ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้ ๑. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ๒. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ ๓. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน ๔. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ๕. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ๖. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสนำหน้าอย่างเท่าเทียมกัน ๗. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม ๘. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่ได้รับผิดชอบและต่อนายจ้าง^๙ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นันทกานต์ วุฒิอารีย์** ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัด สำนักรแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือต่อบุคคล ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านบูรณาการทางสังคม และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพด้านพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม กับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมและด้านบูรณาการทาง

^๙ pirun.ku.ac.th/~fsocsrg/phusanisa.doc, แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน,doc, สืบค้นเมื่อ ๒ ต.ค.๒๕๕๖.

^{๑๐} นันทกานต์ วุฒิอารีย์, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัด สำนักรแพทย์กรุงเทพมหานคร ”, *วิทยานิพนธ์วิทยาสาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๕๗.

๕.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นว่าจะจะเป็นข้าราชการตำรวจชาย หรือข้าราชการตำรวจหญิง ต่างได้รับการพัฒนาในทุกๆด้าน ทั้งในด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านรายได้และสวัสดิการของ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ดังนั้น เพศไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ซึ่งได้สอดคล้องกับการวิจัยของ สมหวัง โอชารส ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำนวน ๒๔๙ คน ผลการวิจัยพบว่า เพศ ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร และเมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยเทคนิควิธี Stepwise พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานในด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรัฐธรรมนูญนิยมหรือสิทธิส่วนบุคคล^{๑๑}

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นว่ามีช่วงอายุต่างกันอย่างไร ก็สามารถที่จะได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ในทุกๆด้าน ทั้งในด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านรายได้และสวัสดิการของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ดังนั้น อายุจึงไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ซึ่งได้สอดคล้องกับการวิจัยของ ดำริห์ สุขพันธุ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกสระบุรี เพื่อประกอบการศึกษาของหลักสูตรวิทยาลัยการทัพบกหลักสูตรหลักประจำชุดที่ ๕๐ โดยทำการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผล

^{๑๑} สมหวัง โอชารส, ร.ต.อ., “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี โรงเรียนนายร้อยตำรวจ”, *งานวิจัยคณะสังคมศาสตร์* (คณะสังคมศาสตร์ : โรงเรียนนายร้อยตำรวจ), ๒๕๕๐.

ต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกสระบุรีและเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ๑. คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกสระบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ๒. ปัจจัยสภาพส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับชั้นยศ และจำนวนบุคคลในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ๓. ปัจจัยสภาพส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส รายได้ของครอบครัว และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ๔. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของหน่วย ควรให้กำลังพลมีส่วนร่วมด้วยเสมอ มีการแปลงนโยบายเป็นโครงการ และให้มีการติดตามประเมินผลโครงการอย่างต่อเนื่อง สำหรับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรได้มีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลจังหวัดทหารบกสระบุรี เพื่อนำไปกำหนดนโยบายการบริหารงานของหน่วยให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๑๒}

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ไม่ว่าจะมียกระดับการศึกษาที่ต่างกันอย่างไร ก็สามารถที่จะได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ในทุกๆด้าน ทั้งในด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านรายได้และสวัสดิการของ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ดังนั้นระดับการศึกษาที่ต่างกัน จึงไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ซึ่งได้สอดคล้องกับการวิจัยของ **ธราพงษ์ มะละคำ** ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษา นายทหารชั้นประทวนใน กองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๒รักษาพระองค์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนใน กองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๒ รักษาพระองค์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจและมีเกียรติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านอาหารและโภชนาการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการให้บริการขั้นพื้นฐาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาตำแหน่งในการรับราชการ และจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา ของนายทหารชั้นประทวนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ระดับชั้นยศ อายุราชการ สถานภาพ จำนวนบุคคลในครอบครัวและรายได้ของ

^{๑๒} ดาริห์ สุขพันธ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกสระบุรี”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, (กรุงเทพมหานคร:วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง), ๒๕๔๙.

นายทหารชั้นประทวนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต โดยมีระดับความเห็นของกำลังพลส่วนใหญ่ไปในทิศทางเดียวกัน คือ สูงมาก สูง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๓}

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า สถานภาพ โสด หรือสมรส ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจ ไม่ว่าจะมียุทธภาพ โสด หรือสมรส อย่างไร ก็สามารถที่จะได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ในทุกๆด้าน ทั้งในด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านรายได้และสวัสดิการของ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ดังนั้น สถานภาพ โสด หรือสมรส จึงไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ซึ่งได้สอดคล้องกับการวิจัยของ **ดุชนิ งามสมภาพ** ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ ๑๑ โดยทำการศึกษาคูณภาพชีวิตตามสภาพเป็นจริงและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตตามปัจจัยที่บ่งชี้ ๑๐ ประการคือ อาหารโภชนาการครอบครัวที่อยู่อาศัย การได้รับการบริการขั้นพื้นฐาน ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สุขภาพอนามัย รายได้ ความมั่นคงในอาชีพ คุณธรรมจริยธรรม สิ่งแวดล้อม ความภูมิใจมีเกียรติ จากกลุ่มตัวอย่างทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารราบที่ ๑๑ จำนวน ๒๘๒ คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ ๑๑ ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางปัจจัยด้านอายุ อายุราชการ ระดับยศ การเก็บออมในครอบครัวและสวัสดิการที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนบุคคลที่พึ่งพาในครอบครัว รายได้ในครอบครัว รายจ่ายในครอบครัว และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต^{๑๔}

^{๑๓} ธราพงษ์ มะละคำ, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนใน กองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๒ รักษาพระองค์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๗.

^{๑๔} ดุชนิ งามสมภาพ, “คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ ๑๑”, ภาคนิพนธ์ปริญญาโทสาขาสังคม, คณะพัฒนศาสตร์และสิ่งแวดล้อม , (สำนักงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๐.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑) ควรจัดสรรงบประมาณในการบูรณะซ่อมแซมอาคารบ้านพัก และระบบสาธารณูปโภค ระบบน้ำประปาซึ่งสำคัญมากสำหรับข้าราชการตำรวจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ

๒) ควรส่งเสริมกิจกรรมให้ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการ กีฬา อย่างสม่ำเสมอ ควรเร่งพัฒนาอาคารพยาบาลให้สามารถเปิดใช้งานได้ เป็นการบริการสุขภาพอำนวยความสะดวกแก่ ข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

๓) ควรจัดงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน จะเกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับตัวข้าราชการตำรวจเอง และเกิดการพัฒนาหน่วยงานสำหรับการฝึกอบรมต่อไป

๔) ควรจัดตั้งและส่งเสริมกลุ่ม อาชีพเสริมให้แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว กองทุนสวัสดิการ ข้าราชการตำรวจและครอบครัว นอกเหนือจากสวัสดิการของทางราชการ และดูแลเรื่องค่าตอบแทนการปฏิบัติงานให้ได้รับความเป็นธรรมเสมอภาค และเพียงพอ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านที่อยู่อาศัยนั้น หน่วยรับผิดชอบควรลงมาดูแลหาข้อบกพร่องและปัญหาต่างๆ เช่นระบบสาธารณูปโภคประเภทน้ำประปาควรประสานผู้มีความรู้ประสบการณ์มาแก้ไขให้สามารถใช้ได้ตลอดเวลา ในเรื่องของความสะดวกควรขอความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจที่พักอาศัยอยู่ในบ้านพักของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ช่วยกันดูแลเรื่องความสะดวกในส่วนรวม

๒) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพอนามัย ต้องจัดกิจกรรมให้ข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ได้มีการออกกำลังกายเป็นประจำทุกอาทิตย์ เพื่อสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง

๓) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา ต้องจัดสรรงบประมาณให้กับข้าราชการตำรวจได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพล จะทำให้ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิต เพราะมีการพัฒนาในด้านการศึกษาอบรม และเกิดประโยชน์ต่อเนื่องถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์

ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ เพราะข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่เป็นครูอาจารย์มีการพัฒนาทางการศึกษา

๔) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านรายได้และสวัสดิการ ต้องจัดกองทุน และจัดอาชีพเสริมให้กับข้าราชการตำรวจ หรือส่งเสริมด้านการเกษตรเนื่องจากในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ นั้น มีพื้นที่เพียงพอต่อการทำเกษตรแบบพอเพียง หรือเกษตรแบบทฤษฎีใหม่เพื่อเป็นแนวทางให้กับข้าราชการตำรวจนำไปปรับใช้ในกรณีที่มีที่ดินเป็นของตนเอง

๕) เสริมหลักธรรมคำสอน โดยจัดให้มีการอบรมด้านการใช้สติให้แก่ข้าราชการตำรวจ เนื่องจากอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีความกดดัน และมีความเครียดกับการทำงานมากกว่าอาชีพอื่น จึงต้องใช้หลักธรรมในการอบรมเพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความอดทนต่อสถานการณ์ด้านต่างๆ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑) การสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๗ ท่านเป็นการสัมภาษณ์โดยระบุชื่อของผู้ถูกสัมภาษณ์ จึงทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน เนื่องจากการสัมภาษณ์และให้ข้อมูลมีผลต่อชื่อเสียงของหน่วยงาน การสัมภาษณ์จึงไม่ควรระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูล

๒) ควรทำการศึกษาวิจัยตามสถาบันต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานเอกชน เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านต่างๆ ของข้าราชการในหน่วยงานนั้นๆ

๓) ควรมีการเพิ่มเครื่องมือในการวิจัยให้กว้างมากขึ้น นอกเหนือจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรม หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กรรณิการ์ พงษ์สนิท.“การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต”.วิทยานิพนธ์แพทยศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.

กองบรรณาธิการ. คิดดังๆ ให้ได้ยิน พล.ต.ท.ธวัชชัย จุลสุคนธ์ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๑ . โรงพักเพื่อประชาชน. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๑ กันยายน-ตุลาคม, ๒๕๕๕.

_____. คิดดังๆ ให้ได้ยิน พล.ต.ท.พิชิต ควรเดชะคุปต์ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๗ . โรงพักเพื่อประชาชน. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๒ พฤศจิกายน-ธันวาคม, ๒๕๕๕.

_____. คิดดังๆ ให้ได้ยิน พล.ต.ท.ยุทธนา ไทยทอง ผู้บัญชาการตำรวจภูธร ภาค ๖ . โรงพักเพื่อประชาชน. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓๒ มิถุนายน-กรกฎาคม, ๒๕๕๙.

_____. คิดดังๆ ให้ได้ยิน พล.ต.ท.อดิศร นนทรี ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๖ . โรงพักเพื่อประชาชน.ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓๔ ตุลาคม-พฤศจิกายน, ๒๕๕๙.

_____. เจาะใจ พล.ต.ท.สถาพร หลาวทอง จตร. โรงพักเพื่อประชาชน . ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๓๖ กุมภาพันธ์-มีนาคม, ๒๕๕๐.

_____. พล.ต.ต.รุ่งโรจน์ แสงคร้าม ผบก.ภ.จว.นฐ แจงนโยบาย ๕ ต้อง ๒ เร่ง . ตำรวจเพื่อมวลชน. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๐.

_____. เส้นทางในเครื่องแบบสีกากีของวีรบุรุษนาแก-เสรีพิสุทธ์ .ตำรวจมวลชนสัมพันธ์ . ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑๑๔ มีนาคม-เมษายน, ๒๕๕๐.

กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง. กว่าจะเป็นตำรวจผู้รับใช้ชุมชน.พล.ต.ท.พงศ์พัฒน์ ฉายาพันธุ์.

พิมพ์ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕. กรุงเทพมหานคร:กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง, ๒๕๕๕.

เกษม จันทรแก้ว.วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม.พิมพ์ครั้งที่๕.กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔.

- โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ . **การพัฒนาประเทศไทย** .กรุงเทพมหานคร:สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๕๒.
- จิรวัดน์ ทรงนิตธรรม , พล.ต.ต.“การสร้างเชื่อมั่นในระบบการควบคุมภายใน ”. **ตำรวจ**. ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๘.กรกฎาคม-กันยายน. ๒๕๕๙.
- จิรัช ชูเวท, พล.ต.ต.“น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า”.**ตำรวจ**.ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๗. เมษายน-มิถุนายน, ๒๕๕๙.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. **สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร**.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๓.
- นิพนธ์ คันทะเสวี . **คุณภาพชีวิตใน “การศึกษาและวัฒนธรรม ประมวลบทความทางวิชาการ ”**. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชนจำกัด, ๒๕๒๖.
- บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๕.
- บุญแสง ชีระภากร . **การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน** .จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน ๓๓ ฉบับที่ ๑ ตุลาคม-ธันวาคม, ๒๕๓๓.
- ปวย อึ้งภากรณ์. **ศาสนธรรมกับการพัฒนา**, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โกมลคีมทอง, ๒๕๓๐.
- พรสุข จงประสิทธิ์. **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม** .กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยปัจจุบัน : พุทธศาสนากับสังคมไทย**.กรุงเทพมหานคร : รุ่งแสงการพิมพ์, ๒๕๔๗.
- _____. **รู้หลักก่อนแล้วศึกษาและสอนให้ได้ผล** .กรุงเทพมหานคร :บริษัท พิมพ์สวยจำกัด , ๒๕๔๗.
- _____. **การพัฒนาจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิก จำกัด, ๒๕๓๘.
- พุทธทาสภิกขุ. **ธรรมทัศน์ของพุทธทาส อยู่อย่างพุทธ**.กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๔.
- มติคณะรัฐมนตรี.ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอเรื่อง **กรอบแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์(Human Security)**ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ที่ปรากฏในรายงาน "การพัฒนามนุษย์ ค.ศ. ๑๙๙๔"ของสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP), ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๘.
- ราชกิจจานุเบกษา .**คู่มือกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ** . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๔๙.
- _____.**พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๕๕๒** .กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๒.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร:นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖.

เรืองศักดิ์ จริตเอก, พล.ต.ต. “ดร. เร่งพัฒนายุทธศาสตร์การบริการประชาชน เพิ่มขีดความสามารถ
ตำรวจ พัทธ์ธีร์ใช้ประชาชนทั่วประเทศ ”. **ตำรวจ**. ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๖ . มกราคม-
มีนาคม, ๒๕๔๙.

วิทย์ วิศทเวทย์. **ปรัชญา**. กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๘.

สนธยา พลศรี. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ,
๒๕๔๗.

สมบูรณ์ สุขสำราญ. **การพัฒนาชนบทตามแนววิถีพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวย จำกัด ,
๒๕๔๔.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . รายงานผลการพัฒนาประเทศในระยะ
แผนพัฒนาฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๓๕-๒๕๓๙. กรุงเทพมหานคร:สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๓๙.

สิน พันธุ์พินิจ . **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์** . กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด,
๒๕๔๗.

สุภาส เครือเอนตร. **แนวคิดการพัฒนาคูณภาพชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เลี้ยงเชียง, ๒๕๔๑.

อัจฉรา นวจินดา. **แนวคิดเรื่องการศึกษาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต** . กรุงเทพมหานคร : ภาควิชา
ศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๖.

(๒)วิทยานิพนธ์ :

กรรณิการ์ พงษ์สนธิ . “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคูณภาพชีวิต ”. **วิทยานิพนธ์
แพทยศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.

กาญจนา แดงมาตี. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนาย
ร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** .บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๔.

กุหลาบ รัตนสัจธรรม. และคณะ อ่างใน พ.อ. สัมพันธ์ พิทยทนาย . “แนวทางการพัฒนาคูณชีวิตใน
ชุมชนค่ายทหารกองทัพบกมั่งสู่ชุมชนเข้มแข็ง ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต**.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙.

จักรวาล นภาภาศ, ดาบตำรวจ. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต**.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๓.

เจษฎา ชมดวง, จำลิสต์สำรวจ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ
ตำรวจทางหลวง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร**

มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๒

ณัฐชัย มีชิ้นช่วง . “คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ ๓ ”.

วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
, ๒๕๕๓.

ชาญณรงค์ พาประโยชน์ . “แนวทางการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาใน
เขตการศึกษา ๑๐ ”. **วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, ๒๕๕๔.

จิตรัตน์ รักใจตรง . “ศึกษาการใช้ยานาปานสติภาวนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเสถียรธรรม
สถาน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ณัฐเดช จันทรางศุ . “คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบก ”. **ปัญหาพิเศษรัฐ**
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗.

ดาร์ห์ สุขพันธ์ . ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกสระบุรี .
เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบก
ชั้นสูง, ๒๕๕๙.

ดุขฎี รามสมภพ. “คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสารวัตร ที่ ๑๑ ”. **ภาค**
นิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม . คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม .
สำนักงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ,
๒๕๕๐.

ณอมศักดิ์ โสภะ . “การเปรียบเทียบลักษณะทางพุทธศาสนาและปัจจัยทางจิตสังคม ที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจที่ได้รับการอบรมตาม โครงการพัฒนา
คุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับไม่ได้รับ การอบรม ”. **วิทยานิพนธ์**
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๕.

เทวินทร์ ศิริปัญญา . “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ ๑
ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ”. **วิทยานิพนธ์รัฐ**
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗.

- _____ “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ค่าย
พนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ”.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.
- _____ “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ค่าย
พนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ”.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.
- ธราพงษ์ มะละคำ .“การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษานายทหารชั้น
ประทวนใน กองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๒ รักษาพระองค์ ”.วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖.
- นนทกานต์ วุฒิอารีย์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัด สำนัการแพทย์กรุงเทพมหานคร
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ,
๒๕๔๗.
- นันทพร รัฐถาวร .“การพัฒนาคุณภาพการบริการของเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ”.วิทยานิพนธ์ ศิลปะ
ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕.
- นิตยา วัจนคาม (สืบทารวจเอกหญิง) .“สภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ
รถจักรยานยนต์ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ”.วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๐.
- บุญชู มีศรี .ร้อยตำรวจเอก. “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย ”.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต .
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๗.
- ประมวศศักดิ์ ศรีสมบุญ .“การศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกอง
กำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล ”.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต .บัณฑิต
วิทยาลัย :มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๑.
- ปราณี กมลทิพยกุล.“คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ้น
แอร์แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด ”.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต .
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๓.
- พระกฤตพจน์ สุทธิจิตโต .“บทบาทเจ้าอาวาสที่มีต่อการพัฒนาสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด
สมุทรปราการ”.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต . (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระมหาบุรณะ ชาตเมโธ(โพธิ์นอก) .“การศึกษาอิทธิพลของอายตนะ(สื่อ)ที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต”.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

พระมหาสมชาย สิริจินโท (หานนท์) .“พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระพุทธพจน์(สมาน สุมะโธ)”.วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พระศักดิ์ดา วิสุทธิธำณ(มรดา) .“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พราร ศาลิคุปต์ .“คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน”.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล , ๒๕๕๒.

ไพโรจน์ มาลากุล ณ อยุธยา .“คุณภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ในเขตพื้นที่ตำบลสัปปะ อำเภอสัปปะ จังหวัดชลบุรี ”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา , ๒๕๔๙.

ภูษณิศ เมธาธรรมสาร ,“คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชียจำกัด ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ,(บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , ๒๕๔๙), หน้า ๑๒-๑๓.

วรยุทธ แก้ววิบูลย์พันธ์ .“คุณภาพชีวิตครอบครัวข้าราชการชั้นผู้น้อยของกรมทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ ”.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

วันเพ็ญ วอกลาง .“คุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานคร ”.สำนักงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๕.

วิยะดา เขียวจันทร์,“คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี”,วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,(บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,๒๕๔๕), หน้า ๖.

วีรพล แพทย์ประสิทธิ์ ม, พันโท.“การรับรู้บทบาทของกองทัพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามโครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงเฉพาะพื้นที่ป่าดงนาทามอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดอุบลราชธานี ”.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

- วีรณ ฉันทศาสตร์โกศล .“คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ ๑”.วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม .คณะพัฒนาสังคม .สำนักงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔.
- วุฒิชัย โสมาบุตร .“ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสอบสวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจภูธร ๒ ”.วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๗.
- ศักดิ์ชัย จันลา .“ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล ”.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖.
- ศิวาพร ตั้งทิฆะรักษ์ .“การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลประสาท เชียงใหม่ ”.การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, ๒๕๕๐.
- ศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ.“แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน สังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก”.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๑.
- สบัน โยทุม. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัด เลย”.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ,๒๕๔๔.
- สมหวัง โอหารส, ร.ต.อ.,“คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี โรงเรียน นายร้อยตำรวจ ”. งานวิจัยคณะสังคมศาสตร์ .คณะสังคมศาสตร์ : โรงเรียนนายร้อย ตำรวจ ,๒๕๕๐.
- _____ “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ ใหญ่ กรมตำรวจ ”.วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. รัฐศาสตร์.บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.
- สัมพันธ์ พิษยทนาย .“แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนค่ายทหารกองทัพกุ่มงู่ชุมชน เข้มแข็ง”.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ เลย, ๒๕๔๘.
- สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง .“คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ”.รายงาน การศึกษาวิจัย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระ เกียรติ จังหวัดตรัง, ๒๕๕๑.

สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล.คุณภาพชีวิตของนักศึกษามุสลิมที่ศึกษาระดับปริญญาตรีวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ .

รายงานวิจัยสำนักวิจัย. วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๐.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , รายงานผลการพัฒนาประเทศ ในระยะ
แผนพัฒนาฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๓๕-๒๕๓๙, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๓๙), หน้า ๑-๕.

สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.“คุณภาพชีวิตของคนไทย”.บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๓.

สิริเพ็ญ ชลเทพ .“การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน ”.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๖.

สืบศักดิ์ สืบสกุล .“คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานี
ตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค ๒”.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย
: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

สุเกียรติ ด้านพิษณุพันธ์ .“การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ของ
เกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินจังหวัดสุโขทัย ”.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๕๓.

สุขศรี สงวนสัตย์ .รายงานการวิจัย .“คุณภาพชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี”.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๒.

สุนทร ชัยสุพรรณ .“การศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจในสถานี
ตำรวจภูธรอำเภอ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ”.วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น,๒๕๕๐.

สุพจน์ โทเกษ, ดาบตำรวจ.“คุณภาพชีวิตและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ :
กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ”.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต .
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๑.

สุพรรณนา ประทุมวัน . คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ
และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง .วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๔.

เสาดาทรอ โสดาติส .การทดสอบความเที่ยงและความตรงแบบวัดคุณภาพชีวิตของผู้ติดสารเสพติด
(DAQOL), การวิจัยของโรงพยาบาลธัญบุรีฯ สงขลา . สถาบันธัญบุรีฯ กรมการ
แพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๒.

อเนก ยอดโสภา. คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ด้านสวัสดิการที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองในพื้นที่กองทัพบกที่ ๑. **เอกสารวิจัยส่วนบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยการทัพบกสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง, ๒๕๔๕.

อภิชัย สุปัญญา. “แรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกยุทธวิธีตำรวจในเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจกลาง และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ๑-๙ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑.

อัจฉรา นวจินดา .แนวคิดเรื่องการศึกษาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต .กรุงเทพมหานคร : **ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์** มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๖.

อาจศึก กองพา , ร.ต.อ. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๒.

(๓) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่

ข้อมูลบุคคลากรตำรวจ ประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

(๔) บทสัมภาษณ์

สัมภาษณ์ พ.ต.ท.โอภาส คะรุรัมย์, อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ พ.ต.ท. หลุย เพ็ญนี้ คะรุรัมย์, อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ประกิจ อัครวงษ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธวัช จันทร์ต่วน, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ ร.ต.ท. เกียรติ กล้าหาญ, ผู้บังคับหมวด(สบ๑)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ ร.ต.ต. ปรีชา สีนแต่ง, รองสารวัตรฝ่ายบริการการศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

(๕) สารสนเทศออนไลน์

แก้วตา เข้มแข็ง. การพัฒนาองค์การ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://isc.ru.ac.th/data/ED0003424.doc>. [๒ ต.ค.๕๖].

ชัย. การพัฒนาชีวิตข้าราชการ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://brd.ocsc.go.th/PublicQWL/?p=๓๔>, [๘ ส.ค.๕๖].

รวี สัจจะ-สมณะไธนาม. บันทึกธรรม. ภายในกาย จิตในจิต. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://www.bp.or.th/webboard/index.php?topic=12590>, [๘ ส.ค.๕๖].

ผจญ เฉลิมสาร. คุณภาพชีวิตการทำงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

http://www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc, [๒๙ ส.ค.๕๖].

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

http://www.policetraining6.com/?page_id=13, [๑๖ พ.ย.๕๖].

ศิรินันท์. เกี่ยวกับสุขภาพ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.sirinun.com/lesson๒/index.php> [๘ สิงหาคม ๒๕๕๖].

ผจญ เฉลิมสาร. คุณภาพชีวิต. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/>. [๘ ส.ค.๕๖].

นางสาวภูษณิศ เมธาธรรมสาร, แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน , [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

pirun.ku.ac.th/~fsocsrg/phusanisa.doc, [๒ ต.ค.๒๕๕๖].

ศูนย์บำบัดยาเสพติดตติสงขลา, แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

www.sdte.go.th/upload/forum/03-2.pdf, [๒ ต.ค.๒๕๕๖].

อารยา อาริสกุลสุข. คุณภาพชีวิตกับพุทธศาสนา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://www.gotoknow.org/posts/480383>, [๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗].

๒. ภาษาอังกฤษ :

Cascio, W.F. Managing human resource: Productivity. **quality of work life**. Englewood Cliffs New York: McGraw-Hill., 1992.

Converse. Campbell. A. P.E. and Rodgers W.L. , **The Quality of American Life**. New York: Russell Sage Foundation, 1976.

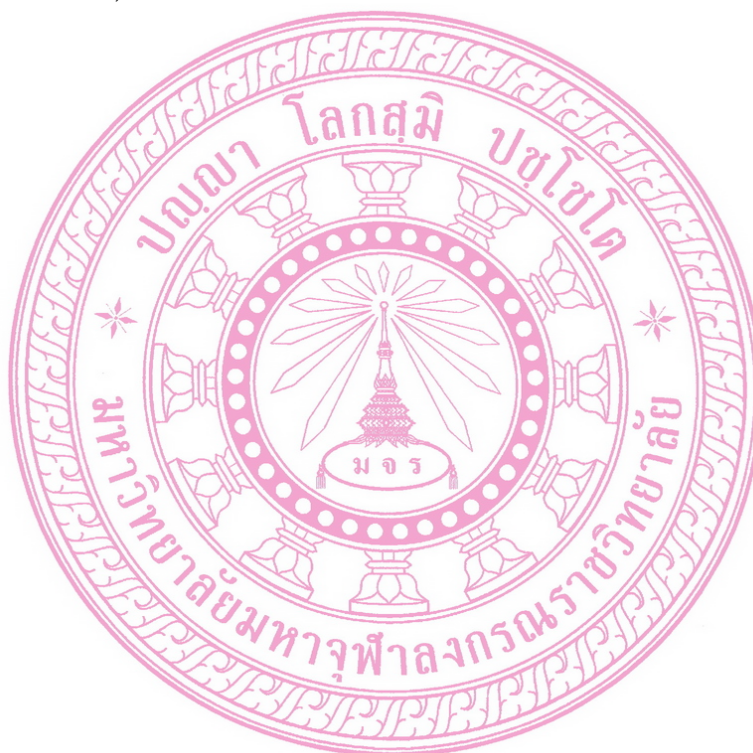
Dalkey, N. & Rourke], D. **The Delphi Procedure and Rating Quality of life Factor.**

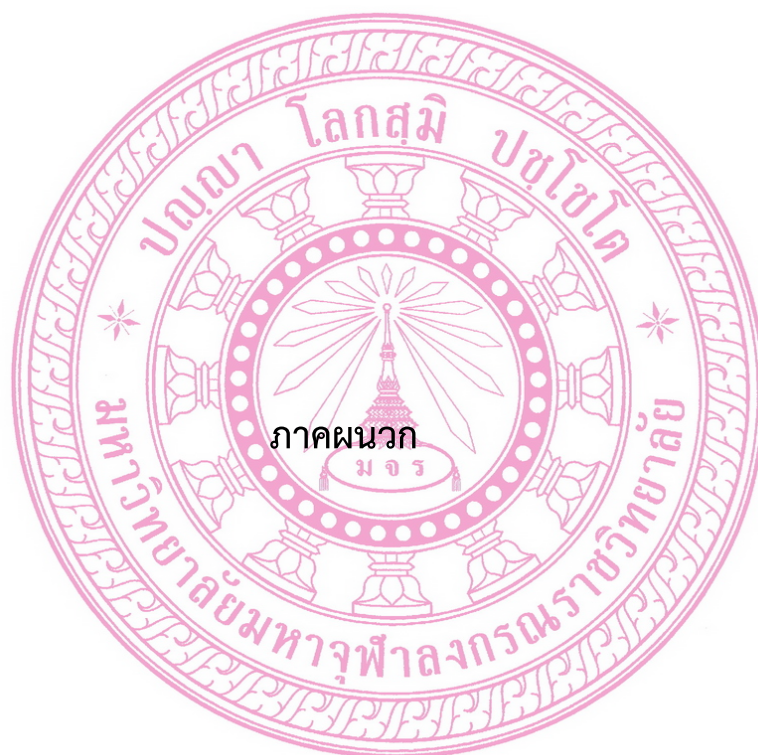
In the Quality of life Concept. Washington, D.C.: Environmental Protection Agency, 1973.

Lee, W. L. Melville (William Lauriston Melville), b. "A history of police in England",

Publisher : London, Methuen & co, 1861.

Wilson, W. W., & McLaren, R. C. **Police administration.** New York: McGraw-Hill, 1973.





ผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง รักษาการหัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. อาจารย์อัครเดช พรหมกัลป์ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. พ.ต.ท.วสันต์ สิงห์ตา อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๕. ร.ต.อ.ดร จำรัส ปานพัก อาจารย์(สบ๔)ภาควิชาป้องกันปราบปราม
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๓)/๗๙๕๕

วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา

ด้วย ดาบตำรวจอำนาจ เจริญสุข รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๙๐ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรามาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้วหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

- ๓๐๖/๑๔๒๒/๓๗/๗๙๕๕

ลงชื่อ.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง)
กรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๑๐ ก.ย. ๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๗๙๔

วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ด้วย ดาบตำรวจอำนาจ เจริญสุข รหัสประจำตัวนิติ ๕๕๒๓๔๐๕๕๙๐ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออโนทนาขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ตรวจ IOC แล้ว
ดร.เฉลิมเกียรติ
28/10/56

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์



บันทึกข้อความ

สำนักงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๗๙๓

วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายอัครเดช พรหมกัลป์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์

ด้วย ตามคำตรวจอำนาจ เจริญสุข รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๙๐ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๖๕๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร พ.ต.ท.วสันต์ สิงห์ดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โครงร่างวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย คาบตำรวจอำนาจ เจริญสุข รหัสประจำตัวนิติ ๕๕๒๓๔๐๕๕๙๐นิติปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญใน
เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ใน
การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๓)/๖๕๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ร.ต.อ.ดร.จรัส ปานฝึก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โครงร่างวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบทำรวจอำนาจ เจริญสุข รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๙๐ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

(คำนวณโดยใช้เครื่องคิดเลขชนิดธรรมดา)

ตาราง แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ค่า IOC ในที่นี้
 1. พิจารณาจาก
 2. ครึ่งหนึ่งของ (1/2)
 3. จำนวน 10
 4. 10/20
 5. 10/20
 6. 10/20
 7. 10/20
 8. 10/20
 9. 10/20
 10. 10/20
 11. 10/20
 12. 10/20
 13. 10/20
 14. 10/20
 15. 10/20
 16. 10/20
 17. 10/20
 18. 10/20
 19. 10/20
 20. 10/20
 21. 10/20
 22. 10/20
 23. 10/20
 24. 10/20

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕			
๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถาม (Try out)



รทวส.กก.6 มท.กศ.บพ.ตรค.

รับที่ ๔๔๔

วันที่ ๕ มิ.ย. ๒๕๕๕

เวลา ๑๖.๐๐

กก.๖ มท.กศ.บพ.ตรค.

เลขที่ ๑๘๒

วันที่ ๕ มิ.ย. ๒๕๕๕

เวลา ๑๖.๐๐

ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๒๘๔

ศูนย์บัณฑิตศึกษา

มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลตัวอย่าง(Try Out)

เจริญพร ผู้กำกับ(๖) กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย ดาบทำรวจอำนาจ เจริญสุข เลขประจำตัว ๕๒๓๔๐๕๕๙๐ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความประสงค์จักเก็บข้อมูลตัวอย่าง(Try Out) จาก
หน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวม
ข้อมูลตัวอย่าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บ
ข้อมูลตัวอย่าง(Try Out) ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร



(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

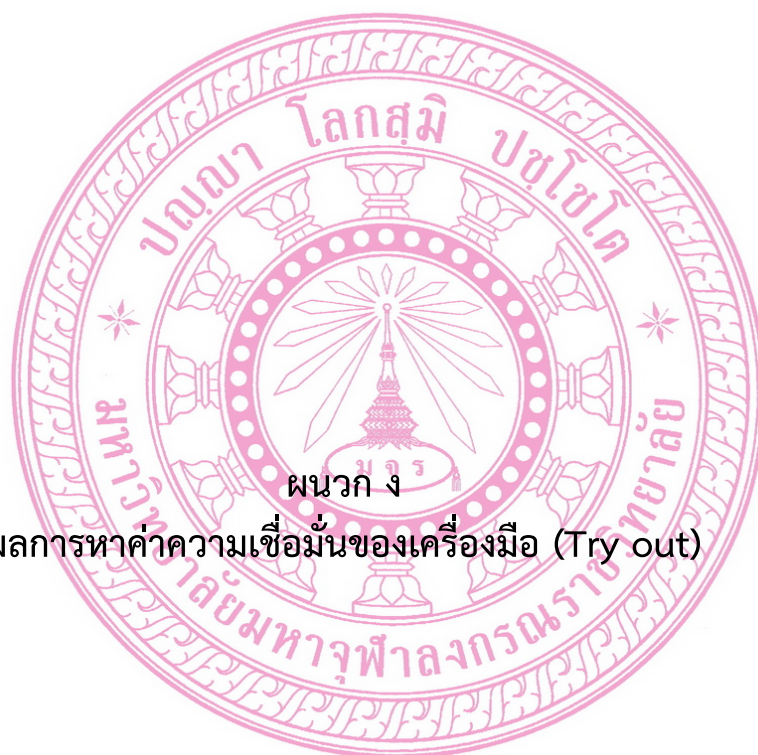
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘



ผนวก ง

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)

การวิจัยเรื่อง : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
จังหวัดนครสวรรค์

ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) จากการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)

กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง ที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน

จำนวน ๓๐ ชุด ดังนี้

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	24

ค่า Alpha ของเครื่องมือ
ใช้จริง 11/พ.ส.อ.ต.ม.ส.
กลุ่มตำรวจนครฯ ๖

ดร. ส. ใจ.

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, คร.
๒๔/พ.ค. ๒๕๖๓

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	111.27	19.857	.000	.897
a2	111.70	15.734	.968	.875
a3	111.50	17.017	.748	.884
a4	111.50	17.017	.748	.884
a5	111.27	19.857	.000	.897
a6	111.27	19.857	.000	.897
b1	111.27	19.857	.000	.897
b2	111.47	18.671	.290	.897
b3	111.47	18.671	.290	.897
b4	111.27	19.857	.000	.897
b5	111.50	17.017	.748	.884
b6	111.27	19.857	.000	.897
c1	111.47	18.671	.290	.897
c2	111.50	17.017	.748	.884
c3	111.27	19.857	.000	.897

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c4	111.50	17.017	.748	.884
c5	111.27	19.857	.000	.897
c6	111.47	18.671	.290	.897
d1	111.70	15.734	.968	.875
d2	111.47	18.671	.290	.897
d3	111.50	17.017	.748	.884
d4	111.27	19.857	.000	.897
d5	111.50	17.017	.748	.884
d6	111.50	17.017	.748	.884

Ans. S. J.



ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๕๕๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เจริญพร ผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๒๒ ชุด

ศูนย์ฝึกอบรม ภ.๖	
เลขรับ	๑๕๖
วันที่	๕ ธ.ค. ๕๖
เวลา	๐๙.๐๕ น.

ด้วย ดาบทำรวจอำนาจ เจริญสุข เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๕๐ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความประสงค์จัดเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยจาก
หน่วยงานของท่าน เพื่อขออนุญาตขอให้ นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตจากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙





รหัส		
แบบสอบถาม		

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลที่เกิดจาก การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในเขตพื้นที่ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

ผู้วิจัย ขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งผลจากข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะใช้ในการค้นคว้าวิจัยตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณทุกท่าน ที่ได้ตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับและจะใช้สำหรับการทำวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

(ดาบตำรวจ อำนาจ เจริญสุข)

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ในส่วนแรกนี้เป็นการสอบถามข้อมูลส่วนตัวของท่าน โปรดเติม (✓) ที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

๑. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ

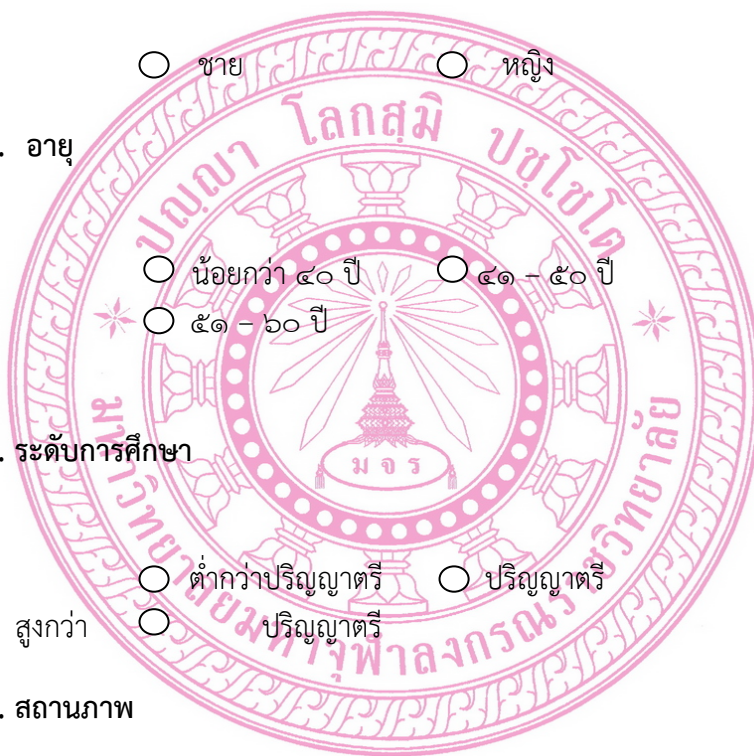
☐ น้อยกว่า ๔๐ ปี ☐ ๔๑ - ๕๐ ปี
☐ ๕๑ - ๖๐ ปี

๓. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
 สูงกว่า ☐ ปริญญาตรี

๔. สถานภาพ

☐ โสด ☐ สมรส ☐



ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นต่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

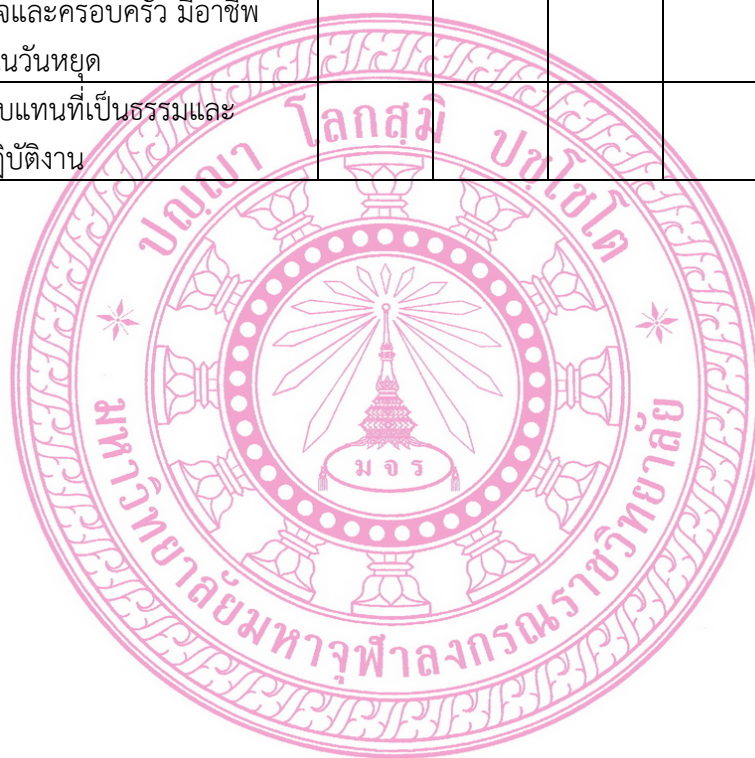
คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อซึ่งเป็นการแสดงออกหรือการกระทำของผู้นำเชิง
พุทธที่ปฏิบัติงานอยู่ข้อในปัจุบัน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขที่สอดคล้องตรงกับสภาพ
ความเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดตัวเลขและความหมายไว้ดังนี้

ระดับ (๑) หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด
ระดับ (๒) หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตน้อย
ระดับ (๓) หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง
ระดับ (๔) หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตมาก
ระดับ (๕) หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด

คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์	ระดับการพิจารณา				
	มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
ด้านที่อยู่อาศัย					
๑. จัดสถานที่พักได้เหมาะสมและเพียงพอตาม ความต้องการของบุคคลากร					
๒. สถานที่พักของท่านสะอาดและถูก สุขลักษณะ					
๓. ท่านได้รับการตรวจสอบ ซ่อมบำรุงที่พักอยู่ เสมอ					
๔. มีระบบสาธารณูปโภคเพียงพอต่อบุคลากร					
๕. มีการจัดที่พักผ่อนหย่อนใจได้เหมาะสมตาม ความต้องการของบุคคลากร					
๖. มีการจัดและปรับปรุง ภูมิทัศน์ ดูแล สภาพแวดล้อมให้ดีอยู่เสมอ					
ด้านสุขภาพอนามัย					
๑. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จาก ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เมื่อท่านเจ็บ ป่วย					
๒. ท่านได้รับการรักษาพยาบาลเบื้องต้น จาก หมวดพยาบาล เมื่อท่านเจ็บ ป่วย					
๓. ท่านได้รับการสนับสนุน ยานพาหนะรับ-ส่ง ไปยังโรงพยาบาลกรณี เมื่อท่านเจ็บ ป่วย					

คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์	ระดับการพิจารณา				
	มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๔. ท่านมีสถานที่ออกกำลังกาย อย่างเพียงพอ และเหมาะสม ต่อจำนวนบุคลากร					
๕. ท่านและครอบครัวได้ออกกำลังกาย เพื่อ สุขภาพที่ดี อย่างสม่ำเสมอ					
๖. มีการจัดกิจกรรมนันทนาการ จัดแข่งขัน กีฬา ภายในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อย่างสม่ำเสมอ					
<u>ด้านการศึกษา</u>					
๑. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจ ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น					
๒. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้กับข้าราชการ ตำรวจที่ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น					
๓. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความรู้ความสามารถ ของบุคลากรในการทำงาน					
๔. ผู้บังคับบัญชา ให้โอกาสเข้าร่วมการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใน การทำงาน					
๕. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่นการศึกษาต่อ การ ฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
๖. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่ ข้าราชการตำรวจ					
<u>ด้านรายได้และสวัสดิการ</u>					
๑. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้ข้าราชการ ตำรวจและครอบครัว มีอาชีพเสริม					
๒. ผู้บังคับบัญชามีการจัดตั้งกลุ่มสินค้าชุมชน เพื่อสร้างรายได้เสริมแก่ข้าราชการตำรวจและ ครอบครัว					
๓. ผู้บังคับบัญชามีการจัดตั้งกองทุน เพื่อ ประโยชน์แก่ข้าราชการและครอบครัว					

คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์	ระดับการพิจารณา				
	มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๔. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อ ค่าครองชีพในปัจจุบัน					
๕. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัว มีอาชีพ เสริมเพื่อหารายได้ในวันหยุด					
๖. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ เพียงพอจากการปฏิบัติงาน					



ตอนที่ ๓ แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) เพื่อให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้อย่างอิสระเกี่ยวกับการ พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑. ด้านที่อยู่อาศัย

ปัญหาและอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๒. ด้านสุขภาพอนามัย

ปัญหาและอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๓. ด้านการศึกษา

ปัญหาและอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

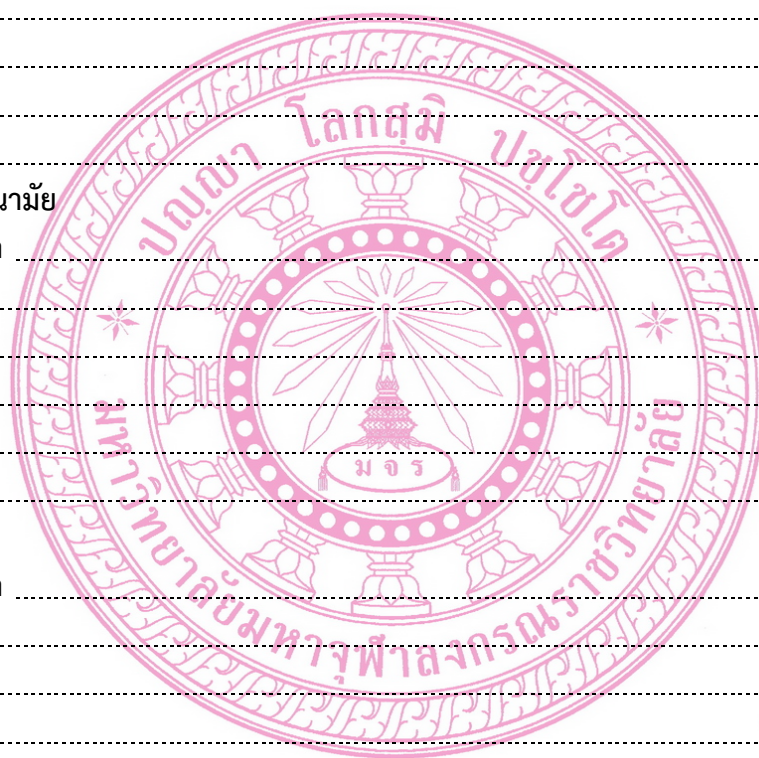
๔. ด้านรายได้และสวัสดิการ

ปัญหาและอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....





ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๑๒๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิตยสารเพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร พ.ต.ท.โอภาส กระรัมย์ อาจารย์(สบ ๓) ภาควิชากฎหมาย ศฝ.ภ.๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบตำรวจอำนาจ เจริญสุข เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๙๐ นิตยสารปฏิญาณโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด
นครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิตยสาร
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๑๒๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติเสนอให้ผลิตสัมภาระเพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร พ.ต.ท.หญิง เพ็ญณี คะรัมย์ อาจารย์(สบ ๓) ภาควิชากฎหมาย ศฝร.ภ.๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบทำรวจอำนาจ เจริญสุข เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๙๐ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด
นครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุมัติเสนอให้จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้ผลิตได้
สัมภาระเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออภัยในความไม่สะดวกและความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๑๒๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร พ.ต.ท.ประกิจ อัครวงษ์ ผู้บังคับกองร้อย(สบ ๒) ฝ่ายปกครองและการฝึก ศฝร.ภ.๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบทำรวจอำนาจ เจริญสุข เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๙๐ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด
นครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุมัติเคราะห้จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดี
ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๑๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย
เจริญพร พ.ต.ท.วิช จันทรถ้วน ผู้บังคับกองร้อย(สบ ๒) ฝ่ายปกครองและการฝึก ศฝร.ภ.๖
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 9 ชุด

ด้วย ดาบตำรวจอำนาจ เจริญสุข เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๙๐ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด
นครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๑๒๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์ ผู้บังคับกองร้อย(สบ ๒) ฝ่ายปกครองและการฝึก ศปร.ภ.๖
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย คาบตำรวจอำนาจ เจริญสุข เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๕๐ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด
นครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้หนังสือได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๑๒๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิพนธ์สัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร ร.ต.ท.เกียรติ์ กล้าหาญ ผู้บังคับกองร้อย(สบ ๑) ฝ่ายปกครองและการฝึก ศพร.ภ.๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบตำรวจอำนาจ เจริญสุข เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๙๐ นิพนธ์ปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด
นครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิพนธ์ได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๔๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๔๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๑๒๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย
เจริญพร ร.ต.ต.ปรีชา สีนแต่ง รองสารวัตรฝ่ายบริหารการศึกษา ศปร.ภ.๖
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ดาบทำรวจอำนาจ เจริญสุข เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๙๐ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด
นครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมหาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้หนังสือได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙





แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ประกอบการศึกษาตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

แบบสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์นี้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งจะไม่ผลเสียต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

สัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์ ด.ต.อำนาจ เจริญสุข (ผู้วิจัย)

บันทึกข้อมูลผู้วิจัย (จดบันทึก, บันทึกเสียง)

วันสัมภาษณ์

สถานที่

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑) ด้านที่อยู่อาศัย : ท่านต้องการ การดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชาอย่างไร

.....

.....

๒) ด้านสุขภาพอนามัย : ท่านมีสถานที่ออกกำลังกายเพียงพอหรือไม่ ข้าราชการตำรวจได้รับการรักษาพยาบาลเบื้องต้นจากหมวดพยาบาลของหน่วยงานอย่างไร

.....

.....

๓) ด้านการศึกษา : หน่วยงานของท่านสนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจได้รับการศึกษาสูงขึ้น และข้าราชการตำรวจได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะอย่างไร

.....

.....

๔) ด้านรายได้และสวัสดิการ : มีการจัดสวัสดิการ มีการตั้งกองทุน และอาชีพเสริม ให้กับข้าราชการตำรวจและครอบครัวในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์อย่างไร

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ นามสกุล : ดาบตำรวจอำนาจ เจริญสุข
- วัน เดือน ปีเกิด : วันที่ ๒๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๒
- ภูมิลำเนา : ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
- การศึกษา : ปริญญาตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- ประสบการณ์ทำงาน : งานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรตำบลสำนักขุนเณร อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
- : งานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรอำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
- : งานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรตำบลหนองกรด อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์
- หน้าที่การปฏิบัติงาน : งานอำนวยการ(รักษาการณ์) ฝ่ายอำนวยการ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์
- วันเข้าศึกษา : ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕
- วันสำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๓๖/๓ ถนนอัมรินทร์วิถี ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์