

# การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ\*

## IMPROVING QUALITY OF WORK LIFE FOR LOWER-RANKING POLICE OFFICERS AT THONGLOR METROPOLITAN POLICE STATION

อดุลย์ เลาทพล<sup>1</sup>, ธารศร ณะสมบุญ<sup>2</sup>, มณี ชินณรงค์<sup>3</sup>, คำรบ ลียะวณิช<sup>4</sup> และ ชินภัทร พุทธชาติ<sup>5</sup>

Adul Laohapol<sup>1</sup>, Taret Tanasomboon<sup>2</sup>, Manee Chinnarong<sup>3</sup>, Kamrob Leeyawanit<sup>4</sup>

and Chinapaatra Putachaart<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

<sup>1-5</sup>Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand

Corresponding Author's Email: nolwoom@gmail.com

วันที่รับบทความ : 4 กุมภาพันธ์ 2569; วันแก้ไขบทความ 24 กุมภาพันธ์ 2569; วันตอบรับบทความ : 26 กุมภาพันธ์ 2569

Received 4 February 2026; Revised 24 February 2026; Accepted 26 February 2026

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ จำนวน 158 นาย เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.23, S.D. =

Citation:



\* อดุลย์ เลาทพล, ธารศร ณะสมบุญ, มณี ชินณรงค์, คำรบ ลียะวณิช และ ชินภัทร พุทธชาติ. (2569).

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(2), 75-99.

Adul Laohapol, Taret Tanasomboon, Manee Chinnarong, Kamrob Leeyawanit and Chinapaatra Putachaart.

(2026). Improving Quality Of Work Life For Lower-Ranking Police Officers At Thonglor Metropolitan Police

Station. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(2), 75-99.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

.498) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ ขณะที่ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง และ 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่เสนอให้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานและความเสี่ยงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.05 รองลงมาคือการสนับสนุนความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 20.25 การส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 17.72 และการพัฒนาบรรยากาศการทำงานและความสามัคคีในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 10.13 ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** การพัฒนา, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ข้าราชการตำรวจ, ชั้นประทวน

## Abstract

This research objectives were 1) To study developing quality of work life of non-commissioned police officers at Thonglor Metropolitan Police Station, and 2) to study the guidelines for developing quality of work life of non-commissioned police officers at Thonglor Metropolitan Police Station. A quantitative research methodology was used. The sample group consisted of 158 non-commissioned police officers from Thonglor Metropolitan Police Station. The research instrument was a questionnaire. Data was analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation statistics.

The research results found that 1) the overall developing quality of work life of non-commissioned police officers at Thonglor Metropolitan Police Station was at a moderate level ( $\bar{x}$  = 3.23, S.D. = .498). Considering each aspect, the aspect of social benefit had the highest mean, at a high level. This was followed

by employee rights, work- life balance, social integration or collaboration, opportunities for competency development, safe and health-promoting working conditions, and career advancement and job security, respectively. Meanwhile, the aspect of receiving adequate and fair compensation had the lowest mean. The findings regarding the quality of work life for non-commissioned police officers at Thonglor Metropolitan Police Station were: 1) Development; 2) the guidelines for developing quality of work life for non-commissioned police officers at Thonglor Metropolitan Police Station: the majority of non-commissioned police officers suggested improving welfare and compensation to be commensurate with workload and risk, accounting for 24.05%. This was followed by support for career advancement and security (20.25%), promoting continuous training and skill development (17.72%), and developing a positive work atmosphere and organizational unity (10.13%).

**Keywords:** Developing, Quality of Work Life, Police Officers, Non-Commissioned Officers, Thonglor Metropolitan Police Station

## บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานะการดำรงชีวิต ความตึงเครียดต่าง ๆ ส่งผลกระทบให้สถานการณ์ปัญหาอาชญากรรมทวีความรุนแรงมากขึ้น และมีผลกระทบต่อความสงบสุขของประชาชนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยปัญหาต่าง ๆ ที่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน อาทิเช่น ปัญหาความยากจน ความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ปัญหาอาชญากรรม แรงงานต่างด้าว อบายมุขต่าง ๆ นำไปสู่การเอารัดเอาเปรียบ การละเมิดกฎหมายบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติสุขของประชาชนในสังคม ซึ่งปัญหาอาชญากรรมมีแนวโน้มที่จะมีปริมาณและความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทำให้สังคมและประชาชนมีความต้องการและความ

คาดหวังที่จะได้รับการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากรัฐมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น ปัญหาอาชญากรรมดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยข้าราชการตำรวจ ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและสังคมส่วนรวม ข้าราชการตำรวจจากทุกส่วนงานจะต้องเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้สังคมมีความสงบสุข ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างยั่งยืน (นิติพัฒน์ กิตติรักษกุล, 2560) ตำรวจคือเจ้าหน้าที่ของรัฐเพียงฝ่ายเดียวที่เข้ามาติดต่อสัมพันธ์กับประชาชนทุกระดับตลอด 24 ชั่วโมงต่อวัน และ 7 วันต่อสัปดาห์ ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจจึงเป็นประเด็นในการวิพากษ์วิจารณ์ รวมทั้งเสนอให้มีการพัฒนาอยู่เสมอ การที่ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีได้ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน เนื่องจากภาระหน้าที่ที่สะสมและมีความกดดันสูง อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานลดลง หรือมีแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตาย (วินัย ธงชัย, 2558) อย่างไรก็ตาม ทางออกของการดำเนินงานใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (ณัฐพร ธีรศรีพงศ์, 2560)

Hackman and Suttle (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คือ สิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรหรือหน่วยงาน ไม่ว่าจะป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือเจ้าของบริษัท โดยการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากจะทำให้คนมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคือจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรหรือหน่วยงาน ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุอันน้อยลงด้วย

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญต่อบุคคลในสังคม การดำรงชีวิตของประชาชนในสังคมส่วนหนึ่งจะต้องมีการติดต่อประสานงานกับสำนักงานตำรวจกำลังสำคัญในการทำงานคือเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อความมั่นคงของประเทศชาติและบ้านเมือง จุดเริ่มต้นของความยุติธรรมที่จะเกิดกับประชาชนอยู่ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมถึงการดำเนินงานในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกังานของตำรวจ โดยที่ตำรวจถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ การทำงานของตำรวจจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบ้านเมืองได้ จะต้องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะมีส่วนในการทำให้งานของตำรวจประสบความสำเร็จ ตำรวจที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี ก็จะทำให้สามารถพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัว

ออกมาอย่างเต็มที่ อันจะส่งผลถึงความเข้มแข็งของหน่วยงานและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (กิตติ แก้วทินกร, 2560)

ในส่วนของสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีเขตพื้นที่รับผิดชอบเนื้อที่ 9.6 ตารางกิโลเมตร มีเจ้าหน้าที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 230 นาย (สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ, 2567) ที่ผ่านมา ข้อมูลจากการเผยสถิติโรงพักที่มีอาชญากรรมเกิดขึ้นมากที่สุดในกรุงเทพฯ โดยวัดจากการรับแจ้งคดีกลุ่ม 1 และ 2 ประจำปี 2565 สน.ทองหล่อ อันดับ 1 จำนวน 424 คดี (ทีมข่าวอาชญากรรมผู้จัดการออนไลน์, 2566) ด้วยพื้นที่และภารกิจดังกล่าวจึงทำให้เจ้าหน้าที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องทำงานอย่างหนัก ปัญหาคือ การทำงานของเจ้าหน้าที่ข้าราชการตำรวจทุกฝ่ายงานแสดงออกถึงความเครียด ความเหนื่อยล้า มีเวลาในการอยู่ร่วมกับครอบครัวน้อย ประกอบกับผู้บังคับบัญชาสั่งการโดยบังคับให้ได้ผลงานตามสั่ง ไม่ได้มองถึงปัญหาและอุปสรรค นอกจากนี้ หากมองลึกลงไป อัตราเงินเดือนของตำรวจในระดับเริ่มต้น หรือชั้นยศระดับสิบตำรวจตรี มีอัตราเงินเดือนที่ค่อนข้างน้อยมาก ซึ่งตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 25 ได้แบ่งชั้นข้าราชการตำรวจ ดังนี้ 1) ยศสัญญาบัตร คือ ผู้ที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไปจนถึงพลตำรวจเอก 2) ยศประทวน คือ ผู้ที่มียศสิบตำรวจตรีไปจนถึงดาบตำรวจ และ 3) ยศพลตำรวจ คือ บุคคลผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการตำรวจและกำลังอยู่ในการศึกษาอบรมในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2565 อัตราเงินเดือนของตำรวจชั้นประทวนยศสิบตำรวจตรี มีเงินเดือนเริ่มต้นที่ 7,140–29,690 บาท และเงินเดือนของตำรวจชั้นสัญญาบัตรเริ่มต้นที่ 6,470-37,050 บาท ซึ่งถือว่าน้อยมาก (หญิง ศศิธร บัดรำไพ, 2565) ซึ่งถือว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ ความเสี่ยง และค่าครองชีพในสังคมปัจจุบัน ส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ ขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจโดยตรง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ ทั้งนี้เพื่อหาคำตอบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ โดยผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการสะท้อนสภาพความเป็นจริงของการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตการทำงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผน และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ

## การทบทวนวรรณกรรม

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้นมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงความต้องการ และความปรารถนา ในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

### 2. แนวคิดเกี่ยวกับปฏิบัติงาน

ชนมณู ยุพาพร (2559) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและประสบความสำเร็จ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวแปรดังนี้ ตัวแปรบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งตัวแปรนี้จะมีความแตกต่างในแต่ละบุคคลและส่งผลให้พฤติกรรมการทำงาน

ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งตัวแปรเหล่านั้นได้แก่ ความถนัดเฉพาะ บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจแรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และความเชื่อ ค่านิยม เป็นต้น การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้

- 1) คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความรู้และทักษะประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้น จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี และ 2) ความพยายามในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจก็จะพยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้ การสนับสนุนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทนสำหรับการทำงาน

### 3. ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

Herzberg (1959) เสนอทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อ Motivation-Hygiene Theory หรือ Two-Factor Theory โดยอธิบายว่า ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของมนุษย์เกิดจากปัจจัย 2 ประการที่แยกจากกัน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

- 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง มีบทบาทในการสร้างความพึงพอใจ แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) (2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) (3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) (4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) และ (5) ลักษณะของงานที่ท้าทายและน่าสนใจ (Work Itself) และ 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หากขาดหรือไม่เหมาะสมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง ประกอบด้วย สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชาและการบริหาร นโยบายองค์กร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตส่วนตัว และโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต

โดยสรุป การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำเป็นต้องพิจารณาอย่างบูรณาการ ทั้งในมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้สามารถยกระดับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างยั่งยืน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อในครั้งนี้ได้กำหนดรูปแบบการวิจัย คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ จำนวนทั้งสิ้น 230 นาย (สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ จำนวน 158 นาย ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นผู้ที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษา

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดำเนินการโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผลการตรวจสอบพบว่าค่า IOC อยู่ในช่วง 0.60–0.83 จากนั้นทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปสอบถามข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้นำประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

เมื่อได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้นำประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูล

## ผลการวิจัย

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่ออยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.23, S.D. = .498) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.65, S.D. = .616) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านสิทธิของพนักงาน ( $\bar{X}$  = 3.36, S.D. = .680) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ( $\bar{X}$  = 3.31, S.D. = .565) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X}$  = 3.29, S.D. = .600) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ( $\bar{X}$  = 3.23, S.D. = .690) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X}$  = 3.16, S.D. = .605) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}$  = 3.05, S.D. = .666) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X}$  = 2.75, S.D. = .620) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ ภาพรวม

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
			คุณภาพชีวิต	อันดับที่
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.75	.620	ปานกลาง	8
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.16	.605	ปานกลาง	6
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.05	.666	ปานกลาง	7
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ	3.23	.690	ปานกลาง	5
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.29	.600	ปานกลาง	4
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	3.36	.680	ปานกลาง	2

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.31	.565	ปานกลาง	3
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.65	.616	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.23</b>	<b>.498</b>	<b>ปานกลาง</b>	

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้านพบว่า

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวมด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่ออยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.75$ , S.D. = .620) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ลักษณะภารกิจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่านสมควรได้รับค่าตอบแทนในระดับที่สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 1.081) รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการตำรวจในสังกัดอื่นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ( $\bar{X} = 2.77$ , S.D. = .916) ท่านมีความพึงพอใจต่อระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ( $\bar{X} = 2.63$ , S.D. = .899) ท่านได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.59$ , S.D. = .911) และรายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ( $\bar{X} = 2.47$ , S.D. = .915) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า โดยภาพรวมด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่ออยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ , S.D. = .605) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = .789) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดระบบเวรยามและการดูแลความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = .843) สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการระบายอากาศที่เหมาะสมและมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = .858) หน่วยงานมีการตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องใช้ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 2.65$ , S.D. = .945) และท่านได้รับอุปกรณ์และเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายจากการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 2.37$ , S.D. = .862) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า โดยภาพรวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่ออยู่ใน

ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ , S.D. = .666) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและสามารถสร้างหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = .955) รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายภารกิจให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่ ( $\bar{X} = 3.14$ , S.D. = .934) หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาต่อหรือพัฒนาความรู้เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ( $\bar{X} = 2.93$ , S.D. = .945) ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกับผู้อื่น ( $\bar{X} = 2.87$ , S.D. = .889) และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเข้ารับการศึกษาอบรม ศึกษาดูงาน หรือพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 2.80$ , S.D. = .899) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ พบว่า โดยภาพรวมด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่ออยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = .690) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = .913) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดประชุมหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = .875) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้นำความรู้ ความสามารถ และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ( $\bar{X} = 3.16$ , S.D. = .900) ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและคำแนะนำเมื่อท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = .961) และท่านมีโอกาสนำเสนอผลงานและแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน ( $\bar{X} = 2.97$ , S.D. = .899) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า โดยภาพรวมด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่ออยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = .600) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านสามารถยอมรับข้อเสนอนะหรือคำวิจารณ์เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = .837) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นโดยไม่รู้สึกอึดอัด ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = .778) ท่านได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีการประสานงานหรือขอความช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 3.26$ , S.D. = .853) หน่วยงานมี

บรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความสามัคคีและความร่วมมือภายในองค์กร ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = .839) และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีโอกาสทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.07$ , S.D. = .791) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.6 ด้านสิทธิของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวมด้านสิทธิของพนักงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่ออยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = .680) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่านอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = .769) รองลงมา ได้แก่ ท่านไม่ถูกก้ำก๋ายหรือแทรกแซงเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = .969) ในกรณีที่ท่านกระทำผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาและดำเนินการทางวินัยด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = .795) หน่วยงานมีการจัดประชุมหรือรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = .922) และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.13$ , S.D. = .897) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า โดยภาพรวมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่ออยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = .565) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = .784) รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับสิทธิในการลาพักผ่อนในวันหยุดราชการอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = .927) ท่านมีความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลารว่างจากงานในแต่ละวัน ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = .746) ปริมาณภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามเวลาราชการ ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D. = .895) และหน่วยงานของท่านมีการกิจที่ต้องปฏิบัติงานในวันหยุดราชการเป็นประจำ ( $\bar{X} = 2.75$ , S.D. = .829) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า โดยภาพรวมด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่ออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = .616) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.87, S.D. = .904$ ) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจและเสียสละในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคม ( $\bar{X} = 3.80, S.D. = .796$ ) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม ( $\bar{X} = 3.57, S.D. = .817$ ) หน่วยงานดำเนินการกิจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคมและส่วนรวมเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 3.56, S.D. = .718$ ) และหน่วยงานของท่านได้ดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมจนได้รับการยอมรับจากสังคมโดยทั่วไป ( $\bar{X} = 3.47, S.D. = .827$ ) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานและความเสี่ยงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.05 รองลงมาคือการสนับสนุนความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 20.25 และการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 17.72 และการพัฒนาบรรยากาศการทำงานและความสามัคคีในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 10.13 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ

ลำดับที่	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1	ปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานและความเสี่ยง	38	24.05
2	สนับสนุนความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ	32	20.25
3	ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	28	17.72
4	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ	24	15.19
5	ส่งเสริมความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	20	12.66

6	พัฒนาบรรยากาศการทำงานและความสามัคคีในองค์กร	16	10.13
<b>รวม</b>		<b>158</b>	<b>100.00</b>

## อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นงานที่มีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและความเสี่ยงสูง ประกอบกับระบบการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการของหน่วยงานภาครัฐยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและระเบียบราชการ ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการรับรู้ว่าคุณลักษณะภารกิจและความรับผิดชอบสมควรได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าวิชาชีพระดับเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงและภาระสูง จึงรับรู้ถึงความไม่สอดคล้องระหว่างภารกิจและค่าตอบแทนที่ได้รับ ขณะที่ประเด็นรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าครองชีพในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ประกอบกับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการของระบบราชการยังมีข้อจำกัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ารายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรเศรษฐ์ เจริญจิโรจน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจนครบาล สน.ท่าเรือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา อิทธิโชค (2566) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการตรวจสุขภาพ ประจำปีอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีนโยบายด้านการดูแลสุขภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ประเด็นการได้รับอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ อย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดด้านงบประมาณและกระบวนการจัดหาอุปกรณ์ของภาครัฐ ส่งผลให้การจัดสรรอุปกรณ์ความปลอดภัยยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอต่อ ความเสี่ยงของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักกฤช อำนวยผล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มิติด้านส่งเสริมความเจริญเติบโต มิติ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมต่อผู้ปฏิบัติงาน และมิติด้านลักษณะ งานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดย ความมั่นคงในงานและการสร้างหลักประกันให้ครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาชีพข้าราชการมีความมั่นคงในตำแหน่งและรายได้ค่อนข้างแน่นอน ขณะที่โอกาสในการ ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาระงานและข้อจำกัดด้าน เวลาและงบประมาณ ทำให้การเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การรับรู้ด้าน ความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ รักษณนทร์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วง สามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิศร แยมกลิ่น (2566) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับปาน กลาง

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจมีประสบการณ์และความชำนาญจากการปฏิบัติงานจริง ขณะที่โอกาสในการนำเสนอผลงานและแสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโครงสร้างการบังคับบัญชาแบบลำดับขั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานระดับชั้นประทวนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวคิดอย่างจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรีโนย คงนุ้ม (2565) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราธิป มูลตา (2565) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผลการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยการยอมรับข้อเสนอแนะและการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานตำรวจต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมและการประสานงานอย่างใกล้ชิด ขณะที่การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภารกิจประจำและข้อจำกัดด้านเวลา ทำให้หน่วยงานไม่สามารถจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธิบุตร ชื่นกิจ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พศวัต แสนสุข และสัณฐาน ชยนนท์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านสิทธิของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรของตำรวจให้ความสำคัญกับระเบียบวินัยและความเคารพซึ่งกันและกัน ขณะที่โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการบังคับบัญชาที่เคร่งครัด ทำให้การแสดงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชายังมีข้อจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรติศ รัตนพงษ์ (2565) ศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ผลการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยการจัดสรรเวลาให้ครอบครัวและเวลาส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานพยายามบริหารเวลาให้เหมาะสมภายใต้ข้อจำกัดของงาน อย่างไรก็ตาม ประเด็นการต้องปฏิบัติงานในวันหยุดราชการเป็นประจำมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะภารกิจของตำรวจต้องปฏิบัติงานตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาธา จินดารัตน์ (2567) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

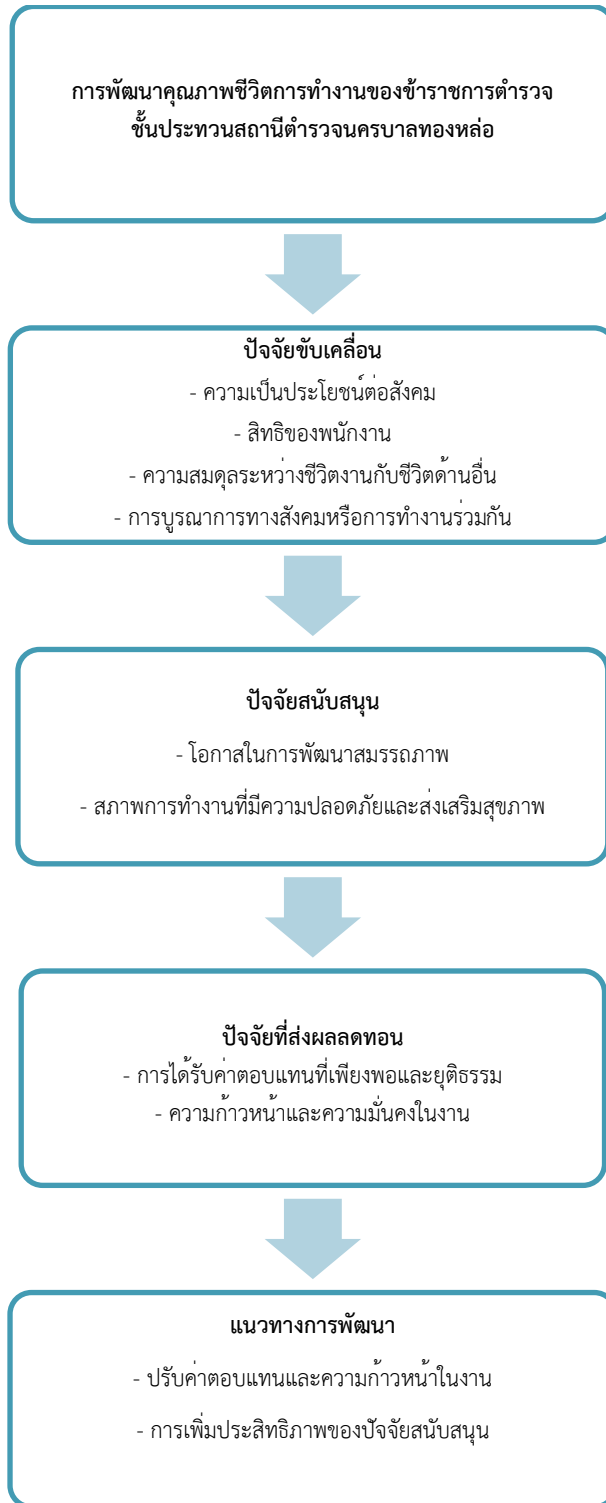
1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยครอบครัวมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพตำรวจเป็นวิชาชีพที่สังคมยอมรับและมีบทบาทสำคัญต่อความสงบเรียบร้อยของประเทศ ขณะที่การได้รับการยอมรับจากสังคมโดยทั่วไปมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาพลักษณ์ขององค์กรตำรวจในบางช่วงเวลายังมีประเด็นด้านความเชื่อมั่นจากประชาชน ส่งผลต่อการรับรู้การยอมรับในระดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาศิริ เศรษฐกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 ผล

การศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 เมื่อพิจารณาในมิติทั้งหมดรวม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิ สิริ ตรีกุลสิน (2565) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานและความเสี่ยงมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องเผชิญกับความเสี่ยง ความกดดัน และภาระหน้าที่สูง ประกอบกับผลการศึกษาด้านค่าตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในหลายประเด็น จึงสะท้อนให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานยังมีความต้องการให้หน่วยงานให้ความสำคัญกับการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภธา จินดารัตน์ (2567) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า แนวทางคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ข้าราชการตำรวจเสนอว่า ควรมีการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับลักษณะงานและความเสี่ยงของพื้นที่ปฏิบัติงาน

## องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนหลักคือ ด้านคุณค่าเชิงสังคมและความสัมพันธ์ในองค์กร ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นด้านที่มีระดับการรับรู้สูงและช่วยค้ำจุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหาร ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีบทบาทในลักษณะของปัจจัยสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานเท่านั้น โดยยังไม่สามารถส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานในด้านดังกล่าวยังขาดความต่อเนื่องและมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อทอนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อควรมุ่งแก้ไขปัจจัยที่ส่งผลต่อทอนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนก่อน นั่นคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพของปัจจัยสนับสนุนเพื่อให้ปัจจัยขับเคลื่อนที่มีอยู่เดิมสามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมให้ดียิ่งขึ้น ดังรูปภาพที่ 1



**ภาพที่ 1** องค์ความรู้ใหม่

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ ดังนั้น หน่วยงานควรพิจารณาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย
  - 1.1 ควรปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาระงานและความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะการพิจารณาเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ และสวัสดิการด้านค่าครองชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.2 ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือป้องกันอันตรายให้เพียงพอ รวมถึงปรับปรุงการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และอุปกรณ์ให้มีความพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน
  - 1.3 ควรส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ โดยพัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจเข้ารับการศึกษาต่อ และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง
  - 1.4 ควรเพิ่มโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร โดยเปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน
  - 1.5 ควรพัฒนาระบบการบริหารภาระงานและเวลาการทำงานให้เหมาะสม โดยลดภารกิจในวันหยุดราชการที่ไม่จำเป็น และสนับสนุนการใช้สิทธิลาพักผ่อนอย่างเต็มที่ เพื่อเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว
  - 1.6 ควรรักษาและต่อยอดจุดแข็งด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิทธิของพนักงาน โดยส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศการทำงานที่เคารพสิทธิ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป
  - 2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หรือระหว่างหน่วยงานในสังกัดต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละระดับและแต่ละบริบทของหน่วยงาน
  - 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานี

ตำราวจนครบालทองหล่อ เช่น ภาระงาน ความเครียดจากการทำงาน ภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์กร เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และนำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมยิ่งขึ้น 2.3 ควรศึกษาผลของแนวทางการพัฒนาที่เสนอ เช่น การปรับปรุงค่าตอบแทน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาบรรยากาศการทำงาน ว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในระดับใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายอย่างเป็นรูปธรรม

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติ แก้วทินกร. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 5(3), 132-147.
- คณิศร แยมกลิ่น. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. ใน *การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จกภฤช อำนวยผล. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของจังหวัดขอนแก่น. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราธิป มูลตา. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชนกมน ชูราพร. (2559). การสื่อสารภายในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขามหานคร. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐฐาพร ธีรศรีพงศ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

- ทีมข่าวอาชญากรรม ผู้จัดการออนไลน์. (2566, 17 มกราคม). *สน.ทองหล่อ ครองแชมป์ โรงพัก ที่มีอาชญากรรมมากสุดในกรุงเทพฯ สน.ท่าพระ รั้งท้าย*. เรียกใช้เมื่อ 4 มกราคม 2569 จาก <https://mgronline.com/crime/detail/9660000005134>
- ธีรไฉย คงนุ่น. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. ใน *การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นรเศรษฐ์ เจียมจิโรจน์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ. *วารสารรัชต์ภาคย์ TCI กลุ่มที่ 1 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปี 2564-2567*, 17(50), 295-309.
- นิติพัฒน์ กิตติรักษกุล. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารเจเนเรชันวาย ใน ภาครัฐสู่ความสำเร็จขององค์กร. *Strategic Perspectives on Business and Marketing Management*, 8(2), 34-47.
- เบญญาศิริ เสวตกุล. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2. ใน *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปริตา อธิโชค. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. ใน *สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง*. มหาวิทยาลัยสยาม.
- พศวัต แสนสุข และ สันฐาน ชยนนท์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(5), 270-279.
- พุทธิบุตร ชื่นกิจ. (2565). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี. ใน *งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รุ่งรติศ รัตน์พงษ์. (2565). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน *การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วินัย ธงชัย. (2558). การสาเหตุการฆ่าตัวตายของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษาการฆ่าตัวตายของ ข้าราชการตำรวจ ช่วงปี พ.ศ. 2555 - 2556. *วารสารจิตวิทยาคลินิก*, 46(1), 30-39.
- ศุภธา จินดารัตน์. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ใน *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ. (2567). *ข้อมูลหน่วยงาน*. กรุงเทพฯ: สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ.
- สิทธิสิริ ตระกูลสิน. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดชลบุรี. ใน *ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หญิง ศศิธร บัดรำไพ. (2565). การศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในสังคมเมืองกรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ. ใน *การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิชาติ รัชชธนนท์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังสามสี จังหวัดอุบลราชธานี. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving Life at Work: Behavior Science Approach to Organizational Change*. California: Goodyear.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Sherman, A. W. (1992). *Managing Human Resources*. Cincinnati, Ohio: South-Western.

---

Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is It?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.