

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ

Quality of Work Life of Police Officers: A Case Study of Tharuea Police Station

นรเศรษฐ์ เจียมจิโรจน์

Norasate Chiamchiroj

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

Bangkok University

Email: norasate.c@bu.ac.th

Received November 4, 2022; **Revised** November 24, 2022; **Accepted** December 25, 2022

Abstract

This study aimed to 1) examine the levels of quality of work life of the police officers at Tharuea Police Station 2) to compare the levels of quality of work life of the police officers at Tharuea Police Station classified by personal factors. It is a survey research using a questionnaire to collect data. The population was a total of 158 police officers. Data analysis was carried out by performing statistical hypothesis tests using t-test, F-test and Scheffe's Multiple Comparison test at significance level 0.05. The research results showed that 1. Overall, all of the eight aspects of quality of work life of the police officers at Tharuea Police Station were rated 'high' ($\bar{X} = 3.93$, $SD = .77$). When considering each of the aspects, seven out of the eight aspects received high quality ratings while only one aspect received 'moderate' quality rating. The top three aspects that received high quality ratings were social integration, professional development and organizational democracy respectively. The aspect that received 'moderate' quality rating was suitable and sufficient compensation 2. It was found that Tharuea Police Station officers with different personal factors such as ages, lines of work and police ranks have overall different levels of quality of work life.

Keywords: Quality of work life; Police officer; Tharuea Police Station

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ และ 2. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประชากรคือตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ จำนวน 158 นาย การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test, F-test, Multiple Comparison Test ของ Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ โดยรวมทั้ง 8 ด้าน จะอยู่ระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 ค่า SD.อยู่ที่ .77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ระดับ “มาก” 7 ด้าน และอยู่ระดับ “ปานกลาง” 1 ด้าน โดยอันดับหนึ่งถึงสามของระดับ “มาก” ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ตามลำดับ ส่วนระดับ “ปานกลาง” ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ และ 2. ตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องอายุ สายงาน ชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ข้าราชการตำรวจ; สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ

บทนำ

มนุษย์ยุคปัจจุบันมักจะใช้ชีวิตถึงหนึ่งในสามอยู่ในสำนักงาน (Boonmee, 2015) เพื่อทำงานหารายได้มาดูแลตนเองและครอบครัว จึงส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานหลายแห่งได้พยายามสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำให้พนักงานหรือบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ที่ดี มีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณขึ้นมา เพราะเชื่อว่าพนักงานหรือบุคลากรทุกคนล้วนมีคุณค่าสูงสุดที่สามารถทำให้องค์การหรือหน่วยงานมีความเจริญรุ่งเรืองหรือล่มสลายลงได้

คุณภาพชีวิตที่ดี คือ สภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่ดีมีความสุข ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ซึ่งเป็นความพึงพอใจภายในตัวบุคคลต่อการดำรงชีวิต ทั้งในด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ ตามควรแก่สภาพและสภาวะ แต่สำหรับองค์กรแล้ว การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายที่สำคัญและเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการในการดำเนินชีวิตของตนเอง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ (Ninphan, 2018)

Hackman and Suttle (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คือ สิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรหรือหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือเจ้าของบริษัท โดยการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากจะทำให้คนมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคือจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรหรือหน่วยงาน ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุกันน้อยลงด้วย

Phithiyanuwat (Cited in Thong-ngam, 2016) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Quality of Working Life) คือ การทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยพื้นฐานมา

จากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี มีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้บริหารระดับสูงขององค์การหรือหน่วยงานหลายแห่งจะพยายามสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำให้พนักงานหรือบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าทุกแห่งจะสามารถทำสำเร็จได้ในทุก ๆ ด้านของคุณภาพชีวิต เพราะแต่ละแห่งย่อมจะมีข้อจำกัดในเรื่องแต่ละเรื่องที่แตกต่างกันออกไป อันอาจส่งผลทำให้พนักงานหรือบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีบางมุมบางด้านได้ไม่ว่าองค์การหรือหน่วยงานนั้นจะเป็นของภาคเอกชนหรือภาครัฐ

สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ เป็นหน่วยงานภาครัฐที่สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ปัจจุบันมีตำรวจปฏิบัติงานอยู่จำนวน 158 นาย มีสายงานอยู่ 5 สาย ได้แก่ สายป้องกันปราบปราม สายสืบสวน สายสอบสวน สายจราจร และสายธุรการ โดยผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกองบังคับการ ต่างพยายามสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการการทำงานที่จะทำให้ตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ และทุก สน. ในสังกัดมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นการตรวจสอบเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ ในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องภายหลังจากที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้ดำเนินการไว้ ว่าเป็นอย่างไร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัยเรื่องนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

บุคคล

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเฉพาะเรื่องระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามทฤษฎีของริชาร์ด อี วอลตัน (Walton, 1974) ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 8 ด้าน โดยจะนำมาปรับใช้ให้เข้ากับเรื่องที่ทำการวิจัยนี้ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ จำนวนทั้งสิ้น 158 นาย

สมมุติฐานการวิจัย ตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน และชั้นยศ แตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตด้านสถานที่ ศึกษา ณ สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ ถนนอาจณรงค์ แขวงคลองตัน เขตคลองเตย กรุงเทพฯ

ขอบเขตด้านเวลา ศึกษาระหว่างเดือนเมษายน – กันยายน 2565 เป็นระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

ทบทวนวรรณกรรม

Prachyapruit (1992) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ แนวความคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ งานที่ทำหาย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัยและการมีสุขภาพดี โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ อนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคง การป้องกันสิทธิส่วนบุคคล การแสดงออกอย่างเสรี และการมีสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว

Bunanekevathana (2008) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ การได้รับการตอบสนองความต้องการทาง ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ ทำให้มีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

Huse and Cumming (1980) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ว่าจะมีอยู่ด้วยกัน 8 ด้านสำคัญ คือ

1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดและมาตรฐานของผู้รับที่มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ
5. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่พนักงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า พนักงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม
7. ด้านความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลระหว่างเวลาที่ใช้ทำงานกับเวลาที่ใช้ดำเนินชีวิตโดยส่วนตัว มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร และการได้รับรู้ว่าการนำนโยบายและรับฟังข้อคิดเห็น

Walton (1974) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ

2. ดานสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุลักษณะและปลอดภัย คือ พนักงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีต่อร่างกาย และการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงและการรบกวนทางสายตา

3. ดานโอกาสและการพัฒนาความสามารถ คือ พนักงานควรได้รับโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกวาทนมีคุณค่า รู้สึกทาทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมทั้งรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ดานความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คือ ผู้บริหารควรให้ความสนใจพนักงานในการเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต

5. ดานการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คือ การที่พนักงานรู้สึกวาทนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกวาทนเป็นส่วนหนึ่งหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ดานประชาธิปไตยในองค์การ คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ซึ่งทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ด้วยวามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดมากน้อยเพียงใดด้วย

7. ดานความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานควรมีโอกาสจัดความสมดุลโดยการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัว และสังคมได้

8. ดานการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบตอสังคม คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกวาทกิจกรรหรืองานที่ทำเป็นประโยชน์ตอสังคม มีความรับผิดชอบตอสังคม รวมทั้งองคการของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองคการของตนเอง

Greenberg and Baron (Cited in Photirach, 2015) ได้กล่าวถึงเรื่องประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีวามีอยู่อย่างน้อย 3 ประการ โดยประการแรก คือผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน การสร้างความรู้สึกผูกพันตอองค์การ และการลดอัตราการเปลี่ยนงาน ประการที่สอง คือทำให้ ผลผลิตสูงขึ้น และประการที่สาม คือเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ เช่น ผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การมากขึ้น เป็นต้น

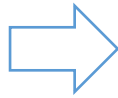
กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีตอการทำงานในองค์การ โดยความรู้สึกนี้สามารถส่งผลกระทบต่อต่าง ๆ กับองค์กรได้เสมอ และการที่จะวัดวาทบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้น จะพิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองคการ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบตอสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สายงาน
- ชันยศ



ตัวแปรตาม

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
- ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน
- ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ
- ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า
- ด้านการบูรณาการทางสังคม
- ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
- ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น
- ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ประกอบไปด้วยการสอบถามข้อมูลต่าง ๆ 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 สอบถามเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่การสอบถามเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน และระดับชันยศ

ส่วนที่ 2 สอบถามเรื่องระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 8 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ จำนวนรวม 40 ข้อ ดังนี้

- ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ จำนวน 5 ข้อ
- ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
- ด้านที่ 3 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ จำนวน 5 ข้อ
- ด้านที่ 4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ
- ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการทางสังคม จำนวน 5 ข้อ
- ด้านที่ 6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 5 ข้อ
- ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น จำนวน 5 ข้อ
- ด้านที่ 8 ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะคำถามในส่วนนี้จะเป็นแบบปลายปิด ใช้วิธีการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert's Scale) ดังนี้

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด | 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก |
| 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง | 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย |
| 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด | |

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาความกว้างของอันตรภาคชัน (Interval Scale) โดยใช้สูตรการหาความกว้าง ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ใช้เกณฑ์การวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยค่าเฉลี่ย ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามชนิดปลายเปิด เพื่อให้ตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เมื่อจัดทำแบบสอบถามเสร็จสิ้น มีการนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับตำรวจนครบาล สน.ทองหล่อ 30 นาย และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบาค อัลฟา (Cronbach's Alpha) พบว่าได้ค่าเท่ากับ 0.80 จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ ตอบ ซึ่งจากการรวบรวมแบบสอบถามในภายหลังพบว่าได้รับฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 158 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนประชากรทั้งหมด

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ จะใช้การวิเคราะห์ทางสถิติแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยรายงานเป็นค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจะใช้การวิเคราะห์ทางสถิติแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยรายงานเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมจะทดสอบด้วยสถิติ t-test และ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจะใช้สถิติ Multiple Comparison Test ของ Scheffe ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรในแต่ละกลุ่มภายหลังการทดสอบค่าความแปรปรวนด้วยวิธี F-test เพื่อดูว่าตัวแปรคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.8 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.5 ส่วนใหญ่อยู่สายงานป้องกันปราบปราม คิดเป็นร้อยละ 32.9 และส่วนใหญ่อยู่ระดับชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
– ชาย	134	84.8
– หญิง	24	15.2
รวม	158	100
2. อายุ		
– ระหว่าง 25-34 ปี	39	24.7
– ระหว่าง 35-44 ปี	60	38.0
– ระหว่าง 45-60 ปี	59	37.3
รวม	158	100
3. ระดับการศึกษา		
– ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	32.3
– ปริญญาตรี	94	59.5
– สูงกว่าปริญญาตรี	13	8.2
รวม	158	100
4. สายงาน		
– ป้องกันปราบปราม	52	32.9
– สืบสวน	33	20.9
– สอบสวน	32	20.3
– จราจร	23	14.6
– อำนวยการ	18	11.3
รวม	158	100
5. ระดับชั้นยศ		
– ชั้นประทวน	81	51.3
– ชั้นสัญญาบัตร	77	48.7
รวม	158	100

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ พบว่า โดยรวมทั้ง 8 ด้านจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 ค่า SD.อยู่ที่ .77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ระดับ “มาก” จำนวน 7 ด้าน ระดับ “ปานกลาง” จำนวน 1 ด้าน โดยอันดับหนึ่งถึงสามของระดับ “มาก” ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 ค่า SD.อยู่ที่ .70 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 ค่า SD.อยู่ที่ .68 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 ค่า SD.อยู่ที่ .66 ตามลำดับ ส่วนระดับ “ปานกลาง” ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 ค่า SD.อยู่ที่ 1.28 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ ทั้ง 8 ด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ข้อมูล	Mean	SD.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการบูรณาการทางสังคม		4.11	.70	มาก	1
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ		4.07	.68	มาก	2
3. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร		4.06	.66	มาก	3
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น		4.05	.66	มาก	4
5. ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน		3.97	.73	มาก	5
6. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม		3.92	.73	มาก	6
7. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า		3.86	.75	มาก	7
8. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ		3.38	1.28	ปานกลาง	8
โดยรวม		3.93	.77	มาก	

3. ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบความแตกต่างดังนี้

3.1 ตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องอายุแตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในรายคู่อายุระหว่าง 35-44 ปี กับอายุระหว่าง 25-34 ปี และรายคู่อายุระหว่าง 35-44 ปี กับอายุระหว่าง 45-60 ปี

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องอายุกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

อายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2.92	2	1.46	7.00	.00*
ภายในกลุ่ม	32.32	155	.21		
รวม	35.24	157			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องสายงานแตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในรายคู่อายุสายสืบสวนกับสายป้องกันปราบปราม สายสืบสวนกับสายสอบสวน สายสืบสวนกับสายจราจร และสายสืบสวนกับสายอำนวยความสะดวก

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องสายงานกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

สายงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5.71	4	1.41	7.39	.00*
ภายในกลุ่ม	29.53	153	.19		
รวม	35.24	157			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องชั้นยศแตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องชั้นยศกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

ชั้นยศ	จำนวน	Mean	SD.	t	Sig
ชั้นประทวน	81	3.82	.47	-3.01	.00*
ชั้นสัญญาบัตร	77	4.04	.45		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้เพียงด้านเดียว คือ ด้านการพัฒนาด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ เพราะเห็นว่าโครงสร้างอัตราเงินเดือนของตำรวจตามที่กฎหมายกำหนดนั้น ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในยุคปัจจุบัน ทำให้บางเดือนมีรายได้ไม่พอเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่มีอยู่

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ” มีประเด็นที่น่าสนใจในการนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ โดยรวมทั้ง 8 ด้านจะอยู่ในระดับ “มาก” อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาในระดับสูงระดับกองบังคับการ มีความตั้งใจจริงในการดูแลเอาใจใส่ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี จึงทำให้ผลการวิจัยปรากฏออกมาในระดับดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Piamsiri (2010) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไพรชเนี่ยไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานบริษัทไพรชเนี่ยไทยจำกัดจะอยู่ระดับ “มาก” รวมทั้งงานวิจัยของ Boonmee (2015) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลตำบลนาดีจะอยู่ระดับ “มาก” เช่นกัน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ อยู่ระดับ “ปานกลาง” นั้น อาจเป็นเพราะสภาวะค่าครองชีพและอัตราเงินเฟ้อในปัจจุบันได้สูงขึ้น แต่โครงสร้างอัตราเงินเดือนของตำรวจตามที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ถูกปรับให้สูงขึ้นตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tranonont (2007) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ นั้นจะอยู่ระดับ “ปานกลาง” รวมทั้งงานวิจัยของ Namkotsrie (2010) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมาจะอยู่ระดับ “ปานกลาง”

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ “อายุ”จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความชอบ ความคิด ความพึงพอใจ ทศนคติ พฤติกรรม ความรู้ ความสนใจ และโดยทั่วไปแล้วคนเราเมื่อมีอายุมากขึ้นก็จะมีแนวโน้มพึงพอใจในงานสูงขึ้นเพราะเมื่ออายุมากขึ้น ความคาดหวังเรื่องต่าง ๆ จะลดลง มีประสบการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น ปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงานได้ดี ตรงกันข้ามกับคนที่มีอายุน้อยซึ่งจะมีแนวโน้มพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่า มีความคาดหวังเรื่องต่าง ๆ สูง การปรับตัวต่อสภาพการทำงานยังไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Punluekdej (2005) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม ซึ่งพบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน รวมทั้งงานวิจัยของ Kobrat (2013) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า สายงานที่แตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะภาระงานของตำรวจบางสายต้องไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ตำรวจเป็นส่วนใหญ่ เช่น สายสืบสวน ซึ่งมีหน้าที่ในการสืบสวน หาข่าว จับกุม ทั้งก่อนและหลังเกิดเหตุ อีกทั้งยังต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล สถานที่ แผนประทุษกรรมต่าง ๆ ของคนร้าย และพฤติกรรมของคนร้ายในการกระทำความผิด เพื่อนำมาคิด วิเคราะห์ แยกแยะในการกำหนดแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงอาจส่งผลทำให้ตำรวจสายสืบสวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองว่ามีความแตกต่างจากสายอื่นก็เป็นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Benjakul (2007) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน รวมทั้งงานวิจัยของ Piamsiri (2010) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไพรชณีย์ไทย จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทไพรชณีย์ไทย ที่มีสายงานแตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า ชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะตำรวจชั้นสัญญาบัตรจะมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในเรื่องของการวางแผนการทำงาน การบังคับบัญชา การประสานงาน ตลอดจนการตัดสินใจในเรื่องราวต่าง ๆ ได้มากกว่าตำรวจชั้นประทวน รวมทั้งยังได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีโอกาสได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานและสิทธิต่าง ๆ มากกว่า จึงทำให้ตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการทำงาน และคิดว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าตำรวจชั้นประทวน ส่งผลทำให้พบความแตกต่างในสมมุติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prateepat (1999) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ พบว่า ทหารอากาศที่มีชั้นยศแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Siaya (2012) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า ข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 2 ที่มีชั้นยศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ด้วย

สรุปผล

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือโดยรวมทั้ง 8 ด้านจะอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ระดับ “มาก” จำนวน 7 ด้าน ระดับ “ปานกลาง” จำนวน 1 ด้าน โดยอันดับหนึ่งถึงสามของระดับ “มาก” ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และด้านประชาธิปไตย ในองคกร ตามลำดับ ส่วนระดับ “ปานกลาง” ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องอายุ สายงาน ชั้นยศที่แตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

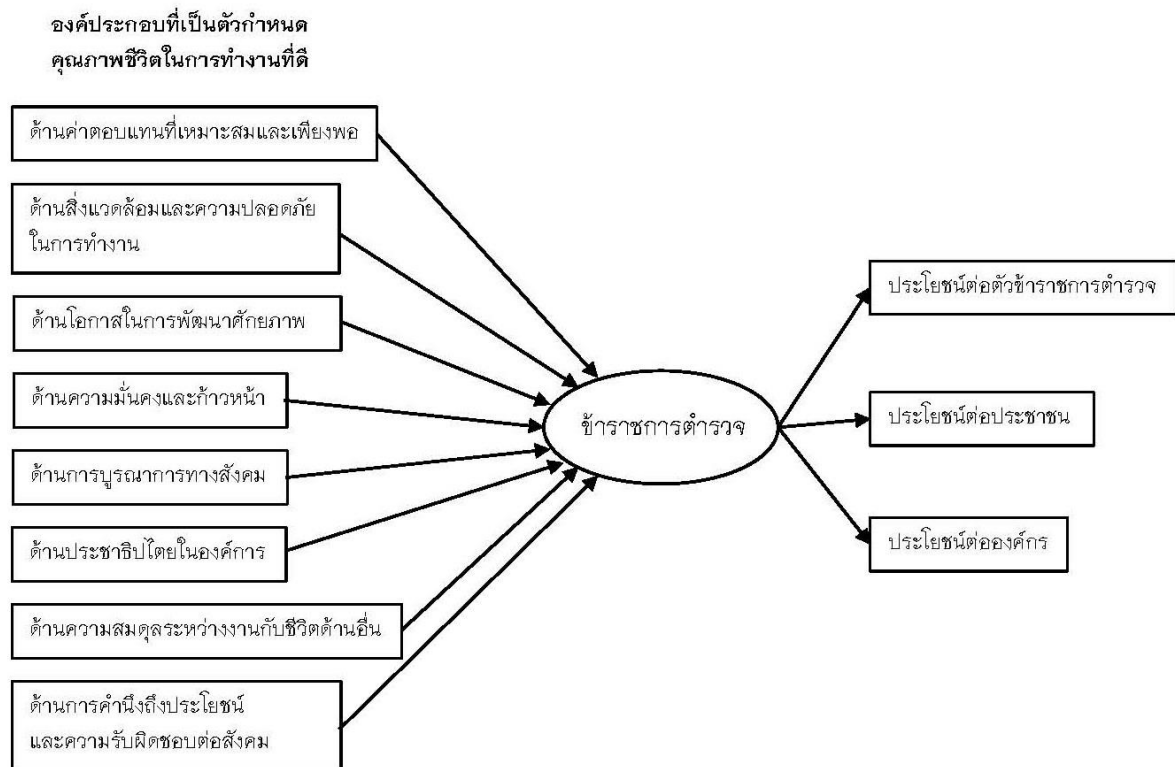
จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ ด้านการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลางนั้น ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของ สน.ท่าเรือ เช่น ผู้กำกับการ รองผู้กำกับการทุกสายงาน ควรประสานงานกับคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) สน.ท่าเรือ ในการหาแนวทางการสร้างเสริมรายได้ของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ ให้มากขึ้นตามวิถีทางที่ถูกต้องและสอดคล้องกับค่าครองชีพในยุคปัจจุบัน เพราะการที่จะรอให้มีการแก้ไขกฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับอัตราเงินเดือน เพื่อการพัฒนาในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอในระดับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นั้นอาจต้องใช้เวลานานพอสมควร

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.อื่น ๆ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กับ สน.ท่าเรือ เพื่อจะได้ทราบว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับนำไปใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจว่า อาชีพข้าราชการตำรวจเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ควรได้รับการสร้างสรรค์สภาวะแวดล้อมภายในองคกร ที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจนั้นมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทั้งนี้เพราะภาระงานส่วนใหญ่เต็มไปด้วยความตึงเครียด กดดันและเร่งรีบ จนทำให้บางครั้งถึงกับมีกรณีข้าราชการตำรวจกระทำอัตวินิบาตกรรม ซึ่งถ้าหากมีการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นในทุกๆ องค์ประกอบตามหลักทฤษฎีที่ได้กล่าวไว้ เชื่อว่าน่าจะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวข้าราชการตำรวจ ประชาชน และองคกรตำรวจได้ กล่าวคือ ในส่วนของข้าราชการตำรวจจะทำให้เกิดขวัญ กำลังใจ เกิดความรัก ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ทั้งต่ออาชีพและต่อองคกรมากขึ้น ในส่วนของประชาชนจะได้รับการบริการที่ดีขึ้น และในส่วนขององคกรตำรวจจะส่งผลให้องคกรสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ อันได้แก่ “เป็นองคกรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา” ได้โดยง่ายยิ่งขึ้น



แผนภาพที่ 2 องค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

References

- Benjakul, P. (2007). *Employee's Quality of Work Life: Electricity Generating Authority of Thailand, Head Office*[Master' Thesis, Sukhothai Thammathirat Open University].
- Boonmee, R. (2015). *Quality of Working Life of Officials in Nadee Municipality*[Master's Thesis, Burapha University].
- Bunanekvathana, R. (2008). *Employees' Quality of Work Life Relating to Affective Well-Being and Performance Behavioral Trend of a Private Organization*[Master' Thesis, Srinakharinwirot University].
- Chatthai, T. (2016). *Quality of Working Life of Personnel at Dhurakij Pundit University*. Research, Dhurakij Pundit University.
- Hackman, R.J., & Suttle, L.J. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change*. Goodyear Publishing.
- Huse, E.F., & Cummings, T.G. (1980). *Organization Development and Change*. West Publishing.

- Kobrat, P. (2013). *Quality of Work Life of the Police Commissioner: A Case Study of the Specail Branch Division 1 Sub 4*[Master's Thesis, Krirk University].
- Kongprasert, P. (2014). *Quality of Work Life of Police Officers: A Case Study of Provincial Police Station in the Area of Muang District, Chonburi Province*[Master's Thesis, Burapha University].
- Luevipasakul, S. (2010). *The Quality of Work Life in Thai Police Officers*[Doctoral Dissertation, Christian University].
- Namkotsrie, S. (2010). *Quality of Working Life of Personnel of Subdistrict Administration Organizations in Dan Khun Thot, Nakhon Ratchasima*[Master's Thesis, Suranaree University of Technology].
- Ninphan, P. (2018). *Quality or Working Life of Employees in the Protected Areas Regional Office 5 Khlang Sub-district, Muang District, Nakhon Si Thammarat Province*[Master's Thesis, Hatyai University].
- Phongkanpai, R. (2014). *The Quality of Work Life of the Employees of the National Housing Authority: A Case Study on the Employees Working in the Headquarter*[Master's Thesis, National Institute of Development Administration].
- Piamsiri, A. (2010). *Quality of Work Life and Organizational Commitment of Employees at Thailand Post Company Limited*[Master's Thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi].
- Photirach, W. (2015). *Quality of Working Life of Employee in Mahamakut Buddhist University* [Master's Thesis, Thammasat University].
- Prachyapruit, T. (1992). *Public Administration Vocabulary*. Chulalongkorn University.
- Prateprat, W. (1999). *A Study of Quality of Work Life of The Air Defense Devision Officers* [Master's Thesis, Srinakharinwirot University].
- Punluekdej, P. (2005). *A Study of Opinions Regarding the Organizational Climate and The Quality of Working Life of Civil Officials in The Royal Aide-de Camp Department, Ministry of Defense*[Master's Thesis, Ramkhamhaeng University].
- Siaya, A. (2012). *Life Quality in Career of Military Officials in the 2nd Battalion of Infantry Regiment 111*[Master's Thesis, Burapha University].
- Thong-ngam, P. (2016). *Quality of Working Life and Organizational Commitment of Government Officer, Office of The Bureau of Registration Administration (BORA), Department of Provincial Administration, Ministry of Interior*[Master's Thesis, Krirk University].
-

- Trananont, P. (2007). *Quality of Working Life of the Judiciary Officials in Chiang Mai Provincial Courts*[Master's Thesis, Chiang Mai University].
- Vachprapun, P. (2014). *Quality of Work Life of Teachers Civil Service Belonging to Songkhla Primary Educational Service Areas*[Master's Thesis, Silpakorn University].
- Walton, R.E. (1974). Improving the Quality of Working Life. *Harvard Business Review*, 4(7), 12-14.