

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี

สุดารัตน์ พิกุล

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม

สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

WORK LIFE QUALITY FOR POLICE OFFICERS AT BANGLAMUNG POLICE STATION CHONBURI PROVINCE

Sudarat Pikul

Master of Public Administration Program In Public, Private and Civil Society Sector Management,

Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

E-mail: sudarat.P@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรีและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 198 คน นำมาหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 132 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจ (Survey Questionnaires) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Geometric Mean : $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) การเปรียบเทียบใช้สถิติ t-test และ F-test (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบ รายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffe's

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีเงิน เดือนระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
2. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในภาพ รวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา รายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต การปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

Abstract

This research study aimed to study the quality of life in the performance of police, banglamung chonburi. And comparison quality of life in the performance of police, banglamung chonburi. Population and sample used in this research study is to police station banglamung chonburi, the total number 198 people. Bring the sample's dimensions by using the calculation table of Krejcie and Morgan. Sample of 132 people. Use a specific sampling method. The tools used to Collect data are observational survey questionnaires. There's a confidence value equal to .96 The statistics used in this research include frequency percent mean standard deviation. To compare the use of statistics t-test and F-test one-way anova. And test a couple of ways Sheaffe's.

The results of this research found that

1. The effects of personal factors, the analysis of data of the respondent's found that. The majority of respondents are males. Aged 31-40 years. Aged 15 years or more that Government. Holds a bachelor's degree. There is a marital status. Salary between 15,000 – 30,000 baht. Police officials mostly prathuan.

2. Study the quality of life in the performance of police officials banglamung police statina. Quality of life in this overview are moderate.

3. The result of the comparison of the average quality of life in the practice of personal factors, migrants. Gender, age, educational level, age, level of government income. Different levels of quality of life on job is no different. Statistically significant at the level of .05

4. The result of the comparison of the average quality of life in the practice of personal factors, migrants. With different marital status. Quality of life in different operations in terms of stability and progress in the job. The different ranks of the class. Quality of life in different

operations 2 sides. On the balance between work and personal life. A side benefit, and social responsibility. Statistically significant at the level of .05

Keywords: The quality of life, worker, banglamung police station

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย และมีแนวโน้มที่จะต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ทำให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะการดำรงชีวิตของบุคคลเข้ามามีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมากขึ้น เพราะการดำเนินงานใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับการทำงานของคนบุคคล ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการบริหารงาน ถ้าบุคคลในหน่วยงานมีความพึงพอใจ ในการทำงานแล้วองค์กรหรือหน่วยงานนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร (ภณิตา กบรัตน์, 2556:1) เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตคนเพราะ เป็นโอกาสที่เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับกับบุคคลอื่นๆ และกับสถานที่ทำงาน ดังนั้นการทำงานจึงเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศและความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานกับสิ่งที่ตนพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กร จะต้องศึกษาและ แสวงหาแนวทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพต่อองค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ สถานีดำรวจภูธรบางละมุง ขึ้นตรงกับตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัด กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 มีผู้กำกับการสถานีตำรวจเป็นหัวหน้าหน่วยงาน มีบทบาทหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอบางละมุง ปัจจุบันมีอัตรากำลังข้าราชการตำรวจที่รับผิดชอบงานต่าง ๆ จำนวนทั้งสิ้น 198 คน แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 41คน และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 157 คน จำนวนข้าราชการตำรวจเมื่อเทียบกับการกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบแล้วมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน เนื่องจากพื้นที่อำเภอบางละมุงเป็นเมืองเศรษฐกิจและเป็นแหล่งท่องเที่ยว อีกทั้งมีจำนวนประชากรอาศัยอยู่ในพื้นที่อย่างหนาแน่น ทำให้เกิดอุบัติเหตุและการก่ออาชญากรรมในพื้นที่จำนวนมากประกอบกับในปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังขาดแคลนข้าราชการตำรวจในการ

ป้องกันอาชญากรรมและการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน ส่งผลให้ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรบางละมุง มีหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ปริมาณบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ทำให้ข้าราชการตำรวจขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้มีการขอย้าย ลาออก หรือขอเปลี่ยนสายงานมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ขาดความต่อเนื่องและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ (งานธุรการกำลังพลสถานีตำรวจภูธรบางละมุง, 2561)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสม อันเป็นผลประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพขององค์การ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติ งานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้พื้นที่สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่ในการวิจัย
2. ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 198 คน เป็นประชากรในการวิจัย
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีรายละเอียดดังต่อไปนี้
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สถานภาพ และระดับรายได้

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็น ธรรม 2) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านประ โยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาตั้งแต่ เดือนมิถุนายน พ.ศ.2561 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ.2561

กรอบแนวคิดการวิจัย

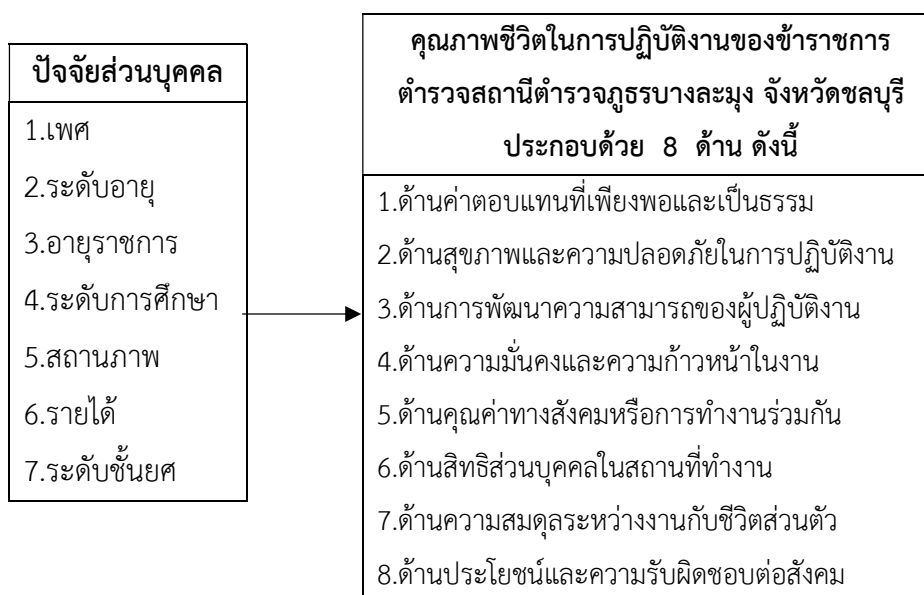
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา แนวคิดทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1970) เพื่อมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
2. ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติ งานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปใช้ในการดำเนินการวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ต่อไป

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรจากสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรีซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 41 คนและข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 157 คน รวมจำนวนทั้งหมด 198 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้จำนวนประชากรที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการตำรวจชั้นประทวน รวมจำนวนทั้งสิ้น 198 คน ผู้วิจัยนำประชากรมาหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้เท่ากับ 95 และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 เพื่อกำหนดหากลุ่มตัวอย่างประชากร ได้จำนวน 132 คน ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยอย่างแท้จริง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้จำนวนครบถ้วนสมบูรณ์ต่อไป

เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี ใช้แบบสอบถามเชิงสำรวจ (Survey Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) เป็นแบบสอบถาม แบบปลายปิด (Close Ended Question) โดยประยุกต์การสร้างแบบสอบถามจากหลักของ Likert Scale ซึ่งมีเกณฑ์ในการประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นแบบสอบถามปลายเปิด(Open Ended Question) ให้แสดงความคิดเห็น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองมีรายละเอียด ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม จากทางสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ถึงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน
2. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากทางสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ถึงผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตอบแบบสอบถามที่เตรียมไว้ นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน แล้วนำมาตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Geometric Mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้
 - 2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence)
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ โดยวิธีคำนวณของ Cronbach's alpha (1970) หาสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient)
3. สถิติเชิงอนุมาน

ผู้วิจัยใช้ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยหาค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มและใช้สถิติ One-way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามีความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe's

สรุปผล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด มีระดับอายุระหว่าง 31-40 ปี มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ระหว่าง 15,001- 30,000 บาท เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร บางละมุง จังหวัดชลบุรี

ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.06, S.D.=.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36, S.D.=.31$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26, S.D.=.39$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.71, S.D.=.33$) ตามลำดับ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.89, S.D.=.35$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการต่างๆที่ได้รับในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03, S.D.=.86$) รองลงมา ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องอื่นๆ เพียงพอสำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตโดยไม่เดือดร้อน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.90, S.D.=.53$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุด ได้แก่ ความทัดเทียมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับข้าราชการของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.78, S.D.=.62$) ตามลำดับ

2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.83, S.D.=.25$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ประจำหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=2.89, S.D.=.50$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและปรับปรุงอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=2.85, S.D.=.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุดได้แก่ ความสะดวกในขณะปฏิบัติงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=2.80, S.D.=.69$) ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.71, S.D.=.33$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ มีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.15, S.D.=.52$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.13, S.D.=.98$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุดได้แก่ โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.61, S.D.=.50$) ตามลำดับ

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09, S.D.=.25$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.54, S.D.=.63$) รองลงมา ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X}=3.17, S.D.=.57$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุดได้แก่ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.73, S.D.=.60$) ตามลำดับ

5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22, S.D.=.21$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50, S.D.=.50$) รองลงมา ได้แก่ ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39, S.D.=.55$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานคำนึงถึงทักษะความสามารถในการทำงานมากกว่าคำนึงถึงพวกพ้องหรือเรื่องส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.92, S.D.=.44$) ตามลำดับ

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12, S.D.=.22$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51, S.D.=.56$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27, S.D.=.50$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีนโยบายในการปฏิบัติประเพณีสิทธิส่วนบุคคลที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.92, S.D.=.44$) ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26, S.D.=.39$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเป็นที่ยอมรับของครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.41, S.D.=.58$) รองลงมา ได้แก่ การมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32, S.D.=.66$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุด ได้แก่ ภาระงานที่รับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจ เช่น เครียดนอนไม่หลับ ป่วยง่าย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.93, S.D.=.41$) ตามลำดับ

8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36, S.D.=.31$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน ในด้านการประหยัดพลังงานและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.42, S.D.=.58$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38, S.D.=.57$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ร่วมกับสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27, S.D.=.68$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางสถิติค่า t-test และ F-test สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำแนกตามเพศ ระดับอายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ โดยภาพรวม และราย

ด้าน พบว่า เพศ ระดับอายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร บางละมุง จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม พบว่า สถานภาพที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($F=.945, Sig=.022$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง

3. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร บางละมุง จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยภาพรวม พบว่า ระดับชั้นยศที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับชั้นยศที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($t=2.974, Sig=.004$) โดยชั้นสัญญาบัตรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่าชั้นประทวน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ($t=2.264, Sig=.030$)) โดยชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่าชั้นสัญญาบัตร

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมา ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรภาส ยั่งยืน (2554) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอุทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอุทอง กองบังคับการตำรวจจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยแยกเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเรียงลำดับจากน้อยไปมากคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับปานกลาง ด้านประชาธิปไตยในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมและวัสดุการทำงานที่ดี ในระดับปานกลาง ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในระดับปานกลาง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร ในระดับ ปานกลาง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองในระดับปานกลาง เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ ประภารัตน์ ธิสิงห์ (2556) ซึ่ง

ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของวรวิมล นันทะ (2554) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเกาะคา จังหวัดลำปาง ในมิติรวมทั้ง 8 ด้าน พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และงานวิจัยของภณิดา กบรัตน์ (2554) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และงานวิจัยของฤทัยรัตน์ บุญเพ็ง (2557) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งผลการศึกษาวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อจำแนกตามรายด้านต่างๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านสิทธิบุคคลหรือธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรุฬห์ กาดทอง (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ ตรวจคนเข้าเมือง 6 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ ตรวจคนเข้าเมือง 6 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยที่แตกต่างกัน อาจจะเกิดขึ้นจากลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทั้งสิ้นสำหรับผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรภาส ยั่งยืน (2554) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอุททอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า อายุราชการ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภารัตน์ ธิสิงห์ (2556) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุราชการ ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ (ภ.จว.ชลบุรี) ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่าง กัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2554) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้า

ราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีช่วงอายุ ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรุฬห์ กาดทอง (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ ตรวจคนเข้าเมือง 6 ซึ่งการศึกษา วิจัยพบว่า เพศต่างกัน อายุต่างกัน อายุราชการต่างกัน การศึกษาต่างกัน สถานภาพต่างกัน รายได้ต่างกัน รายจ่ายต่างกัน ระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของภณิตา กบรัตน์ (2554) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มียศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน เงินเดือน และสังกัด ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ และสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่ทำให้ทราบสถานการณ์ปัจจุบันของระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี ทำให้ได้ข้อค้นพบปัญหาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการ วิจัยที่ได้นี้ มาใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสม
2. สามารถนำไปใช้พัฒนาบุคลากรข้าราชการตำรวจให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น หรือส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะในการทำงาน มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับ บัญชา ให้ทุกฝ่ายมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานและ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
3. สามารถกำหนดมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปในทิศทางเดียว กัน โดยใช้ระบบคุณธรรม เช่นความรู้ความสามารถ ความเป็นกลาง ความเป็นธรรมและโปร่งใส คำนึง ถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติ งานและการเสียสละ เพื่อหน่วยงานประกอบ การพิจารณาและพิจารณาอย่างเป็นรูปธรรม บูรณาการ การทำงานร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในทุกระดับชั้นยศ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรทำการวิจัยคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งแยกศึกษาข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย เช่น ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายปฏิบัติการ เนื่องจากข้าราชการตำรวจในแต่ละฝ่ายมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติ งานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยใช้ข้อมูลในลักษณะของงานศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบมีส่วนร่วม และสังเกตการณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในเชิงลึก เพื่อจะสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาเหตุปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป
3. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจที่อื่น ๆ หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ต่อไปในอนาคตได้

เอกสารอ้างอิง

- ทศพล คำแก้ว.(2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจป้อมน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี*. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (การจัดการภาครัฐและเอกชน), มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธีรภาส ยั่งยืน. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอุทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี*. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ (ภาคพิเศษ), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ประภารัตน์ จิสิงห์. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจภูธรชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภณิดา กบรัตน์. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1*. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก).
- วรุดิ นันทะ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเกาะคา อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง*. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา ประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง).
- วิรุฬห์ กาดทอง. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 6*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- ฤทัยรัตน์ บุญเพชร. (2557). *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- Walton, R.E. (1974). *Improving the quality of working life*. Harvard Business Review. 14,12-61.