หัวข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน (Quality of Life In the Work of Police Officer Khlong Tan Police Station)
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ปรียากร
ชื่อนักศึกษา	ดาบตำรวจ สราวุธ วรดิษฐวงษ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ และแสวงหาแนวทางในการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตันเป็นเพศชายมีอายุมากกว่า 50 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งสัญญาบัตรมีรายได้มากกว่า 25,000 บาท และมีอายุราชการ 16 ปี ขึ้นไป

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตันในด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมาก ($\overline{X}$ =3.78, S.D. = .726)

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีนครบาลคลองตัน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$ =4.23, S.D. = .776) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก ด้านการบูรณาการด้านสังคม ($\overline{X}$ =3.99, S.D. = .761) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\overline{X}$ =3.94, S.D. = .776) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ($\overline{X}$ =3.81, S.D. = .840) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\overline{X}$ =3.73, S.D. = .915) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\overline{X}$ =3.70, S.D. =. 889) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = .921) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ ($\overline{X}$ =3.18, S.D. = 1.04)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ในการทำงาน, ข้าราชการตำรวจ, สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน

Abstract

This research has the objective to study The quality of working life of the police officers and seek ways to develop quality of work life Of the police, Klongton Police Station The sample consisted of 140 people. Basic statistics are used to analyze the data, including Frequency Percentage Mean And standard deviation Used in data analysis, the research results can be summarized as follows.

1. Police Officer Klongton Police Station, male, over 50 years old Marital Status Education Bachelor Degree Commissioned positions earn more than 25,000 baht And has a service life of 16 years or more

2. The results of analysis of information and opinions on factors Quality of working life of Police Officers Khlong Tan Police Station in all 8 areas Overall, it was found that opinions about the quality factor Extreme working life ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = .726)

The research results were found that Quality of Life in the Work of Police Officers of Klongton Metropolitan Police Station Found that the side with the most average In relation to the benefit of society ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = .776) side with high mean Social Integration ($\overline{X}$ = 3.99, SD = .761) Environment Health and Safety ($\overline{X}$ = 3.94, SD = .776) Organizational Democracy ($\overline{X}$ = 3.81, SD = .840) Capacity Development ($\overline{X}$ = 3.73, SD = .915) on the balance between work and personal life ($\overline{X}$ = 3.70, SD =. 889), stability and job progress ($\overline{X}$ = 3.64, SD = .921). It is sufficient and fair ($\overline{X}$ = 3.18, SD = 1.04).

Key word: Quality of life In the work , Police , officer Khlong Tan Police Station

ความสำคัญของเรื่องที่วิจัย

ข้าราชการตำรวจเป็นบุคลากรของรัฐที่มีปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานสูง ปัจจุบันพบว่าภาระงานที่มีมากเกินกำลังพลและการที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลาหลายชั่วโมงในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ จึงส่งผลต่อตนเองและการปฏิบัติงาน เช่น เกิดความความอ่อนล้าในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นเวลา เวลาพักผ่อนน้อย เกิดความเครียดจากการทำงาน ขาดความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัวรวมทั้งความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า อัตราเงินเดือนในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากค่าครองชีพในการดำรงชีวิตที่เพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสก้าวหน้าในการทำงานยังขึ้นอยู่กับระบบอุปถัมภ์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจทั้งสิ้น โดยจะพบว่าเมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวเกิดปัญหาก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผลเสียจะตกกับประชาชนซึ่งผลกระทบที่ตามมา คือ องค์การมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาประชาชน ทำประชาชนขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสร้างความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จึงอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานขององค์กรและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เพราะข้าราชการตำรวจเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อระบบงานขององค์กรและเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและสนใจในคุณค่าของคุณภาพชีวิตการทำงานและบริหารงานให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเกื้อกูล หากผู้บังคับบัญชามีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้ข้าราชการตำรวจย่อมส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่เมื่อใดที่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลต่ำลง บุคคลจะรู้สึกเหนื่อยล้า ไม่มีแรงกระตุ้นที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการขาดงานและลาออกในที่สุด

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน จึงสนใจทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน” เพื่อทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตันว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และนำข้อมูลที่ได้เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตันให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับหน่วยงาน สามารถปฏิบัติร่วมกันได้อย่างมีความสุข และในปัจจุบันนี้ยังไม่พบว่ามีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล คลองตัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน

3. เพื่อนำข้อมลที่ได้เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิ่ง (Huse and Cummings, 1985) เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการบูรณาการด้านสังคม 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ 7) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน จำนวน 220 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยใช้การเปรียบเทียบตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ได้จำนวน 140 คน ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจสถานีนครบาลคลองตัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตันให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลกับหน่วยงาน

3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติ ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติในงานวิจัยนี้หมายถึงข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน

หน่วยงาน หมายถึง สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน เลขที่ 247 ซอย 25 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

"คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน"

แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ภาครัฐได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้การพัฒนาในทุกมิติการบูรณาการบนทางสายกลาง มีความพอประมาณ มีเหตุผล รวมถึงระบบภูมิคุ้มกันที่ดีสอดคล้องกับภูมิสังคม การพัฒนาทุกด้านมีดุลยภาพทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคมและระบบนิเวศน์ มีความสอดรับเกื้อกูลและพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกันและรวมทั้งต้องมุ่งเน้นให้

"คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" ดังนั้น คนทำงานถือว่ามีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศ จึงมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข จึงได้ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตรวมถึงยกระดับคุณภาพชีวิต ในขณะเดียวกันก็สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน (วนิดา หุปะกา , 2562) จากเหตุผลดังกล่าว สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติขึ้น

องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2550) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอต่อสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบันและมีความยุติธรรม

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพการและสุขภาพจิตดี มีความคล่องตัวในการทำงานและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และนำความรู้ออกมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานให้มากที่สุดตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล อีกทั้งเป็นงานที่สำคัญและมีความหมายสำหรับตนด้วย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อันมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งและมีระยะเวลาในการทำงานได้นายตามความต้องการของแต่ละบุคคล

5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง โอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่น และในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานและได้รับความเสมอภาคในความก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม

6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้สิทธิในเรื่องส่วนตัว ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สิทธิที่พึงได้รับเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลหรือรางวัลด้วยความเป็นธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การทำงานในลักษณะที่มีปริมาณเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว เพื่อให้มีโอกาสได้พักผ่อนหรือมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวบ้าง

8. การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชนหรือต่อสังคม เพื่อให้สังคมได้เห็นคุณค่าและมีศรัทธาทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ

ความหมายของคุณภาพชีวิต

นักทฤษฎีได้ให้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานและความพึงพอใจในด้านต่างๆ อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่า มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมาย ซึ่งมีทั้งนักวิชาการชาวต่างประเทศและในประเทศ ดังเช่น Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน ศิริพร ลือวิภาสกุล, 2553) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพอในงานของบุคคลกับ

ประสิทธิผลขององค์การหรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามลักษณะขององค์การหรือความคาดหวังของคน ที่ทำงานในองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป จากการที่องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข (Holley and Kenneth 1983, อ้างถึงใน ศิริพร ลือวิภาสกุล, 2553) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ที่บ่งบอกถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความมีคุณค่าแห่งตนและความรู้สึกเป็นปกติสุขในการดำรงชีวิตของบุคคล

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) Maslow (1954 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2550) หลักของทฤษฎีนี้ มีว่าความต้องการของมนุษย์สามารถจัดเป็นลำดับชั้นได้ 5 ขั้น ตามลำดับความสำคัญมาก่อนมา หลังได้ดังนี้ 1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ได้แก่อาหาร น้ำดื่ม ความต้องการ ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ และความต้องการอื่น ๆ ของร่างกาย 2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความมั่นคง และ การป้องกันภัยอันตรายจากสิ่งรอบตัวและจากการทำร้ายจิตใจ 3. ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม (Socialneeds) ได้แก่ ความรัก ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับและมิตรภาพ 4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องจากสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ การเคารพนับถือตัวเอง การเป็นตัวของตัวเองและการประสบความสำเร็จ การมีฐานะในวงสังคม การได้รับการยอมรับจากคนอื่นและการได้รับความสนใจจากคนอื่น 5. ความต้องการที่จะประจักษ์ตน (Self-Actualization Needs)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

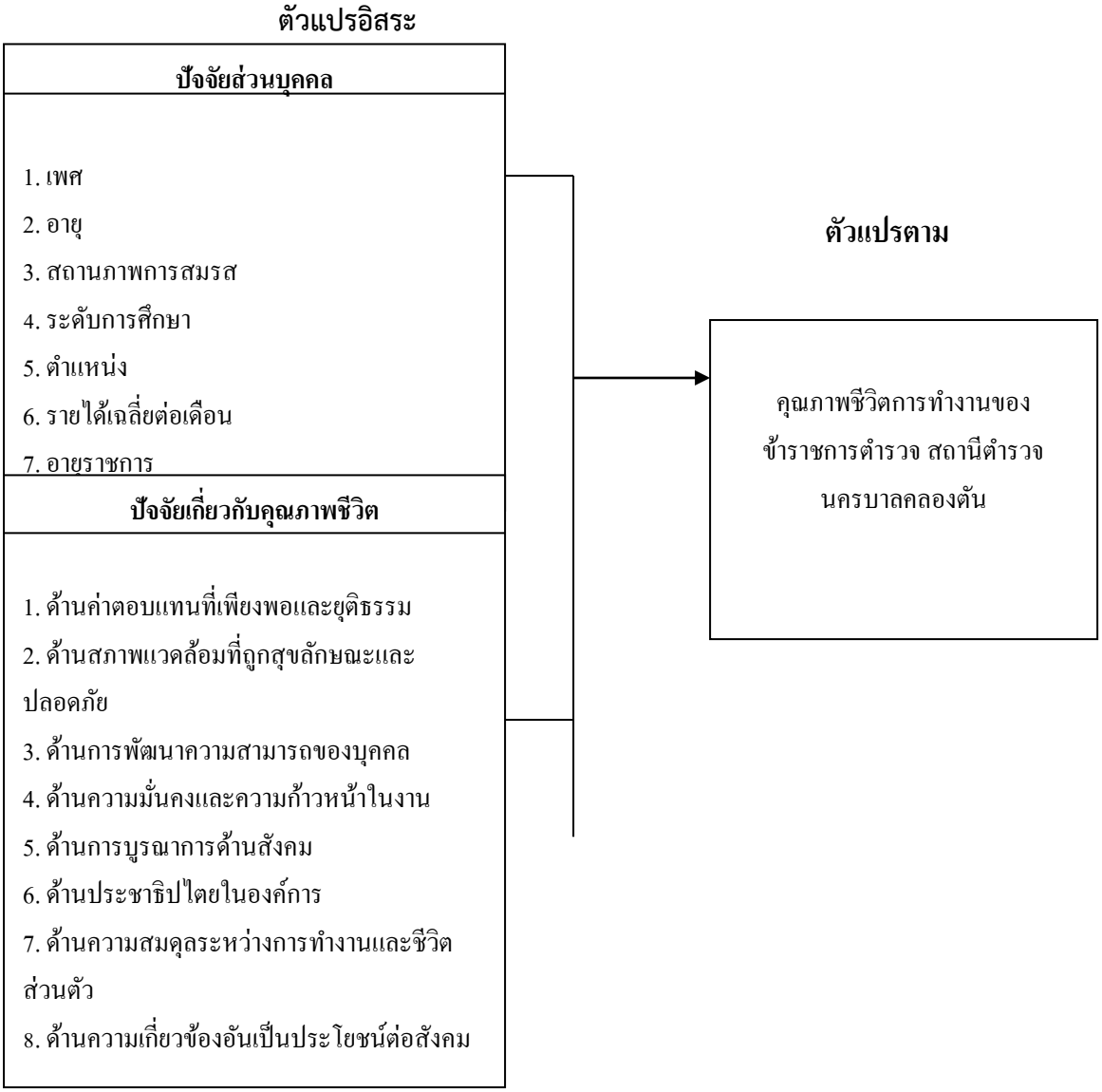
จิรภัทร คุ่มเคี่ยม (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 30-40 ปี สถานภาพสมรสมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับชั้นยศเป็นชั้นประทวนมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาท ขึ้นไป คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยรวม พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ทวีศักดิ์ ยูนุช (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงสังกัด สถานีดับเพลิงลาดกระบัง” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สังกัดสถานีดับเพลิงลาดกระบังโดยรมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ด้านงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ศิริพร ลือวิภาสกุล (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย ” พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 2) การบูรณาการด้านสังคม 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) ประชาธิปไตยในองค์กร 5) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม 6) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

โดยกำหนดตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการบูรณาการด้านสังคม 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ 7) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมตามกรอบแนวความคิดของ Huse & Cummings (1985 อ้างถึงใน ศิริพร ลือวิภาสกุล, 2553)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน จำนวนทั้งสิ้น 220 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยใช้การเปรียบเทียบตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ได้จำนวน 140 คน ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจสถานีนครบาลคลองตัน

$$n = \frac{1}{1 + n(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

E = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพการสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. ตำแหน่ง 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7. อายุราชการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ตามแนวคิดของ (Huse & Cummings, 1985) จำแนกได้ 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ 7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8. ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล โดยการออกไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองภายในสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจภายในสถานีตำรวจนครบาลคลองตันในการประสานงานการแจกและขอรับคืนแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อดีคือสามารถอธิบายและเก็บแบบสอบถามคืนได้อย่างรวดเร็วตลอดจนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแบบสอบถามได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน 8 ด้าน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2557) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด-ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

แทนค่าจากสูตร= $\frac{5-1}{5}$ = 0.8

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแต่ละด้านดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน

ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีนครบาลคลองตันใน 8 ด้าน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลหาค่าความถี่ (Frequency)) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation : S.D.)

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการ "คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน" ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อดุลย์ สารธิยากูล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถานีตำรวจดับเพลิงคลองเตย กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร" โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1. 04 โดยเฉพาะประเด็นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถรองลงมา ประเด็นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ประเด็น ความพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้ ประเด็นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน และใช้จ่ายในครอบครัว และประเด็นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นหรือหน่วยงานอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาดี" ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .776 โดยเฉพาะประเด็น หน่วยงานของท่านมีการจัดให้ตรวจสุขภาพของบุคลากรเป็นประจำทุกปีรองลงมาประเด็น สถานีตำรวจนครบาลคลองตันมีการจัดภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ประเด็น สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย อากาศถ่ายเทได้สะดวก ประเด็นสถานีตำรวจนครบาลคลองตันได้ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร และประเด็น สถานีตำรวจนครบาลคลองตันมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัย อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัย

บทความนี้สามารถอภิปราย

ของทวีศักดิ์ ยูนุช (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สังกัด สถานีดับเพลิงลาดกระบัง" ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สังกัดสถานีดับเพลิงลาดกระบัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .761โดยเฉพาะประเด็น ท่านได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถรองลงมา สถานีตำรวจนครบาลคลองตันมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาระดับที่สูงขึ้น ประเด็น สถานีตำรวจนครบาลคลองตันมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ประเด็น สถานีตำรวจนครบาลคลองตันเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงาน และประเด็นการได้มีโอกาสในการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชัย ทองไพจิตร (2555) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 2 สังกัด กองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง" ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 2 สังกัดกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการ 2 สังกัด กองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .776 โดยเฉพาะประเด็นผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาประเด็น สถานีตำรวจนครบาลคลองตันได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน ประเด็นการมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงานกับหน่วยงานอย่างชัดเจน ประเด็น สถานีตำรวจนครบาลคลองตันมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ และประเด็นสถานีตำรวจนครบาลคลองตันมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับวิจัย อดุลย์ สารธิยากูล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถานีตำรวจดับเพลิงคลองเตย กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร" ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงคลองเตย โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .840 โดยเฉพาะประเด็น สามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ รองลงมาประเด็น การได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในกิจกรรมของส่วนรวม ประเด็นการทำงานที่สถานีตำรวจนครบาลคลองตันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ร่วมกัน ประเด็นการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ และประเด็นสถานีตำรวจนครบาลคลองตันจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์

ในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาพรวมความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .761 โดยเฉพาะประเด็น มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลได้ รองลงมา ประเด็นการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม ประเด็นผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกันได้ ประเด็น สถานีตำรวจนครบาลคลองตันมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม และประเด็นผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ณัฐชัย ทองไพจิตร (2555) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 2 สังกัด กองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 2 สังกัดกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง พบว่าระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 2 สังกัด กองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .761 โดยเฉพาะประเด็น สถานีตำรวจนครบาลคลองตันมีการกำหนดเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม รองลงมาประเด็น ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ประเด็น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ ประเด็นสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาพักผ่อนเป็นส่วนตัวอย่างเพียงพอ และประเด็นการทำงานไม่เป็นอุปสรรต่อการดำรงชีวิตประจำวันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินกร วรวุฒิ (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง

8. ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .776 โดยเฉพาะประเด็น สถานีตำรวจนครบาลคลองตันรณรงค์ให้สังคมมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือผู้อื่น รองลงมาประเด็น การมีความภูมิใจในการได้ช่วยเหลือสังคม ประเด็นการมีโอกาสช่วยเหลือหรือให้บริการแก่สังคม ประเด็น สถานีตำรวจนครบาลคลองตันร่วมงานกับหน่วยงานอื่นในการช่วยเหลือสาธารณประโยชน์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และประเด็น การทำงานมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรวฤนท์ กันชัย (2557)ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานของ

เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองฝ่ายขาเข้า ด่านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ " ผลการศึกษาวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า ด่านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิโดยรวมอยู่ระดับมาก

5. สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน"

1. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตันเป็นเพศชายมีอายุมากกว่า 50 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งสัญญาบัตรมีรายได้มากกว่า 25,000 บาท และมีอายุราชการ 16 ปี ขึ้นไป

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตันในด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมาก ($\overline{X}$=3.78, S.D. = .726)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$=4.23, S.D. = .776) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก ด้านการบูรณาการด้านสังคม ($\overline{X}$=3.99,S.D.=.761) ด้านสภาพแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\overline{X}$=3.94, S.D. = .776) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ($\overline{X}$=3.81, S.D. = .840) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\overline{X}$=3.73, S.D. = .915) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\overline{X}$=3.70, S.D. =. 889) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\overline{X}$=3.64, S.D. = .921) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ ($\overline{X}$=3.18, S.D. = 1.04)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้เทียบเท่ากับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรงานยุติธรรมอื่น อีกทั้งควรบริหารจัดการเงินตอบแทนต่าง ๆ เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าครองชีพ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ สวัสดิการ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้ทั่วถึงและเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ตามค่าครองชีพในปัจจุบัน และเบิกจ่ายให้ในเวลาที่เหมาะสม ควรจัดให้สวัสดิการต่าง ๆ ที่จำเป็นตามสิทธิให้ครบถ้วน หรือสวัสดิการเพิ่มเติม

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรมีการขอและหางบประมาณ และบริหารจัดการให้แต่ละองค์กร โดยพิจารณาจากปริมาณงานและกำลังพล ไม่ควรให้ผู้ปฏิบัติงานต้องนำทรัพย์สินส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อีกทั้งควรจัดการพื้นที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรทางด้านการศึกษา อบรม ที่สามารถช่วยหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งปรับตำแหน่งหน้าที่ให้ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ได้ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา อบรมอย่างเต็มที่ ตรงกับศักยภาพที่มีอยู่มากที่สุด

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามผลการปฏิบัติงาน ความสามารถเชิงสมรรถนะ ตามความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม ลดการพิจารณาตามความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ อีกทั้งมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น เพื่อ

เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพ เกิดความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม ควรมีการปรับกระบวนการทำงาน กำหนดแผนงาน ผู้ปฏิบัติ ขั้นตอน ระยะเวลา มีการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานลดปริมาณงานที่ซ้ำซ้อนกัน ปรับแผนการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ เพื่อให้งานทันเวลาและถูกต้องครบถ้วน อีกทั้งควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงาน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา การศึกษาดูงานกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ กิจกรรมนันทนาการ/ออกกำลังกาย เป็นต้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือ และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ควรมีการส่งเสริมข้าราชการตำรวจให้ยึดถือระบบคุณธรรมเป็นหลัก ทั้งการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้มาติดต่อ อีกทั้งให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว แต่พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นและปัญหาเกี่ยวกับงานและส่วนตัว เมื่อต้องการ

7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ควรมีการบริหารจัดการเรื่องเวลาในการปฏิบัติงานในสายงานต่าง ๆ จัดเวร โดยพิจารณาถึงกำลังพล ปริมาณงาน และความสามารถที่จะกระทำได้ภายในระยะเวลา เนื่องจากข้าราชการตำรวจในแต่ละสายงานต้องอยู่ปฏิบัติงานหรือเตรียมพร้อมตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งในยามปกติและยามฉุกเฉิน เพื่อรอรับสารพันปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนและสังคม ดังนั้น หากสามารถยืดหยุ่นเรื่องเวลาได้ ในยามปกติ ควรอนุญาตให้ข้าราชการตำรวจลาได้ตามสิทธิ ในยามฉุกเฉิน ควรอนุญาตให้ข้าราชการตำรวจลาได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ อีกทั้งควรไม่สร้างหรือเพิ่มความวิตกกังวลและความความเครียดเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน และควรจัดปริมาณงานในแต่ละหน้างานให้เหมาะสมกับเวลา

8. ด้านความเกี่ยวข้อง อันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสังคมมากขึ้น เพราะการสื่อสารกับประชาชนจะช่วยให้ประชาชนรับรู้การทำงานของตำรวจ เข้าใจ เป็นมิตรกับตำรวจ พร้อมที่จะแจ้งเบาะแสหรือให้ความร่วมมือในการทำงานของตำรวจให้สำเร็จได้ ทั้งนี้ตัวตำรวจผู้ปฏิบัติงานเองมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้สังคมและพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก พร้อมที่จะเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม หากสามารถจัดสรรเวลาได

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล คลองตันเพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติมดังนี้

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าข้าราชการตำรวจประสบปัญหา หรืออุปสรรคใดๆ ที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ เพื่อให้ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้แก้ไขและเสนอนโยบายให้สอดคล้องและตรงตามความต้องการ

2. เพื่อเป็นการขยายขอบเขตการทำวิจัยให้กว้างขึ้น ควรขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษาให้ครอบคลุมข้าราชการตำรวจทุกหมู่เหล่า เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตทำงานว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร และเพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีมาตรฐานสูงต่อไป

บรรณานุกรม

จิรภัทร คุ่มเคี่ยม. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ.** การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐชัย ทองไพจิตร. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการ 2 สังกัดกองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง.** การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข.

ทวีศักดิ์ ยูนุช. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สังกัดสถานีดับเพลิงลาดกระบัง.** การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ทินกร วรวุฒิ. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครบาล พระโขนง กรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

พชรวฤนท์ กันชัย. (2557) **คุณภาพชีวิตการทำงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองฝ่ายขาเข้า ด่านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ.** การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร.

พิทยา บวรวัฒนา. (2550).**รัฐประศาสนศาสตร์:ทฤษฎีและแนวคิดการศึกษา(ค.ศ.1887-ค.ศ. 1970).** กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนาภรณ์ บุญมี. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี.** งานนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วนิดา หุปะกา. (2562). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ.** การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

วาริณี โพธิราช. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัด**

ศิริพร ลือวิภาสกุล. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

อดุลย์ สารธิยากูล. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถานีดับเพลิงคลองเตยกองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

Huse, E.F. and Thomas G., Cummings. (1980). **Organization Development and Change.** (2rd ed.). St.Pual: West Publishing Company.