



คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี



นิพัฏฐพงษ์ พันธุ์ภักดี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี



นิพัทธ์พนธ์ พันธุ์ภักดี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

QUALITY OF WORK LIFE OF POLICE OFFICERS AT BANBUENG POLICE
STATION,CHONBURI PROVINCE



NIPHITPHON PHANPAKDEE

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS

BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ นิพิฐพนธ์ พันธุ์ภักดี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระ กุลสวัสดิ์)

..... ประธาน
(ดร.เมทินา อีสริยานนท์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระ กุลสวัสดิ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.ดร. วิเชียร ต้นศิริคองค)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64920557: สาขาวิชา: -; รป.ม. (-)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ตำรวจ, สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง

นิพนธ์ พันธุ์ภักดี : คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. (QUALITY OF WORK LIFE OF POLICE OFFICERS AT BANBUENG POLICE STATION, CHONBURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ชีระ กุลสวัสดิ์ ปี พ.ศ. 2567.

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามชั้นยศ ลักษณะงาน อายุ อายุราชการ สถานภาพ สมรส การศึกษา และรายได้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 97 คน โดยการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ส่วนแบ่งเบน สถิติทดสอบ (t-Test) ค่าสถิติ One-way ANOVA โดยใช้ LSD (Least Significant Difference test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีลักษณะงานป้องกันปราบปราม มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 35,000 บาท ขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมตามลำดับ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ข้าราชการตำรวจ ที่มีชั้นยศ ลักษณะงาน อายุ อายุราชการ สถานภาพ สมรส การศึกษา และรายได้ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

64920557: MAJOR: -; M.P.A. (-)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE, POLICE, CHONBURI

NIPHITPHON PHANPAKDEE : QUALITY OF WORK LIFE OF POLICE OFFICERS
AT BANBUENG POLICE STATION, CHONBURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE:
TEERA KULSAWAT, 2024.

The objectives of this study were to investigate the quality of work life of police officers at Banbueng Police Station, Chonburi Province, and to compare the quality of work life of police officers at Banbueng Police Station, Chonburi Province, classified by rank, work nature, age, length of service, marital status, educational level, and monthly income. Data were collected from a sample of 97 police officers at Banbueng Police Station, Chonburi Province, obtained using simple random sampling. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. Data were then analyzed using statistics to determine frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test, and one-way ANOVA using the least significant difference test (LSD) with a significance level of 0.05.

The major findings revealed that most of the respondents were non-commissioned police officers, worked in the suppression division, were aged between 31 and 40 years old and 51 years old and over, had 15 years of government service or more, were married, graduated with a bachelor's degree level, and earned a monthly income of 35,000 baht or more. The results of the study indicated that the overall quality of life of the respondents was at a high level. When individual aspects were considered, two aspects with the highest quality of work life included promoting social integration, or collaborative work, and social relationships, respectively. Six aspects of a high quality of work life were adequate and fair compensation, safety and health-promoting conscious working conditions, the development of personnel knowledge and abilities, work advancement and security, organizational constitution, and work-life balance, respectively. The results of comparing the quality of work life of the respondents by their personal factors found that the respondents with different rank, work nature, age, length of service, marital status, educational level, and monthly income had an indifferent quality of work life.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีแนวความคิดที่อยากจะเห็นข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี จึงทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะนำไปเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี รวมถึงการพัฒนานโยบายต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การที่ผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ ย่อมเกิดจากคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการตำรวจ การวิจัยในครั้งนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระกุลสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบคุณ พ.ต.อ.ชนะไชย เกษมวงศ์ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลของกำลังพลและการแจกแบบสอบถาม ขอขอบคุณข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการตำรวจ ให้ได้ผลที่นำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแต่ บุพการี บวรอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ข้าพเจ้ามีความรู้และได้ศึกษาจนประสบความสำเร็จ ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เอ่ยนามและไม่ได้เอ่ยนาม ในที่นี้ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

นิพัฏฐพันธ์ พันธุ์ภักดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการศึกษา	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	9
ข้อมูลทั่วไปของสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	51
เกณฑ์การแปลผล.....	51
บทที่ 4 ผลการวิจัย	53
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	53
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร บ้านบึง จังหวัดชลบุรี.....	55
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	67
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	72
สรุปผลการวิจัย	72
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	94
ประวัติย่อของผู้วิจัย	101

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	18
ตารางที่ 2 สรุปตัวแปรที่นำมาใช้การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ	45
ตารางที่ 3 สรุปองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ	46
ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป	53
ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึงจังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	56
ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	57
ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของ บุคคล.....	58
ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	60
ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน.....	61
ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร.....	62
ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน.....	63

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	65
ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม.....	66
ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามชั้นยศ	67
ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะงาน	68
ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ	68
ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุราชการ	69
ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส	69
ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	70
ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้	70
ตารางที่ 21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	71

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 แสดง พื้นที่เขตรับผิดชอบ ของสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.....	31
ภาพที่ 3 โครงสร้างสถานีตำรวจภูธร บ้านบึง จังหวัดชลบุรี	32
ภาพที่ 4 ตำแหน่งอัตรากำลังพล สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง.....	33
ภาพที่ 5 สถานที่ตั้ง สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง และ บ้านพักข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.....	34
ภาพที่ 6 สถานภาพยานพาหนะ	36

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้คนหลากหลายดำรงชีวิตอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน โดยเคารพกฎหมายของแต่ละประเทศ ในหลาย ๆ ประเทศที่พัฒนาแล้ว ระบบโครงสร้างที่มีความแข็งแรง เศรษฐกิจที่มีความแข็งแกร่ง การจัดการของภาครัฐที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศรวมถึงความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นสำคัญ ระบบเศรษฐกิจที่ดีทำให้คนมีรายได้สูง สังคม ระบบสาธารณสุข โภค สารณะสุข ที่ดี ทำให้คุณภาพชีวิตของผู้คนนั้นจึงดีไปด้วย คุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ และเป็นบ่อเกิดของขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้มีประสิทธิภาพ หากบุคคลได้อยู่กับสิ่งที่พึงพอใจชีวิตก็จะมีคุณค่า และมีความสุข มากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น การทำงานจึงมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ในการดำรงชีวิต นอกจากปัจจัย 4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค) แล้ว การทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตและยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตและฐานะทางสังคมที่ดี ด้วยเหตุนี้จึงเป็นผลให้นักวิชาการมากมายทั้งใน ประเทศ และต่างประเทศพยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและมิติคุณภาพชีวิตในหลากหลายมุมมองด้วยกันแต่ที่เป็นรู้จักกันอย่างกว้างขวาง คือ วอลตัน (Walton) และได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนด แต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคคล ในหน่วยงานดีขึ้นด้วย โดยได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยใช้หลักการพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคล และ สังคมที่ส่งผลทำให้เกิดการทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และ ความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน และเป็นที่มาของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) (พิเชษฐ ขำใจ, 2560, หน้า 1)

คุณภาพชีวิตที่ดีนั้นต้องมาจากรากฐานเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมทั้งระบบสาธารณสุข ที่มั่นคงแข็งแรง ในปัจจุบันระบบเศรษฐกิจทั่วโลกถดถอย ล้วนมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายประการ โดยปัจจัยที่สำคัญที่สุดในปัจจุบันคือ ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ภาวะเงินเฟ้อทั่วทั้งโลก ซึ่งมีผลมา

จากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่ได้สร้างความโกลาหลวุ่นวายให้กับโลกอย่างหนักหน่วง สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19 หรือโคโรนาไวรัสช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2565 ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียเป็นอย่างมาก ผู้คนจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ สถานการณ์ในประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบในโรคระบาดครั้งนี้เหมือนกับทุก ๆ ประเทศ เศรษฐกิจย่ำแย่ ผู้คนตกงาน การทำงานที่ต้องปรับเปลี่ยนไป ทำให้วิถีชีวิตของผู้คน ในการดำรงชีวิตนั้นได้เปลี่ยนจากเดิม และได้เข้าสู่ยุค New Normal ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตเป็นอย่างมาก ความเป็นอยู่ของผู้คนเดือดร้อนอย่างหนักเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่ฝืดเคือง ค่าครองชีพสูงขึ้นแต่รายได้ลดลง คุณภาพชีวิตของผู้คนในปัจจุบันนั้น เข้าขั้นย่ำแย่ มีผลต่อทุก ๆ อาชีพไม่เว้นแม้แต่กลุ่มที่ทำงานราชการก็ยังมีผลกระทบไปด้วย ข้าราชการตำรวจเป็นกลุ่มหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย ภาวะเงินเฟ้อ รวมทั้งโรคระบาดโควิด 19 ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิต และครอบครัว สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้หน่วยงานต้องดำเนินการปรับตัวและปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตของบุคลากรด้วยเช่นกัน

ในยุคที่เศรษฐกิจย่ำแย่ ที่มาพร้อมกับโรคระบาด ผู้คนตกงาน ปัญหาสุขภาพจิตก็ไม่มีทีท่าจะลดลง การค้ามนุษย์ ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มการเมืองต่าง ๆ ภูมิอากาศที่มีการเปลี่ยนแปลงภัยพิบัติต่าง ๆ โรคอุบัติใหม่ การโยกย้ายถิ่นฐานของประชาชน แรงงานต่างด้าว และการหลบหนีเข้าเมืองทุก ๆ ปัญหาล้วนนำไปสู่ปัญหาทางสังคมและอาชญากรรมต่าง ๆ อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้ ปัญหาความมั่นคงและอาชญากรรมภายในประเทศมีความเชื่อมโยงในหลายมิติ และหลากหลายรูปแบบมากขึ้น เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มงวด และมีความยากลำบาก โจรสืบรายมีกลวิธีในการก่ออาชญากรรมแบบใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจลดลง ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมากคือ อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เช่น รถยนต์ รถจักรยานยนต์ น้ำมันเชื้อเพลิง เสื่อมกันกระสุน อาวุธปืนประจำกาย วิทยุสื่อสาร อุปสรรคในการปฏิบัติงานก็ยังไม่เพียงพอ รวมทั้งลักษณะการทำงานของตำรวจที่ต้องพบกับสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีอยู่มากมายจากสภาพแวดล้อมการทำงาน และยังถูกคุกคาม โดยความสำนึก ในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการป้องกันชีวิตทรัพย์สิน และความผาสุก (Well being) ของประชาชน และความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้ตำรวจเป็นผู้เสียสละต้องทำงานด้วยความขยันขันแข็งตลอดเวลา อีกทั้งในส่วนของค่าตอบแทนก็ยังมีไม่มาก สวัสดิการต่าง ๆ ก็ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเอง และครอบครัว ด้วยค่าครองชีพที่สูงขึ้น จึงต้องดิ้นรนในการหารายได้เพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติหน้าที่ การหารายได้เสริมจึงสำคัญมากเพื่อช่วยเหลือครอบครัว โดยส่วนมากแล้วข้าราชการ

ตำรวจจึงต้องกู้เงินจากสถาบันการเงินต่าง ๆ เพื่อใช้จ่ายในครอบครัว จึงสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานยังไม่ดีเท่าที่ควร

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ จึงเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานขององค์กร เพราะข้าราชการตำรวจเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อระบบงานขององค์กร เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสำคัญและสนใจในคุณค่าของคุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารงานให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเกื้อกูล หากผู้บังคับบัญชามีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้ข้าราชการตำรวจไม่ว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานใดก็ตามมีแรงบันดาลใจ มีขวัญและกำลังใจ ย่อมทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความสุขและความยั่งยืนขององค์กร ในทางกลับกันถ้าข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่เหมาะสมส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง องค์กรขาดการพัฒนา ผลเสียจะตกกับประชาชน ซึ่งผลกระทบที่ตามมาคือองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาประชาชน ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดความเบื่อหน่ายและมีความคิดที่จะอัตวินิบาตกรรมหรือ ออกจากงาน (สุदारัตน์ สีสัง, 2560, หน้า 5)

ภารกิจและหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรีมีหน้าที่ในการถวายความปลอดภัย พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ ป้องกันปราบปรามการกระทำ ความผิดทางอาญา รักษาความสงบ เรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของ ราชอาณาจักร ตลอดจนรักษากฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาพระราชบัญญัติ ต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญาและงานอื่น ๆ และส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชน มีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดตามความเหมาะสม และความต้องการ ของแต่ละพื้นที่ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง รับผิดชอบพื้นที่ในอำเภอบ้านบึง พื้นที่ประมาณ 389.39 ตารางกิโลเมตร แบ่ง การปกครองเป็น 5 เทศบาล 4 องค์กรบริหารส่วนตำบล 43 หมู่บ้าน 40 ชุมชน ประชากรรวมทั้งสิ้น ประมาณ 90,251 คน ชาย 44,731 คน หญิง 45,520 คน ประชากรแฝง ตำรวจได้ 50,000 คน (ที่มา:งาน ป้องกันปราบปราม สภ.บ้านบึง) ประชากรส่วนใหญ่ เป็นคนเชื้อสายจีน ประเพณีที่สำคัญ คืองานบุญ บ้านบึง และประเพณีกินเจประจำปี จะเห็นได้ว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญมาก ด้วย เหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้มองเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานี ตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชา และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง คุณภาพชีวิต เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจของ ข้าราชการตำรวจในสังกัด โดยมีความคาดหวังว่า เมื่อข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง

จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อ ประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ชั้นยศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ลักษณะงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
3. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่อายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
4. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่อายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
5. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
6. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
7. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่รายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

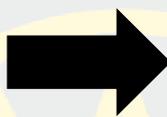
ขอบเขตการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน โดยใช้แนวคิด คุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (1974) มากำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

1. ชั้นยศ
2. ลักษณะงาน
3. อายุ
4. อายุราชการ
5. สถานภาพสมรส
6. ระดับการศึกษา
7. รายได้



คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งได้รวบรวมค้นคว้าเอกสารศึกษาแนวความคิด หลักปรัชญา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ แล้วทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งการกำหนดปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อใช้ทำการศึกษากับกลุ่มประชากร

ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาจากข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการวิจัย และเก็บข้อมูลในช่วง เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ชั้นยศ ลักษณะงาน อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีต่อกระบวนการการบริหารจัดการองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจได้อย่างเพียงพอและยุติธรรม ประกอบด้วย ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีความรู้สึกพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ซึ่งเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีความรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีโอกาสทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ข้าราชการดำรงสถานีดำรงภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึง ข้าราชการดำรงสถานีดำรงภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ธรรมเนียมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง ข้าราชการดำรงสถานีดำรงภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานตามนโยบายที่วางไว้ ได้รับการเคารพสิทธิ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The total life space) หมายถึง ข้าราชการดำรงสถานีดำรงภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีความรู้สึกพึงพอใจต่อช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาส่วนตัว อย่างสมดุล มีเวลาส่วนตัว โดยที่ไม่ต้องวิตกกังวลกับงาน

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง ข้าราชการดำรงสถานีดำรงภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของตนเอง มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือสังคมในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณะประโยชน์ ซึ่งจะทำให้มีความภาคภูมิใจในอาชีพข้าราชการดำรง

9. ชั้นยศ หมายถึง ข้าราชการดำรงระดับสัญญาบัตร หรือระดับชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานีดำรงภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

10. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานของสถานีดำรงภูธรบ้านบึง แบ่งออกเป็น 5 งานปฏิบัติการ คือ งานอำนวยการ งานป้องกันปราบปราม งานจราจร งานสืบสวน งานสอบสวน

11. อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีที่ข้าราชการดำรงตอบแบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ต่ำกว่า 30 ปี 31 ปี -40 ปี 41 ปี -50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป

12. อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการทำงาน ตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5-9 ปี 10-14 ปี 15 ปีขึ้นไป

13. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะการครองคู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 สถานะ คือ โสด สมรส และ หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

14. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ เทียบเท่า ระดับอนุปริญญา/ปวส ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

15. รายได้ หมายถึง รายได้ที่ได้รับจากหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่โดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 10,000 - 15,000 บาท 15,001 - 25,000 บาท 25,001 - 35,000 บาท และ 35,001 บาทขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพ และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีจากตำราเอกสาร บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายคุณภาพชีวิต

ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ ความหมายโดยแยกเป็น 2 คำ คือ คำว่า “คุณภาพ” และคำว่า “ชีวิต” คุณภาพ หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคลหรือสิ่งของ ชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ให้ความหมายของ “คุณภาพชีวิต” เมื่อ พ.ศ. 2540 ว่า “คุณภาพชีวิต คือ การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ องค์ประกอบของความ เป็นพื้นฐานที่เหมาะสม อย่างน้อยก็น่าจะมีอาหารที่เพียงพอ มีเครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีสุขภาพกายและจิตใจดี ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งได้รับการบริการพื้นฐานที่จำเป็น ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อประกอบ การดำรงชีพอย่างยุติธรรม”

คุณภาพชีวิต (Thai -Health 2018) หรือ ย่อในภาษาอังกฤษว่า QOL/คิวโอแอล

โดยทั่วไป หมายถึง ภาวะความเป็นอยู่ที่ดี (Well being) ทั้งของตนเอง (ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ) และของสังคม ทั้งนี้ครอบคลุมไปถึง ความปลอดภัย สิทธิ และเสรีภาพ

ในทางการแพทย์ (Thai-Health 2018) คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพร่างกาย และจิตใจ ที่มั่นคงแข็งแรง มีความพอใจ สุขใจ สุขกาย และมีความสุขสงบ ทั้งนี้คุณภาพชีวิตจะถูกคุกคามด้วย โรคและภาวะผิดปกติต่าง ๆ ของร่างกาย

ญัตติพงษ์ เขียมพวก (2559, หน้า 8) คุณภาพชีวิตนั้น มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยมีปัจจัยภายในและภายนอกเป็นตัวแปรหลักผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิต มนุษย์จึงจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ หากขาดความสมดุลระหว่างปัจจัยภายในและภายนอก

ทิพสุดา ทองโยธา (2562, หน้า 12) คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญซึ่งทุกคนต้องการที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคมจะส่งผลให้สังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปราศจากจากความขัดแย้งและไม่เกิดปัญหาในสังคมช่วยให้ประเทศชาติเกิดความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนา และทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของคนในประเทศสูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิต จึงหมายถึง การดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล ด้วยการมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงไม่มีโรคภัย และอาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม รวมทั้งระบบเศรษฐกิจ ที่ดีและมีความปลอดภัยในชีวิต ทั้งการได้รับการศึกษาที่เท่าเทียม และใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นปกติสุข

1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานนี้ มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับแนวความคิดในเรื่องของการทำงาน ดังนี้

Dubrin (1981 อ้างถึงใน รัตนา สมขาว, 2559, หน้า, 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

ผจญ เฉลิมสาร (2540) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดและ แพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญของ

องค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อ ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำ ให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง ทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวม ความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็น แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึง ความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อ สภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ใน การทำงาน (Humanization of work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การ ปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การ ค้ำครองแรงงาน (Workers' protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ ใน ญี่ปุ่น ใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2530 อ้างถึงใน ศิริพร เสนามนตรี, 2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็น มนุษย์ที่ทำทนาย ค่าตอบแทนยุติธรรม ความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้

ความสามารถ อนาคตที่ เจริญงอกงามและมั่นคงการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล การแสดงออกอย่างเสรี และการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว

สุปรียา เตชะอศวนันท์ (2551, หน้า 12-13) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร อีกทั้งรวมถึง การมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในทุกระดับ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขทั้งทางกายและใจ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555, หน้า 19) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สภาพแวดล้อมที่ดี มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการยอมรับจากสังคมอันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ทศพล คำแก้ว (2555, หน้า 7) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนการยอมรับจากสังคม อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สุดารัตน์ ครุฑสีก (2557, หน้า 14) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนจากการ ปฏิบัติงาน หรือการที่พนักงานได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงานหรือการสนองความต้องการของ พนักงานจากงานที่ปฏิบัติจากองค์กร และจากสภาพแวดล้อมของงาน โดยดูจากค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ โอกาสเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปรียาภรณ์ พวงทัย (2559, หน้า 12) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในที่ทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวก ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม การทำงานร่วมกับผู้อื่น วิถีปฏิบัติขององค์กร จังหวะของชีวิตโดย ส่วนรวม และความสัมพันธ์ด้านสังคม

รัตนา สมขาว (2559, หน้า 12) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ดีที่มี ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนอง ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี เหมาะสม มีเกียรติ มีคุณค่า และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากสังคม

สุดารัตน์ สีสัง (2560, หน้า 13) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ครอบคลุมวิธีการ แนวทางปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและปัจเจกบุคคล

ทิพสุดา ทองโยธา (2562, หน้า 11) คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การสนับสนุนให้พนักงาน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีสุขภาพที่ดีโดยมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน มีความก้าวหน้าในงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้การดำเนินชีวิตครอบครัวและสังคม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อสังคมและประเทศ

สรุปล คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งได้จากค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสเจริญก้าวหน้า โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมมีความปลอดภัย และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีชีวิตที่มีความสุขภายในสังคม

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974 อ้างถึงใน พิเชษฐ ขำใจ, 2560) อธิบายเรื่อง Criteria for Quality of working life แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้เกิดสุขภาพไม่ดี ทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่

ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง (Social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่

ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Westley (1979, p. 113 อ้างถึงใน ทศพล คำแก้ว, 2555) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งเป็นมิติ 4 มิติ ดังนี้

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นสิ่งชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก
3. มิติเกี่ยวกับความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นสิ่งชี้วัด
4. มิติเกี่ยวกับการเสียกำลังใจ (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับความไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นสิ่งชี้วัด

Bruce and Blackburn (1992) และ HCBI (2552 อ้างถึงใน กิตติเลิศ ไพศาล, 2561, หน้า 32) ได้สรุป 8 องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม (Adequate and fair compensation) การที่บุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ การที่บุคลากรได้ ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และ เอื้ออำนวยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กร มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate opportunity to use and develop human capacities) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับโอกาส การพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น (Social integration in the work organization) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กร มีความรู้สึกว่ามีทีมหรือการแบ่งชั้นกันในองค์กร รวมถึงความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การที่องค์กรให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

7. จังหวะชีวิต (Total life space) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคล ที่เกี่ยวกับการแบ่งเวลาทางด้านอาชีพ ควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (The social relevance of work life) หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน สุดารัตน์ สีสั่ง, 2560, หน้า 21) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) สอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environmental) ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. โอกาสความก้าวหน้า (Growth) และความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร สามัคคี และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) โดยผู้บังคับบัญชาให้ความเท่าเทียม เคารพในสิทธิ และรับฟังความคิดเห็น

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่เป็นส่วนตัว (The total life space)

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง อำนาจประโยชน์ และรับผิดชอบสังคม

Lewin (1981, pp. 47-51 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555) ได้เสนอ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการคือ

1. ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ

2. เงื่อนไขในการทำงาน

3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. พิจารณาการเรียกร้อย
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

เลวินให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานหลายประการ ได้แก่ ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ เงื่อนไขในการทำงาน เสถียรภาพของการทำงาน การควบคุมการทำงาน การปกครองตนเอง การยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พิจารณาการเรียกร้อย ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ ความอาวุโส ซึ่ง เลวินเห็นว่าสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบแนวคิดและทฤษฎี	
Delamotte and Takezawa (1984)	<ol style="list-style-type: none"> 1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพแวดล้อมการทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4. โอกาสความก้าวหน้า 5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค 7. ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและเวลาที่เป็นส่วนตัว 8. ความภาคภูมิใจในองค์กร
Lewin (1981, pp. 47-51)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ 2. เงื่อนไขในการทำงาน 3. เสถียรภาพของการทำงาน 4. การควบคุมการทำงาน 5. การปกครองตนเอง 6. การยอมรับ 7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8. พิจารณาการเรียกร้อง 9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ 10. ความอาวุโส
Westley (1979, p. 113 อ้างถึงใน ทศพล คำแก้ว, 2555)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค 2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง 3. มิติเกี่ยวกับความแปลกแยก 4. มิติเกี่ยวกับการเสียกำลังใจ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวคิดและทฤษฎี	
Bruce and Blackburn (1992) และ HCBI (2552 อ้างถึงใน จิตติ กิตติเลิศ ไพศาล และคณะ, 2561)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น 6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7. จังหวะชีวิต 8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม
Walton (1974 อ้างถึงใน พิเชษฐ ขำใจ, 2560)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6. สิทธิพื้นฐานตามกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม 8. การเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974 อ้างถึงใน พิเชษฐ ขำใจ, 2560) โดยพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. สิทธิพื้นฐานตามกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม

8. ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

เนื่องจากเกณฑ์ในการพิจารณาดังกล่าว มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับบริบท การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรีเป็นอย่างดี

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Fredrick Herzberg) ที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลกรในองค์กร โดยศึกษา ถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่ทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานที่จะ พยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้นเขาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้น กับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้น ไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลกรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจ ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทนตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคล รอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการ แสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่การยกย่องชมเชยภายใน องค์กร ความภาคภูมิใจ ในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น ที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อนมีความเป็นธรรมมีการเขียนนโยบายที่ชัดเจนและมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal relations with supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนมความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with subordinates) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของหน้าที่การงานความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวก ในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทน ที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน หรือ พักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's general theory of Human & Motivation) ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง และ

เป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ Hierarchy & Needs Maslow (1954) ดังนี้

2.1 มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

2.3 ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที ตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ไว้ 5 ชั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการทางเพศ ฯลฯ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs) ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับ เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้รับการเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

แนวความคิดของมาสโลว์ มองว่า มนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพพอสำหรับที่จะชี้นำตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่ง แต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แวดล้อมและแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนตัว ส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อน และความสามารถของตนเอง เขาได้อธิบายว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้นและความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งต้องได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานหรือต่ำสุดเสียก่อนจึงจะผ่านขึ้นไปยังความต้องการขั้นสูงตามลำดับ

3. ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการในลำดับขั้นที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) คือความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตรงกับความต้องการในลำดับขั้นที่ 3 และขั้นที่ 4 ของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth needs) คือความต้องการภายใน ที่จะพัฒนาตนเอง ให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการในลำดับขั้นที่ 5 ของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองนั้น หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า มีมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมาก อุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

4. ปัจจัยต่ำจน (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

1. การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

2. นโยบายบริหาร (Policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานให้สำเร็จ

3. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors) หมายถึง การพบปะ การสนทนา ความเป็นมิตร รวมถึงการเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจ ลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates) หมายถึง การพบปะ สนทนา และความสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

7. ตำแหน่งในบริษัท (Status) หมายถึง องค์กรประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

8. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน รวมทั้งความมั่นคงขององค์กร

9. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ

10. ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรต่องานที่ได้รับ เช่น องค์กรต้องการให้ไปประจำที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ

1. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย

2. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน

3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร

4. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ

5. ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor (McGregor's theory X and theory Y) ได้พัฒนา ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น และสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

ทฤษฎี X มีทัศนะในการมองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี สรุปแนวคิดที่สำคัญของ ทฤษฎี นี้ได้เป็น 3 ประการ คือ

1. โดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยง เพื่อที่จะไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยกับงาน

2. เมื่อมนุษย์ไม่ชอบทำงาน และเห็นว่าวิธีที่จะทำ ให้มนุษย์ทำงาน ได้นั้นต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

3. เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความ รับผิดชอบ ไม่ค่อยหวังความก้าวหน้าทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่น คือ ความมั่นคงปลอดภัย

ทฤษฎี Y มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี ซึ่งตรงกันข้ามกับ ทฤษฎี X ซึ่งแนวคิดของทฤษฎี นี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะ พยายามทั้งทางจิตใจและร่างกาย มนุษย์มิได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้งบาง คราวที่มนุษย์จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างานหรือ อำนวยการควบคุมจากภายนอก

2. การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและ บังคับการให้โอกาสคนงานได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเองและยอมรับใน วัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

3. มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีมเป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ดังตัวอย่างที่บางประเทศ หรือบางท้องถิ่นที่นิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกันที่เรียกว่า “ประเพณีลงแขก” ในสมัยโบราณ

4. มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่างจะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจเกิดความ พยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยส่วนรวม

5. มนุษย์เกิดการเรียนรู้ จากสถานการณ์ที่เหมาะสมพร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบ ของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ

ขาดความทะเยอทะยานและแสวงหาความมั่นคงความปลอดภัยอย่างเดียวน่าจะไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของเขา การกระทำนั้น ๆ น่าจะเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง

6. บุคคลในองค์การแต่ละคน มักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้น ในด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์

6. ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลลันด์ (McClelland's (2554) Motivation Theory)

เดวิด ซี. แมคเคลลันด์ (David C. McClelland) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาการ จูงใจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The need for power) แมคเคลลันด์ได้ค้นพบว่า บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The need for affiliation) บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึ่งในการปลอบใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น อย่างเช่น เพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The need for achievement) บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว และมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาค้นหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง แรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1. Cognitive drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะรู้ ต้องการที่จะเข้าใจ หรือต้องการแก้ไขปัญหาค้นหาด้วยตนเอง

2. Ego enhancement Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการรักษาสถานะของตนและสิทธิของตน จากสังคมที่เกี่ยวข้องด้วย

3. Affiliation drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดความต้องการอยากที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แมคเคลลันด์ (McClelland) ได้กล่าวว่า ประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมส่วนมาก คนในประเทศจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า ประเทศที่ด้อยพัฒนา

แมคเคลลันด์ ได้สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ในการทำงาน
2. เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง
3. พยายามที่จะทำงานอย่าง ำ ไม่ทอดถอนจนถึงจุดหมายปลายทาง
4. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว
5. ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
6. เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุชิตา หมั่นเดช (2549 อ้างถึงใน รัตนา สมขาว, 2559, หน้า 22-24) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสรุปไว้ ดังนี้

1. เพศ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสัญลักษณ์ หรือบทบาทของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงเข้มแข็งหรือสุภาพอ่อน โยน โดยที่เพศหญิงมีความพอใจในงานมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความต้องการด้านการเงินและความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย
2. อายุ บุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นเป็นเพราะว่ามีอายุมากขึ้น ความคาดหวังเรื่องต่าง ๆ จะลดลงและการมีประสบการณ์ต่าง ๆ มากขึ้นทำให้ปรับตัวต่อสภาพการทำงาน ได้ดีขึ้น ตรงกันข้ามกับคนที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่า ทั้งนี้ก็เนื่องจากยังมีความคาดหวังสูงและปรับตัวไม่เหมาะสมในการทำงานที่อายุมาก หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป
3. อายุราชการ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ได้รับการบรรจุ จนกระทั่งถึงปัจจุบัน หากมีอายุราชการมากก็จะมีประสบการณ์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น
4. สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรักและพฤติกรรมของบุคคลที่สมรสแล้วจะมีผู้คอยปรนนิบัติดูแลสามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ ดังนั้นคนที่ทำการสมรสแล้วจึงมีภาวะทางจิตใจดีกว่าผู้ที่เป็นโสด หม้าย หรือหย่าร้าง จึงทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานได้ดีกว่า
5. ระดับการศึกษา นอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนระดับสติปัญญาแล้วยังทำให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาคือยกว่า การศึกษายังเป็นตัวกำหนดฐานะทางสังคมผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ
6. รายได้ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นั้นหมายถึง การมีความรู้สึกพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับซึ่งเพียงพอต่อสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบันและมีความยุติธรรม

7. ยศ ระดับชั้นยศของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

8. ภาระหนี้สิน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และยังเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540 อ้างถึงใน รัตนา สมขาว, 2559, หน้า 30-32) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล หมายถึง การที่ได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงาน อย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น มีความเท่าเทียมและเป็นธรรม

3. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่างๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาดที่ไม่โจมตีคู่แข่งอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม

ข้อมูลทั่วไปของสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ประวัติสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง

1. ที่ตั้งเดิมของ สภ.บ้านบึง ตั้งอยู่ที่ 4 ถนน เจตนอำนาจ ตำบลบ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

2. ที่ตั้งปัจจุบันของ สภ.บ้านบึง ตั้งอยู่ที่ 4 ถนน เจตนอำนาจ ตำบลบ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีเนื้อที่ 6 ไร่ 30 ตารางวา ขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุแปลงหมายเลขที่ ชบ 4502 เป็นหลังลำดับที่

3. ประวัติความเป็นมาของ สภ.บ้านบึง มีหลักฐานการสร้างสถานีเมื่อวันที่ 15 ก.พ.2481 สร้างเป็นทรงปั้นหยา ชั้นเดียว เสาล่างคอนกรีต พื้นไม้ตะแบก ฝาไม้ตะเคียน กว้าง 8.50 ม. ยาว 12 ม. ต่อมา พ.ศ. 2519 ได้รื้ออาคารที่ทำการหลังเก่า แล้วปลูกสร้างอาคารที่ทำการหลังใหม่เป็นอาคาร 2 ชั้น กว้าง 17.50 ม. ยาว 24.60 ม. สร้างเสร็จเมื่อวันที่ 18 มิ.ย.2519 ซึ่งต่อมามีสภาพเก่าทรุดโทรม จึงของบประมาณ ตร.ได้ 12,000,000 บาท และงบ อบจ.ชลบุรี อีก 10,000,000 บาท โดยการผลักดันของ ดร.ประโยชน์ เนื่องจางงค์ ได้รื้อถอน และก่อสร้างอาคารที่ทำการหลังใหม่ เป็นโครงสร้าง คสล.สูง 4 ชั้น (ตามแบบ ตร.ที่ ม.6748/44 ก.) เมื่อเดือน พ.ศ. 2550 ก่อสร้างเสร็จเดือน ส.ค. 2551

4. งบประมาณก่อสร้างที่ได้รับ (เดิม) (อาคารที่ทำการ) ได้รับงบประมาณการก่อสร้างเดิม จาก คร. 12,000,000 บาท งบสนับสนุนจาก อบจ.ชลบุรี 10,000,000 บาท รวมเป็นเงิน 22,000,000 บาท ขนาดของอาคาร โครงสร้าง คสล. 4 ชั้น กว้าง 19 เมตร ยาว 25 เมตร ปัจจุบันไม่ได้รับ งบประมาณทดแทนแต่อย่างใด

5. งบประมาณก่อสร้างที่ได้รับเพิ่มเติม (ที่พัก เรือนแถว แฟลต ฯลฯ) ได้ทำการขอรับ สนับสนุนงบประมาณการก่อสร้างอาคารบ้านพักข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร ระดับ ผกก. จำนวน 1 หลัง และ อาคารคลังเก็บของกลางขนาดใหญ่ จำนวน 1 หลัง ซึ่งยังไม่ได้รับงบประมาณ ก่อสร้างเพิ่มเติม แต่อย่างใด

6. เกียรติประวัติที่น่าสนใจ นายอำนาจ – นางพูลสุข เนื่องจางค์ เป็นผู้บริจาคที่ดิน จำนวน 6 ไร่ 30 ตารางวา เพื่อสร้างสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง เมื่อ พ.ศ. 2481 จนถึงปัจจุบัน

สภาพโดยทั่วไป

- สถานภาพทางภูมิศาสตร์ / ที่ตั้ง

สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง ตั้งอยู่ ถนน เจตนอำนาจ ตำบลบ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

- ลักษณะที่ตั้งและเนื้อที่

พื้นที่รับผิดชอบ 389.39 ตารางกิโลเมตร

- ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นที่ราบเนินเขา เขาเขียว ซึ่งกันเป็นแนวเขต อำเภอบ้านบึง และอำเภอศรีราชา ทาง ทิศใต้ลาดต่ำไปเป็นพื้นที่ราบทางด้านทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอพานทอง มีลำห้วยเล็ก ๆ หลายสาย ที่มีต้นน้ำจากเขาเขียวและที่ราบสูงทางด้านทิศตะวันออกไหลผ่าน

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอพานทอง และอำเภอพนัสนิคม

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอหนองใหญ่ และตำบลคลองแก้ว

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอพนัสนิคม และอำเภอบ่อทอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเมืองชลบุรี

พื้นที่รับผิดชอบ

แบ่งการปกครองเป็น 5 เทศบาล 4 องค์การบริหารส่วนตำบล 43 หมู่บ้าน รวมทั้งสิ้น 7

ตำบล

1. ตำบลหนองซำซาก
2. ตำบลมาบไผ่
3. ตำบลหนองบอนแดง
4. ตำบลหนองซาก

สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง

งานป้องกัน ปราบปราม	งานสืบสวน	งานสอบสวน	งานจราจร	งานอำนวยความสะดวก
<ul style="list-style-type: none"> - ธุรการ - สิบเวร - สายตรวจเดินเท้า - สายตรวจตำบล - สายตรวจจรด จยย. - สายตรวจจรดยนต์ - คู่ยาม - ศูนย์วิทยุ - ข้อมูลท้องถิ่น - ชุมชนและ มวลชนสัมพันธ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ธุรการ - สืบสวนปกติ - สืบสวนพิเศษ - คู่มือครองพยาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ธุรการทางคดี - ควบคุมผู้ต้องหา - เสมียนประจำวัน - ควบคุมผู้ต้องไป ศาล - เปรียบเทียบปรับ - ควบคุมของกลาง - ประชาสัมพันธ์ - พิมพ์ลายนิ้วมือ - เวิร์บริการ - ชุดสอบสวน - พงศ., ผู้ช่วย พงศ. 	<ul style="list-style-type: none"> - ธุรการ - เปรียบเทียบ ปรับ - สายตรวจจราจร 	<ul style="list-style-type: none"> - ธุรการ - นำสาร - กำลังพล - นโยบาย/แผนงาน - งบประมาณ - การเงิน - พัสดุ - ทะเบียนการขอ อนุญาต - ทะเบียนคนต่าง ด้าว - กต.ตร.

ภาพที่ 3 โครงสร้างสถานีตำรวจภูธร บ้านบึง จังหวัดชลบุรี

สถานะกำลังพล สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง			
สัญญาบัตร	อนุญาตติ 41	คนครอง 29	อัตราว่าง 12
สัญญาบัตรเลื่อนไหล(53ปี)	อนุญาตติ 25	คนครอง 25	อัตราว่าง -
ประทวน	อนุญาตติ 107	คนครอง 130	อัตราว่าง 31
รวม	อนุญาตติ 173	คนครอง 130	อัตราว่าง 43
ไปช่วยราชการ 5	มาช่วยราชการ ไม่มี		
คงเหลือกำลังปฏิบัติ 125			

ภาพที่ 4 ตำแหน่งอัตรากำลังพล สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง

ที่มา: งานกำลังพล สภ.บ้านบึง (ข้อมูล 2 มีนาคม 2565)

สภาพสิ่งปลูกสร้าง



ภาพที่ 5 สถานที่ตั้ง สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง และ บ้านพักข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

1. สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง
2. บ้านพักและหอพักข้าราชการตำรวจภูธรบ้านบึง
 - บ้านพัก ผู้กำกับฯ จำนวน 1 หลัง
 - แพลตชั้นประทวน 4 ชั้น จำนวน 30 ห้อง
 - แพลตชั้นประทวน 5 ชั้น จำนวน 30 ห้อง

สถานที่สำคัญ

สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีสถานที่สำคัญต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ ดังนี้

สถานที่ราชการ	4 แห่ง	สถานีตำรวจ/ที่ว่าการอำเภอ/สำนักงาน ที่ดิน/โรงพยาบาล
สถานศึกษา	41 แห่ง	
โรงเรียนในกรมสามัญ	35 แห่ง	
โรงเรียนเอกชน	6 แห่ง	
วัด	30 แห่ง	
สมาคม	1 แห่ง	
ที่ทำการไปรษณีย์	1 แห่ง	
สถานที่บริการ รับ-ส่งพัสดุภัณฑ์	37 แห่ง	
ธนาคาร	15 แห่ง	
ร้านทอง	21 ร้าน	
โรงงานอุตสาหกรรม	596 แห่ง	
สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง	28 แห่ง	
ร้านสะดวกซื้อ	41 ร้าน	
ร้านค้าของเก่า	32 ร้าน	
โรงรับจำนำ	3 ร้าน	
ตลาดสด	21 ร้าน	

ที่มา:งานป้องกันปราบปราม สภ.บ้านบึง (ข้อมูล 2 มีนาคม 2565)

ยานพาหนะ



ภาพที่ 6 สถานภาพยานพาหนะ

รถยนต์สายตรวจ (เช่า) จำนวน 6 คัน

รถยนต์สายตรวจ (ตราโล่) จำนวน 10 คัน

รถยนต์ตู้ 1 คัน

รถจักรยานยนต์สายตรวจ จำนวน 63 คัน

ที่มา : งาน กบ. สก.บ้านบึง (ข้อมูล 2 มีนาคม 2565)

อำนาจหน้าที่และภาระงานของตำรวจ

ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 6 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้ว่า ข้าราชการตำรวจมีอำนาจหน้าที่ถวายความปลอดภัยแก่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และพระราชวงศ์ทุกพระองค์ รักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมภายในเขตอำนาจรับผิดชอบหรือพื้นที่การปกครอง บริการสังคม ตลอดจนรักษากฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา และงานอื่น ๆ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีหนังสือ ตร. ที่ 0039.23/ว135 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2555 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสถานีตำรวจ การเรียกชื่อหน้าที่และคำย่อของตำแหน่งในสถานีไว้โดยแบ่งงานในความรับผิดชอบออกเป็น 5 ลักษณะ และ 1 หน่วยปฏิบัติการดังนี้

1. งานอำนวยการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการวางแผน ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาเกี่ยวกับงานกำลังพล การข่าว นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงาน การส่งกำลัง บำรุงงบประมาณ การเงิน สวัสดิการ การพัสดุ ผลิตการ สรรพาวุธ งานจราจร งานกิจการพิเศษ งานความมั่นคง รวมทั้งงานลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. งานปกครองป้องกัน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการป้องกันอาชญากรรมและรักษาความสงบเรียบร้อย งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้องเพื่อป้องกันมิให้อาชญากรรมบังเกิดขึ้น ภายในเขตอำนาจรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของสถานีตำรวจ รวมทั้งการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และพัฒนางานดังกล่าว

3. งานจราจร มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการควบคุมจราจร และบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจราจร งานจราจรตามโครงการพระราชดำริ รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาด้านการจราจร ภายในเขตอำนาจรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของสถานีตำรวจ ตลอดจนพื้นที่ที่มีการจราจรต่อเนื่องกัน รวมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนางานดังกล่าว

4. งานสืบสวน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมซึ่งเป็นการกระทำ ความผิดตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มี โทษทางอาญา ทุกฉบับ การติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับต่าง ๆ ตลอดจนองค์กรหรือเครือข่ายที่อยู่เบื้องหลัง รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้องเพื่อมิให้ผู้ใดละเมิดกฎหมายและสร้างอิทธิพลขึ้นในเขต

อำนาจรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของสถานีตำรวจ รวมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนางานดังกล่าว

5. งานสอบสวน มีหน้าที่เกี่ยวกับปฏิบัติงานในด้านการสอบสวนคดีอาญา การแสวงหา และรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์การกระทำความผิดร่วมกับ พนักงานสอบสวน การเปรียบเทียบปรับ การควบคุมผู้ต้องหาส่งพนักงานอัยการหรือศาล การส่ง หมายเรียก หมายจับหมาย ศาล รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดภายในเขตอำนาจรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของ สถานีตำรวจรวมทั้ง การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และพัฒนางานดังกล่าว สำหรับพนักงานสอบสวน มีอำนาจ หน้าที่เกี่ยวกับการสอบสวนคดีอาญาทุกประเภทปฏิบัติงานในด้านการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อ พิสูจน์การกระทำความผิด เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดใน เขตอำนาจรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของ สถานีตำรวจ รวมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและพัฒนางานดังกล่าว

6. หน่วยปฏิบัติการพิเศษ มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการ ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การจลาจล การก่อการร้าย การรักษาความสงบเรียบร้อย และความ มั่นคงของชาติ ตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยต่าง ๆ ภายในเขตอำนาจ รับผิดชอบ หรือเขตพื้นที่การปกครองของสถานีตำรวจรวมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและพัฒนา งานดังกล่าว

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและความสามารถเชิงสมรรถนะของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ตามหนังสือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 0009.26/ว66 ลง 25 ก.ย.57 เรื่องแจ้งแนว ทิศทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้หลักเกณฑ์มีความเที่ยงตรง นำเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ตำรวจได้ โดยไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน มีความสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาศัย อำนาจตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 66 ซึ่งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามี หน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงนำไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน จึงให้ ข้าราชการตำรวจดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแนวทางนี้ โดย มีหลักการในส่วนที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย

1.1 ผลการปฏิบัติราชการ

1.2 ความสามารถเชิงสมรรถนะ

2. นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เกิดความเป็นธรรม

3. รอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจครั้งละ 6 เดือน ครั้งที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีนั้น ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป และครั้งที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

4. การประเมิน หมายถึง กระบวนการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจประจำปี ในด้านผลงานและคุณลักษณะผู้ปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม

4.1 ผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามอำนาจหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

4.2 ความสามารถเชิงสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะผู้ปฏิบัติราชการเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ข้าราชการตำรวจผู้นั้นเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและความสามารถเชิงสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. งานประจำตามระเบียบและงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ตามกฎหมายหรือระเบียบ รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

2. คุณภาพของงาน ปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด มีความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในแต่ละสายงานนั้น ๆ และกำหนดตัวชี้วัดเพิ่มเติมในแต่ละสายงานตามความเหมาะสมกับลักษณะของภารกิจของข้าราชการตำรวจในสายงานนั้น ๆ

3. มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน เกิดผลงานที่มีคุณภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น ก่อเกิดผลงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ โดยประชาชนหรือผู้รับบริการเกิดความพอใจ

4. ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะ ยุทธวิธี ในการทำงานของตนเองและความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายถึง การขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนจนเกิดผลสัมฤทธิ์

5. มีส่วนร่วมในงานตามหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจ ตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของตนตามอำนาจหน้าที่ โดยมีการบูรณาการร่วมกันกับผู้ร่วมงานหรือกรณีเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. รักษาระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง แบบแผนธรรมเนียมของทางราชการ โดยเคร่งครัด

7. ประพฤติ ปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม มีศีลธรรม จริยธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจ อยู่ในกรอบของประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ และจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้น ๆ หมายถึง การครองตนและประพฤติตนถูกต้องเหมาะสม ตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ รวมถึงการปฏิบัติตามแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการตำรวจ

8. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรมอันดี โดยเคร่งครัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า 1. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 3. ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงานการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทศพล คำแก้ว (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียวส่วนด้านอื่น ๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับน้อย คือ ด้านสมดุลแห่งชีวิต ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในการทำงาน

ประเสริฐ สาธรรายณ์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับชั้นยศสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภณิศา กบรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีชั้นยศระดับ จ.ส.ต. - ด.ต. มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปได้รับเงินเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000.- บาท ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านที่อยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านรายได้หรือค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความปลอดภัยในการทำงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนด้านที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ยศ อายุ การศึกษาระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน เงินเดือน และสังกัดที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ และสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประภรณ์ ธิสิงห์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคคลพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ

และระดับชั้นยศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ภูมิลำเนา และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ภัตสร คงประเสริฐ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการตำรวจ ที่มีเพศ ระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตอำเภอเมืองชลบุรี ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่าง แต่ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร ที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการทำงาน ภูมิลำเนาต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัตนชัย สลับศรี (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลบางเขน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง และด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม

ญัตติพงษ์ เจริญพวง (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอยู่ในระดับมาก ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตอยู่ในระดับมาก และสุดท้ายด้านชีวิตการทำงานกับสังคมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศประทวนมีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศสัญญาบัตร ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป - 40 ปี มีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการ

ตำรวจที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป-50 ปี กับอายุ 51 ปี ขึ้นไป และอายุต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวท./ ปวส. และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป-25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป-35,000 บาทรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้ 35,000 บาทขึ้นไปตามลำดับ และข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ 5 ปี ขึ้นไป-10 ปี อายุราชการ 1 ปี -5 ปี และอายุราชการไม่เกิน 1 ปี ตามลำดับ

รัตนา สมขาว (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงที่สุดรองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุ อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 และระดับชั้นยศ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และภาระหนี้สินต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิเชษฐ ขำใจ (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรตากสิน จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในภาพรวม ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านบทบาทของการทางานที่มีความสมดุล และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับปานกลาง จากการเปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตากสิน จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุ มีเงินเดือนที่ได้รับ มีชั้นข้าราชการตำรวจ และมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่าง

กัน ส่วนข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตลิ่งชัน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภารัตน์ สีสั่ง (2560) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ชรรถมนูญในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

ทิพสุดา ทองโยธา (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรปลวกแดง จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรปลวกแดงจังหวัดระยอง โดยภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรปลวกแดงจังหวัดระยองอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรปลวกแดง จังหวัดระยอง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดีทุกด้านประกอบด้วย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มากที่สุดรองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรปลวกแดง จังหวัดระยอง พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรปลวกแดง จังหวัดระยองที่มีชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 สรุปตัวแปรที่นำมาใช้การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

ผู้วิจัย	เพศ	ชั้นยศ	ลักษณะงาน	อายุ	อายุราชการ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	รายได้	ประสบการณ์ทำงาน	ภูมิลำเนา	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่
ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555)	✓			✓			✓	✓	✓			
ทศพล คำแก้ว(2555)		✓		✓	✓							
ประเสริฐ สาขารายณ์ (2555)		✓		✓	✓	✓	✓	✓				
ประภารัตน์ ชิงห์ (2556)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓
กณิศา กบรัตน์ (2556)	✓	✓		✓		✓	✓	✓			✓	
กัตสร คงประเสริฐ (2557)	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓
รัตนชัย สลับศรี(2557)	✓			✓	✓	✓	✓	✓				
ญัตติพงษ์ เขียมพวก (2559)		✓		✓	✓		✓	✓				
รัตนา โสมขาว (2559)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				
พิเชษฐ์ ขำใจ (2560)		✓		✓			✓	✓	✓			
สุภารัตน์ สีสัง (2560)	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			
ทิพสุดา ทองโยธา(2562)		✓		✓	✓		✓	✓				
รวม	7	9	1	12	8	7	11	11	3	2	1	2

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีทั้งหมด 11 ตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ ลักษณะงาน อายุราชการ ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ซึ่งผู้วิจัยเลือก 7 ตัวแปร มาใช้ในการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ชั้นยศ ลักษณะงาน อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้

จากตารางที่ 3 สรุปองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรตามที่ได้จากการศึกษา
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974 อ้างถึงใน พิเศษฐ์ ขำใจ, 2560) ซึ่ง
ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ชั้นยศ ลักษณะงาน อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ มีวิธีการค้นคว้า ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวน 125 คน (งานอัตรากำลังพล สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง, 2565) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวน 97 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาจากข้อมูลพื้นฐานแนวคิดทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรม รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขต เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชั้นยศ ลักษณะงาน อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด แบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974 อ้างถึงใน พิเศษฐ์ จำใจ, 2560) รวม 8 ด้าน จำนวน 39 ข้อ ได้แก่

- | | |
|--|-------|
| 1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | 5 ข้อ |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 5 ข้อ |
| 3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล | 5 ข้อ |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | 5 ข้อ |
| 5. ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน | 5 ข้อ |
| 6. ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร | 5 ข้อ |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | 5 ข้อ |
| 8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม | 4 ข้อ |

ลักษณะของคำถามเป็นแบบเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีหลักเกณฑ์ การให้คะแนนตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

มากที่สุด	เท่ากับ	4	คะแนน
มาก	เท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยใช้แนวคิดของ วอลตัน นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยพัฒนามาจาก พิเศษฐ์ ขำใจ (2560) โดยมีการปรับปรุงเนื้อหา ให้เป็นไปตามบริบทของสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีระ กุลสวัสดิ์ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

3.1 ผศ.ดร.ปิยะ นาควัชระ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.สุรภัทร์ พิไชยแพทย์ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรเพชรบุรี

3.3 ผศ. พ.ต.ท. ดร.ไวพจน์ กุลาชัย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.974 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจาก คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาไปยัง สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี กับ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจ

2. ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามมาแปลข้อมูลที่ได้เป็นรหัสพร้อมบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร

บ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่เป็นประชากร โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้กระทำ ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 22-24 สิงหาคม พ.ศ. 2566

4. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 97 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 97 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ชั้นยศ ลักษณะงาน อายุ อายุราชการ สถานภาพ สมรส การศึกษา และรายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการจัดอันดับและการแปลความ

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ สถิติทดสอบ (t-Test) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ค่าสถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป เมื่อพบว่าแตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ Least Significant Difference test (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เกณฑ์การแปลผล

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามชั้นยศ ลักษณะงาน อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวน 97 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (97 คน)	ร้อยละ
ชั้นยศ	สัญญาบัตร	40	41.24
	ประทวน	57	58.76
ลักษณะงาน	ป้องกันปราบปราม	57	58.76
	สอบสวน	13	13.40
	สืบสวน	10	10.31
	จราจร	8	8.25
	ธุรการ อำนวยการ	9	9.28

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (97 คน)	ร้อยละ
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	24	24.74
	31 ปี -40 ปี	29	29.90
	41 ปี -50 ปี	15	15.46
	51 ปี ขึ้นไป	29	29.90
อายุราชการ	ต่ำกว่า 5 ปี	18	18.56
	5-9 ปี	26	26.80
	10-14 ปี	10	10.31
	15 ปีขึ้นไป	43	44.33
สถานภาพสมรส	โสด	36	37.11
	สมรส	55	56.70
	หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	6	6.19
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ เทียบเท่า	31	31.96
	อนุปริญญา/ปวส	6	6.19
	ปริญญาตรี	51	52.58
	สูงกว่าปริญญาตรี	9	9.28
รายได้	10,000 - 15,000 บาท	22	22.68
	15,001 - 25,000 บาท	26	26.80
	25,001 - 35,000 บาท	15	15.46
	35,001 บาทขึ้นไป	34	35.05

จากตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นชั้นยศประทวน คิดเป็นร้อยละ 58.76 รองลงมาคือชั้นยศสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 41.24 ตามลำดับ

ลักษณะงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะงาน ป้องกันปราบปราม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.76 รองลงมาคือ สอบสวน คิดเป็นร้อยละ 13.40 สืบสวน คิดเป็นร้อยละ 10.31 รุรการ อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 9.28 และจรรยากร คิดเป็นร้อยละ 8.25 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปี-40 ปี ขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.90 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.74 และอายุ 41 ปี -50 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.46 ตามลำดับ

อายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.33 รองลงมาคือ อายุราชการ 5-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.80 อายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.56 และอายุราชการ 10-14 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.31 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.70 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 37.11 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 6.19 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.58 รองลงมาคือ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 31.96 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.28 และระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส คิดเป็นร้อยละ 6.19 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.05 รองลงมาคือ รายได้ 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.80 รายได้ 10,000 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.68 และรายได้ 25,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.46 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี**

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึงจังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน, เงินประจำตำแหน่ง,ค่าล่วงเวลา) ที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งและความรับผิดชอบ	21 (21.65)	34 (35.05)	31 (31.96)	11 (11.34)	2.67	0.94	มาก	2
ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กร เช่น อาหารกลางวัน บ้านพักเป็นต้น	27 (27.84)	49 (50.52)	17 (17.53)	4 (4.12)	3.02	0.79	มาก	1
ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรยุติธรรมอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	16 (16.49)	34 (35.05)	29 (29.90)	18 (18.56)	2.49	0.98	น้อย	3
ท่านมีเงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	15 (15.46)	31 (31.96)	35 (36.08)	16 (16.49)	2.46	0.94	น้อย	4
ท่านมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานราชการ เหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	9 (9.28)	37 (38.14)	37 (38.14)	14 (14.43)	2.42	0.85	น้อย	5
	ภาพรวม				2.61	0.80	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.61$, $SD = 0.80$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กร เช่น อาหารกลางวัน บ้านพัก เป็นต้น อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.79$) รองลงมาคือเรื่อง ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน, เงินประจำตำแหน่ง,ค่าล่วงเวลา) ที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งและความรับผิดชอบ มีคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.67$, $SD = 0.94$) ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับองค์กรยุติธรรมอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$, $SD = 0.98$) ท่านมีเงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$, $SD = 0.94$) และอันดับสุดท้ายท่านมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$, $SD = 0.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึง	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น สถานที่จอดรถ ห้องทำงาน ห้องอาหาร ห้องเอนกประสงค์ ห้องสุขา เป็นต้น	36 (37.11)	38 (39.18)	20 (20.62)	3 (3.09)	3.10	0.84	มาก	3
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย ต่อการปฏิบัติหน้าที่	39 (40.21)	42 (43.30)	13 (13.40)	3 (3.09)	3.21	0.79	มาก	2
มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงาน ที่ปลอดภัย และการออกกำลังกาย	32 (32.99)	44 (45.36)	13 (13.40)	8 (8.25)	3.03	0.90	มาก	4
หน่วยงานท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะที่มีสภาพพร้อมใช้ ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน	15 (15.46)	58 (59.79)	15 (15.46)	9 (9.28)	2.81	0.81	มาก	5
ท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	57 (58.76)	29 (29.90)	10 (10.31)	1 (1.03)	3.46	0.72	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.12	0.69	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.72$) รองลงมาคือ เรื่องสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย ต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.79$) องค์การของท่านมีการจัดสถานที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น สถานที่จอดรถ ห้องทำงาน ห้องอาหาร ห้อง

เอนกประสงค์ ห้องสุขา เป็นต้น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.84$) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงาน ที่ปลอดภัย และการออกกำลังกาย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.90$) และอันดับสุดท้ายเรื่องหน่วยงานท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะที่มีสภาพพร้อมใช้ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.81$, $SD = 0.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคคล	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านได้รับการสนับสนุนใน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	27 (27.84)	36 (37.11)	21 (21.65)	13 (13.40)	2.79	0.99	มาก	5
ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมใน หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อยกระดับความรู้ ในการทำงาน	32 (32.99)	33 (34.02)	26 (26.80)	6 (6.19)	2.94	0.92	มาก	4

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคคล	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงและ นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการ ทำงาน	36 (37.11)	36 (37.11)	17 (17.53)	8 (8.25)	3.03	0.94	มาก	2
หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรม เพื่อพัฒนาทักษะ ให้กับบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	34 (35.05)	36 (37.11)	18 (18.56)	9 (9.28)	2.98	0.96	มาก	3
ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มที่	38 (39.18)	39 (40.21)	14 (14.43)	6 (6.19)	3.12	0.88	มาก	1
ภาพรวม					2.97	0.87	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.87$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 0.88$) รองลงมาคือ เรื่องหน่วยงานท่านมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.94$) หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.96$) ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อยกระดับความรู้ในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.92$) และอันดับสุดท้ายเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.79$, $SD = 0.99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าและความ
มั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
งานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าดี	23 (23.71)	43 (44.33)	20 (20.62)	11 (11.34)	2.80	0.93	มาก	4
งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	40 (41.24)	43 (44.33)	12 (12.37)	2 (2.06)	3.25	0.75	มาก	2
หน่วยงานท่านมีเกณฑ์มาตรฐานใน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนยศ และ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม	29 (29.90)	31 (31.96)	23 (23.71)	14 (14.43)	2.77	1.04	มาก	5
ท่านมีความกระตือรือร้นในการ ทำงานเพื่อสร้างผลงานให้ได้รับ การยอมรับและได้รับผลประโยชน์ ตอบแทน	43 (44.33)	42 (43.30)	10 (10.31)	2 (2.06)	3.30	0.74	มาก ที่สุด	1
หน่วยงานท่านมีการพิจารณาความ ดีความชอบอย่างเป็นธรรม	28 (28.87)	35 (36.08)	24 (24.74)	10 (10.31)	2.84	0.97	มาก	3
ภาพรวม					2.99	0.75	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อสร้างผลงานให้ได้รับการยอมรับและได้รับผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.74$) รองลงมาคือ เรื่องงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.75$) หน่วยงานท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.84$, $SD = 0.97$) งานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 2.80$, $SD = 0.93$) และเรื่องหน่วยงานท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนยศ และเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.77$, $SD = 1.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านส่งเสริมการบูรณาการทาง
สังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านส่งเสริมการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงานร่วมกัน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
หน่วยงานท่านมีบรรยากาศแห่ง ความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน	40 (41.24)	43 (44.33)	11 (11.34)	3 (3.09)	3.24	0.77	มาก	4
หน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้สร้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี	37 (38.14)	47 (48.45)	12 (12.37)	1 (1.03)	3.24	0.70	มาก	4
ท่านมีความพอใจที่ได้ทำงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	45 (46.39)	44 (45.36)	7 (7.22)	1 (1.03)	3.37	.67	มาก ที่สุด	1
ผู้ร่วมงานในหน่วยงานท่าน มีการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ ปฏิบัติงาน	42 (43.30)	42 (43.30)	11 (11.34)	2 (2.06)	3.28	0.75	มาก ที่สุด	3
ในหน่วยงานของท่าน มีความ ร่วมมือสมัครสมานสามัคคีเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	40 (41.24)	47 (48.45)	8 (8.25)	2 (2.06)	3.29	0.71	มาก ที่สุด	2
ภาพรวม					3.28	0.67	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องท่านมีความพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับ

แรก ($\bar{X} = 3.37, SD = 0.67$) รองลงมาคือ เรื่องในหน่วยงานของท่าน มีความร่วมมือสมัครสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.29, SD = 0.71$) ผู้ร่วมงานในหน่วยงานท่าน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.28, SD = 0.75$) และอันดับสุดท้ายเรื่องหน่วยงานท่านมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24, SD = 0.77$) หน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24, SD = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านธรรมนุญในองค์กร

ด้านธรรมนุญในองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกับคนอื่น	33 (34.02)	45 (46.39)	14 (14.43)	5 (5.15)	3.09	0.83	มาก	3
ท่านได้รับสิทธิประโยชน์สวัสดิการต่าง ๆ จากหน่วยงาน เป็นสิทธิอันพึงมีพึงได้	32 (32.99)	41 (42.27)	19 (19.59)	5 (5.15)	3.03	0.86	มาก	4
ท่านได้รับการให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	38 (39.18)	48 (49.48)	8 (8.25)	3 (3.09)	3.25	0.74	มาก	1
ท่านได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย	33 (34.02)	40 (41.24)	16 (16.49)	8 (8.25)	3.01	0.92	มาก	5
หน่วยงานท่านมีหลักปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ	37 (38.14)	46 (47.42)	10 (10.31)	4 (4.12)	3.20	0.79	มาก	2
	ภาพรวม				3.12	0.76	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 0.76$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องท่านได้รับการให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.74$) รองลงมาคือ เรื่องหน่วยงานท่านมีหลักปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.79$) ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกับคนอื่น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.83$) ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่าง ๆ จากหน่วยงาน เป็นสิทธิอันพึงมีพึงได้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.86$) และอันดับสุดท้ายเรื่องท่านได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านมีการบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม	30 (30.93)	48 (49.48)	14 (14.43)	5 (5.15)	3.06	0.81	มาก	2
ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพที่เป็นอยู่	30 (30.93)	47 (48.45)	17 (17.53)	3 (3.09)	3.07	0.78	มาก	1
ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อนและเวลาที่ใช้กับสังคม	23 (23.71)	43 (44.33)	23 (23.71)	8 (8.25)	2.84	0.89	มาก	5

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	31 (31.96)	41 (42.27)	18 (18.56)	7 (7.22)	2.99	0.90	มาก	4
ท่านมีระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม	29 (29.90)	47 (48.45)	17 (17.53)	4 (4.12)	3.04	0.80	มาก	3
	ภาพรวม				3.00	0.76	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$, $SD = 0.76$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพที่เป็นอยู่ ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.07$, $SD = 0.78$) รองลงมาคือ เรื่องท่านมีการบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.81$) ท่านมีระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.80$) ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 0.90$) และอันดับสุดท้ายเรื่องท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.84$, $SD = 0.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม

ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	46 (47.42)	44 (45.36)	6 (6.19)	1 (1.03)	3.39	0.65	มากที่สุด	1
ท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัย	44 (45.36)	42 (43.30)	10 (10.31)	1 (1.03)	3.33	0.70	มากที่สุด	3
ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากประชาชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	38 (39.18)	49 (50.52)	8 (8.25)	2 (2.06)	3.27	0.70	มากที่สุด	4
ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากสังคม	45 (46.39)	46 (47.42)	5 (5.15)	1 (1.03)	3.39	0.64	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.35	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.65$) ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.64$) รองลงมาคือ เรื่องท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.70$) และอันดับสุดท้ายเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากประชาชน

และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.61	0.80	มาก	8
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.12	0.69	มาก	3
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	2.97	0.87	มาก	7
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.99	0.75	มาก	6
ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.28	0.67	มากที่สุด	2
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	3.12	0.76	มาก	3
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.00	0.76	มาก	5
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.35	0.61	มากที่สุด	1
ภาพรวม	3.06	0.66	มาก	

จากตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.61$) รองลงมาคือด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.67$) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 0.69$)

ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 0.76$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$, $SD = 0.76$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 0.75$) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.87$) และอันดับสุดท้ายด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.61$, $SD = 0.80$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ชั้นยศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig
สัญญาบัตร	40	3.12	0.54	0.86	0.39
ประทวน	57	3.01	0.73		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.39 แสดงว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ชั้นยศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ลักษณะงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.60	4	.15	.34	.85
ภายในกลุ่ม	40.69	92	.44		
รวม	41.29	96			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า ค่า sig เท่ากับ .85 แสดงว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ลักษณะงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่อายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.09	3	.03	.07	.98
ภายในกลุ่ม	41.20	93	.44		
รวม	41.29	96			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า sig เท่ากับ .98 แสดงว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่อายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่อายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.42	3	.14	.32	.81
ภายในกลุ่ม	40.87	93	.44		
รวม	41.29	96			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ค่า Sig เท่ากับ .81 แสดงว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่อายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.88	2	.44	1.02	.36
ภายในกลุ่ม	40.41	94	.43		
รวม	41.29	96			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ค่า sig เท่ากับ .36 แสดงว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 6 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.11	3	.70	1.67	.18
ภายในกลุ่ม	39.18	93	.42		
รวม	41.29	96			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า sig เท่ากับ .18 แสดงว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 7 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่รายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.74	3	.58	1.36	.26
ภายในกลุ่ม	39.55	93	.43		
รวม	41.29	96			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่า ค่า sig เท่ากับ .26 แสดงว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่รายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ชั้นยศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ลักษณะงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่อายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่อายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่รายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามชั้นยศ ลักษณะงาน อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ สถิติทดสอบ (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ประกอบกับการเปรียบเทียบเชิงพหุ โดยใช้วิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามลำดับ สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีลักษณะงานป้องกันปราบปราม มีอายุระหว่าง 30-40 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 35,000 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านธรรมเนียมวินัยองค์กร และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รองลงมา ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ที่สุด คือ ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ตามลำดับ สำหรับรายละเอียดคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านมี ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กร เช่น อาหารกลางวัน บ้านพัก เป็นต้น อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่อง ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน, เงินประจำตำแหน่ง, ค่าล่วงเวลา) ที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งและความรับผิดชอบ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับองค์กร ยุติธรรมอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย และท่านมีเงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายท่านมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นเรื่องท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย ต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และองค์กรของท่านมีการจัดสถานที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น สถานที่จอดรถ ห้องทำงาน ห้องอาหาร ห้องเอนกประสงค์ ห้องสุขา เป็นต้น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงาน ที่ปลอดภัย และการออกกำลังกาย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายเรื่องหน่วยงานท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะที่มีสภาพพร้อมใช้ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลเมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นเรื่องท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องหน่วยงานท่านมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และหน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และท่านมีโอกาสดำเนินการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อยกระดับความรู้ในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นเรื่องท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อสร้างผลงานให้ได้รับการยอมรับและได้รับผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก หน่วยงานท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และงานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเรื่องหน่วยงานท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนยศ และเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5. ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันเมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นเรื่องท่านมีความพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องในหน่วยงานของท่าน มีความร่วมมือสมัครสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และ ผู้ร่วมงานในหน่วยงานท่าน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายเรื่องหน่วยงานท่านมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และหน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นเรื่องท่านได้รับการให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องหน่วยงานท่านมีหลักปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกับคนอื่น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ท่านได้รับสิทธิประโยชน์สวัสดิการต่าง ๆ จากหน่วยงาน เป็นสิทธิอันพึงมีพึงได้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายเรื่องท่านได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นเรื่องท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงาน และสภาพที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องท่านมีการบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และท่านมีระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายเรื่องท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อนและเวลาให้กับสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นเรื่องท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากประชาชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีชั้นยศ ลักษณะงาน อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมากที่สุด และข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ลำดับสุดท้ายคือด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ญัตติพงษ์ เขียมพวก (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รัตนา สมขาว (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ประเสริฐ สาครราษฎร์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน of เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน อยู่ในระดับปานกลาง ทศพล คำแก้ว (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เช่นการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นผู้มีความรู้ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ต่อการปฏิบัติงาน และสามารถออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก็รับฟัง และหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อที่จะได้สอบเลื่อนชั้นจากชั้นประทวนเป็นชั้นสัญญาบัตรได้ และการจัดสรรเวลาปฏิบัติหน้าที่และการพักผ่อนเพื่อให้ได้มีเวลาให้กับครอบครัว ทำให้มีความพอใจกับสภาพความเป็นอยู่ ดังนั้นข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จึงมีความพร้อมในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

สามารถอภิปรายแยกประเด็นได้ ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนชัย สลับศรี (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลบางเขน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับมากในระดับสูง ญัตติพงษ์ เจริญพวง (2559) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรีด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ทิพสุดา ทองโยธา (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรปลวกแดง จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรปลวกแดงจังหวัดระยอง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ อยู่ในระดับดี

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย ภณิตา กบรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ไม่ได้ได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับองค์กรยุติธรรมอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้าน ศาลยุติธรรม สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าครองชีพ ที่น้อยจนเกินไป เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงที่เพิ่มมากขึ้นและการทำงานที่ยากลำบากมาก ทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว เมื่อเทียบกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก รัตนา สมขาว (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก ทิพสุดา ทองโยธา (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรปลวกแดง จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรปลวกแดงจังหวัดระยอง ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับดี

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับน้อย ภณิตา กบรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง ได้มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีอาหารกลางวันให้กับข้าราชการตำรวจ ทั้งมีการฝึกและมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลเมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก รัตนชัย สลับศรี (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลบางเขน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขนด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับสูง

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับน้อย ประภารัตน์ ธิสิงห์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง พิเศษฐ์ จำใจ (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตาคี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน หน่วยงานมีการจัดอบรม เช่น การฝึกยุทธวิธีในการปฏิบัติงาน การฝึกยิงปืน ทั้งหน่วยงานส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดการฝึกตามหลักสูตร เพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคลากร และบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและมีโอกาสได้ เพื่อยกระดับความรู้ในการทำงาน

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก รัตนชัย สลับศรี (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลบางเขน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง ทิพสุดา ทองโยธา (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรปลวกแดง จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรปลวกแดงจังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับดี

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของของ ภณิดา กบรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง พิเศษฐ์ ขำใจ (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ส่วนมากมีอายุ ตั้งแต่ 31-40 ปี กับอายุ 51 ปีขึ้นไป มีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ย 35,000 บาทขึ้นไป ซึ่งทำให้มีความมั่นคงในงาน และข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ก็มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งสามารถสอบเลื่อนขั้นจากชั้นประทวนเป็นชั้นสัญญาบัตรได้

5. ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันเมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับน้อย ภูมิตา กบรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ภัตสร คงประเสริฐ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ญัตติพงษ์ เจริญพวง (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีความสามัคคีกันมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้หน่วยงานมีบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน ส่งผลให้การทำงานอย่างมีความสุข

6. ด้านธรรมณูญในองค์กร เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ

สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับมาก ภูมิศา กปรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ด้านธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับสูง รัตนชัย สลับศรี (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลบางเขน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขนด้านธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของของ ทศพล คำแก้ว (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับน้อย พิเชษฐ์ ขำใจ (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตากสิน จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตากสิน จังหวัดนครสวรรค์ ด้านธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกับคนอื่น และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกปลอดภัยจากการทำงาน และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน สามารถนำแนวทางต่าง ๆ มาใช้ในการร่วมแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก รัตนชัย สลับศรี (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลบางเขน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขนด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับสูง รัตนา สมขาว (2559) ศึกษาเรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของของ ทศพล คำแก้ว (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ประภารัตน์ ชิสิงห์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานในแต่ละสายงานที่ตนเองนั้นปฏิบัติหน้าและการปฏิบัติงานก็เข้าเวรอย่างเป็นระบบและมีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมและมีเวลาพักผ่อนเมื่อพักเวร ทำให้มีเวลาให้กับครอบครัว

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ สีสัง (2560) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก ทศพล คำแก้ว (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก ภณิตา กบรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการ

ตำรวจสันติบาล 1 ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับปานกลาง รัตนชัย สลับศรี (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลบางเขน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขนด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง รัตนา สมขาว (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมในงานอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากสังคม มีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ กิจกรรมจิตอาสาที่ช่วยรักษาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ของชุมชน ทั้งยังมีโครงการ ครูแดร์ ที่ช่วยปลูกฝังความคิดของเยาวชนเกี่ยวกับยาเสพติด และมีการให้ความรู้กับประชาชนในพื้นที่ในการดูแลและป้องกันภัยจากอาชญากรรมในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ประชาชนเกิดความคุ้นเคยกับข้าราชการตำรวจและรับรู้มุมมองด้านการดูแลสังคมและชุมชนของข้าราชการตำรวจ

2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ชั้นยศ ลักษณะงาน อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้

2.1 ชั้นยศ: ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ชั้นยศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัตสร คงประเสริฐ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน รัตนา โสมขาว (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน พิเศษฐ์ ขำใจ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตาคี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตาคี จังหวัดนครสวรรค์ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น เจ้าหน้าที่ระดับสัญญาบัตรและชั้นประทวนนั้นปฏิบัติหน้าที่เกือบจะเหมือนกันทุกอย่างอยู่แล้ว และในปัจจุบันการปฏิบัติงานที่เน้นการให้บริการประชาชน และการบำรุงสุขให้กับประชาชน จึงทำให้ข้าราชการตำรวจทุกชั้นยศปฏิบัติหน้าที่เหมือนกัน

2.2 ลักษณะงาน: ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ลักษณะงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุดารัตน์ สีลัง (2560) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันข้าราชการตำรวจจะมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่ก็สามารถบริหารเวลาสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และมีเวลาในการได้พักผ่อนกับครอบครัว

2.3 อายุ: ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ประภารัตน์ ธิสิงห์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน รัตนา โสมขาว (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน พิเศษฐ์ ขำใจ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตาคี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตาคี จังหวัดนครสวรรค์มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี จึงเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถมีไหวพริบ ทั้งมีการฝึกทบทวนยุทธวิธีอยู่ตลอด จึงแก้ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ได้ และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานยิ่งขึ้น อายุจึงไม่ส่งผลการปฏิบัติหน้าที่

2.4 อายุราชการ: ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัตนา โสมขาว (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ประภารัตน์ ธิสิงห์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน พิเชษฐ์ ขำใจ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตาคี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตาคี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สุดารัตน์ สีลัง (2560) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ไม่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการทำงานเพราะ ข้าราชการตำรวจที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ที่อายุราชการยังไม่มาก แต่ก็ได้รับการอบรม เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่อายุราชการที่ไม่มากแต่ก็มีความสามารถด้านอื่น ๆ มาทดแทน

2.5 สถานภาพสมรส: ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ประภารัตน์ ธิสิงห์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน

ทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมายและมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ สถานภาพสมรสจึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

2.6 ระดับการศึกษา:ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ประภารัตน์ ชิสิงห์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สุดารัตน์ สีลัง (2560) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทั้งหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำรวจทุกระดับ โดยมีการจัดอบรม และส่งข้าราชการตำรวจในสังกัดไปฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดขึ้น และหน่วยงานยังมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ซึ่งทำให้ข้าราชการตำรวจเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความผาสุกของประชาชน

2.7 รายได้:ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่รายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ประภารัตน์ ชิสิงห์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

ตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ภัสสร คงประเสริฐ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน พิเศษฐ์ จำใจ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีรายได้เฉลี่ยค่อนข้างมาก และข้าราชการตำรวจมีการบริหารและจัดสรรรายจ่าย ให้เหมาะสมกับรายรับ โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางพัฒนา ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตำรวจถือเป็นหน่วยงานแรกที่ใกล้ชิดกับอาชญากรรมมากที่สุด ในปัจจุบัน โจรผู้ร้าย ยาเสพติด และอาชญากรรมมีหลากหลายรูปแบบ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเสี่ยงสูงจากการปฏิบัติงาน เมื่อเทียบเคียงค่าตอบแทนกับหน่วยงานอื่นที่ทำหน้าที่ในสายงานด้านการอำนวยความสะดวก เช่น สาขายุติธรรม ซึ่งค่าตอบแทนนั้นต่างกันมาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินเสี่ยงภัย ทั้งเงินประจำตำแหน่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ยากลำบากมากขึ้น

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ เช่น การใช้วุฒิการศึกษาในระดับต่าง ๆ สามารถนำไปเทียบเพื่อเพิ่มเงินเดือนหรือนำไปเทียบให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจจะได้กระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในงาน รวมทั้งการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจโดยใช้หลักเกณฑ์ที่เป็นเป็นธรรม ลดระบบอุปถัมภ์ที่ไม่เป็นธรรม

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผู้วิจัยเห็นว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบึงจังหวัดชลบุรี ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน หน่วยงานจึงต้องส่งเสริมและให้ความรู้ด้านการหารายได้เสริมในช่วงเวลาที่ว่างเว้นจากการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ข้าราชการตำรวจเพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น และปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจนำแนวทางเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หน่วยงานควรสำรวจอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ยานพาหนะ อาวุธปืน อุปกรณ์สำนักงาน ต่าง ๆ ว่ามีสภาพสมบูรณ์และเพียงพอพร้อมในการการปฏิบัติงานหรือไม่ และหน่วยงานควรจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในทุกสายงานให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ กล้องวิดีโอ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และควรดูแลข้าราชการตำรวจให้สุขภาพที่ดีมีการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี โดยเพิ่มโปรแกรมในการตรวจให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นในทุก ๆ ด้าน ควรจัดกิจกรรมสันทนาการ จัดแข่งขันกีฬา เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อความผ่อนคลายจากการทำงานและทำให้บุคลากรมีความสามัคคีกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จากผลการศึกษาประเด็นมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนยศ และ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม อยู่ในลำดับท้าย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรมีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ลดการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบอุปถัมภ์ ควรพิจารณาจากข้าราชการตำรวจที่มีความขยัน ตั้งใจทำงาน และปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจมีความทัศนคติที่มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์อื่น ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของสถานีตำรวจพื้นที่อื่นที่ใกล้เคียงกันเพื่อนำข้อมูลการศึกษามาเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

3. การศึกษาครั้งต่อไป อาจเพิ่มเติมกรอบแนวคิดการวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือปรับกรอบ หรือปรับแนวคิด หรือทฤษฎี เกี่ยวกับ

คุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสามารถนำผลการวิจัยที่สอดคล้อง
ถูกต้อง มาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับสภาพความเป็นจริง



บรรณานุกรม

- จิตติ กิตติเลิศไพศาล. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 19(พิเศษ), 33.
- ชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life). (2554). <http://www.tosh@tosh.or.th>
- ณัฐติพงษ์ เขียมพวก,ร.ต.ท. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, ร.ต.ต. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร บ้านตาขุน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- ทศพล คำแก้ว. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory). (2554).
<http://adisony.blogspot.com/2012/10/frederick-herzberg.html>
- ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์. (2554).
<http://thesisavenue.blogspot.com/2008/09/maslows-general-theory-of-human.html>
- ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคิลล์แลนด. (2555).
http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm
- ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton. (1984).
<https://sites.google.com/site/fukprasbkarnwichachiph/thvsi-thi-1-3>
- ทิพสุดา ทองโยธา. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรปลวกแดง. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Thai -Health 2018 คุณภาพชีวิต (Quality of life). <https://s3.amazonaws.com/thai-health>
- ประภรณ์ ธิสิงห์,ส.ต.ท.หญิง. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ สาธรรายณ์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ปรียาภรณ์ พวงทัช. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขต ชวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. <https://motofin.files.wordpress.com>

แผนปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. (2564).

<https://www.royalthaipolice.go.th/>

พิเชษฐ์ ขำใจ. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรตาคี

จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ภณิดา กบรัตน์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4

กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.

กัสสร คงประเสริฐ. ส.ต.อ.หญิง. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานี

ตำรวจภูธร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตนา สมขาว, ร.ต.อ.หญิง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้น

ประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสน์ จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตนชัย สลับศรี, ร.ต.ท. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

สถานีตำรวจนครบาลบางเขน. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.

ราชบัณฑิตยสถาน (2538). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. อักษรเจริญทัศน์.

ศิริพร เสนามนตรี. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนา

เศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สุดารัตน์ กระจุกสี. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร

และการสื่อสารใน องค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุดารัตน์ สีลัง, ร.ต.ท.หญิง. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร

จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุปรียา เตชะขอชวนนท์. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

ตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557, 27 กันยายน). แนวทางการปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการ

ปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ. ที่ 0000.25/ว 66. บันทึกข้อความ.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีหนังสือ. (2557, 17 ตุลาคม). กำหนดอำนาจหน้าที่ของสถานี

ตำรวจ ตร. ที่ 0039.23/ว135 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2550.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2564). แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564. <https://www.royalthaipolice.go.th/>

สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง. (2565) งานป้องกันปราบปราม.





ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

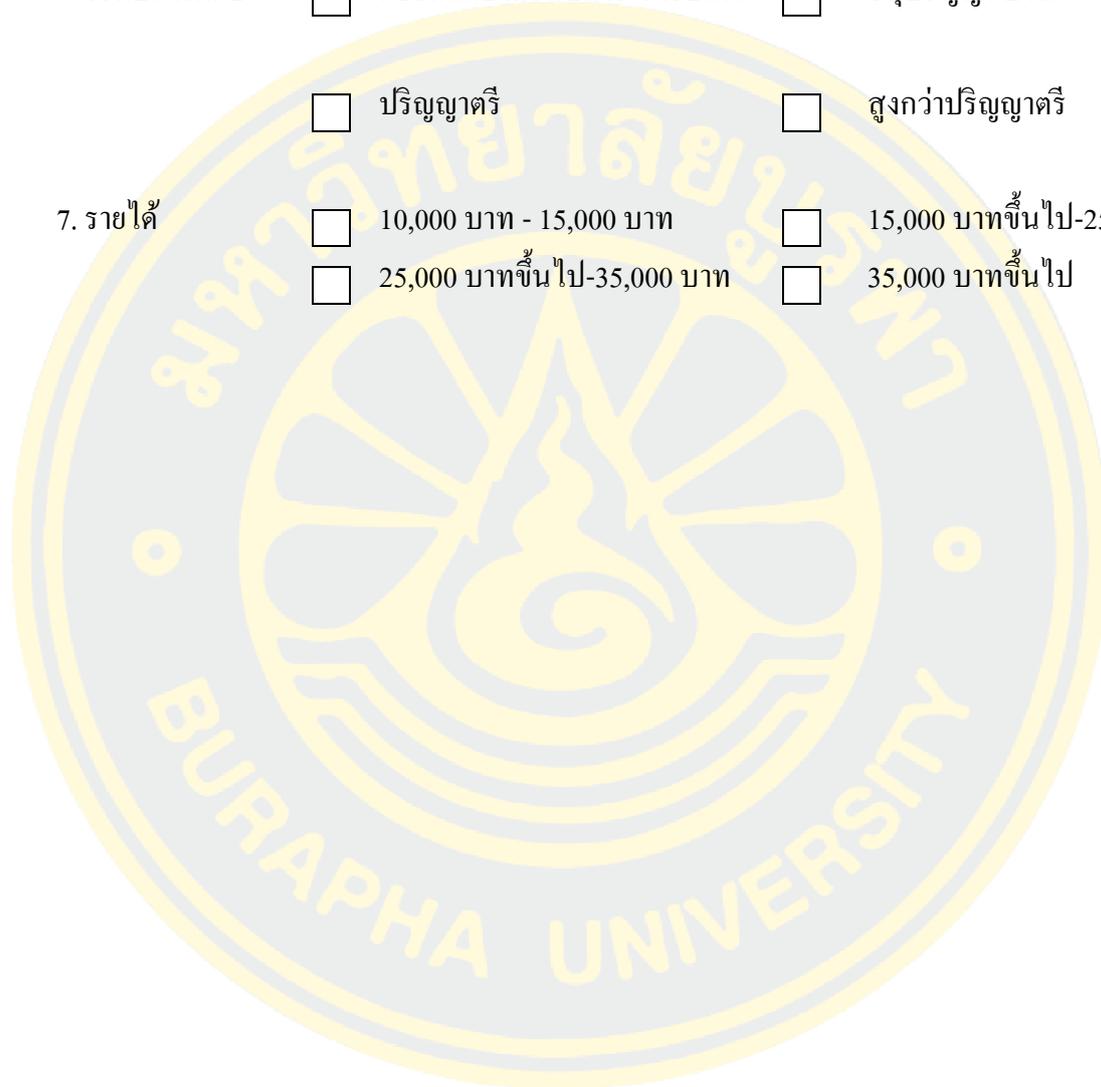
ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ชั้นยศ สัญญาบัตร ประทวน
2. ลักษณะงาน ป้องกันปราบปราบ สอบสวน
 สืบสวน จราจร
 ธุรการ อำนวยการ
3. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 30 ปี ขึ้นไป-40 ปี
 40 ปี ขึ้นไป-50 ปี 51 ปี ขึ้นไป
4. อายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี 5-9 ปี
 10-14 ปี 15 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพสมรส โสด สมรส
 หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
6. ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ เทียบเท่า อนุปริญญา/ปวส.
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
7. รายได้ 10,000 บาท - 15,000 บาท 15,000 บาทขึ้นไป-25,000 บาท
 25,000 บาทขึ้นไป-35,000 บาท 35,000 บาทขึ้นไป



ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1	ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน, เงินประจำตำแหน่ง, ค่าล่วงเวลา) ที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งและความรับผิดชอบ				
2	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กร เช่น อาหารกลางวัน บ้านพักเป็นต้น				
3	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับองค์กร ยุติธรรมอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน				
4	ท่านมีเงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ในครอบครัว				
5	ท่านมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานราชการ เหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน				
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
6	องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น สถานที่จอดรถ ห้องทำงาน ห้องอาหาร ห้อง เอนกประสงค์ห้องสุขา เป็นต้น				
7	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย ต่อการปฏิบัติหน้าที่				
8	มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงาน ที่ปลอดภัย และการออกกำลังกาย				
9	หน่วยงานท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะที่มี สภาพพร้อมใช้ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน				
10	ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล					
11	ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ				
12	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อยกระดับความรู้ในการทำงาน				
13	หน่วยงานท่านมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน				
14	หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ				
15	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ อย่าง เต็มที่				
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
16	งานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าดี				
17	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง				
18	หน่วยงานท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนยศ และ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม				
19	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อสร้างผลงานให้ ได้รับการยอมรับและได้รับผลประโยชน์ตอบแทน				
20	หน่วยงานท่านมีการพิจารณาความดีความชอบ อย่างเป็นธรรม				
ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
21	หน่วยงานท่านมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรใน การปฏิบัติงานของหน่วยงาน				
22	หน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานที่ดี				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
23	ท่านมีความพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ				
24	ผู้ร่วมงานในหน่วยงานท่าน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน				
25	ในหน่วยงานของท่าน มีความร่วมมือสมัครสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน				
ด้านธรรมเนียมในองค์กร					
26	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกับคนอื่น				
27	ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่าง ๆ จากหน่วยงาน เป็นสิทธิอันพึงมีพึงได้				
28	ท่านได้รับการให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
29	ท่านได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ได้อย่างเปิดเผย				
30	หน่วยงานท่านมีหลักปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรม				
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
31	ท่านมีการบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม				
32	ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพที่เป็นอยู่				
33	ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม				
34	ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม				
35	ท่านมีระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
36	ท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม				
37	ท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่นช่วยเหลือผู้ประสบภัย				
38	ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากประชาชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง				
39	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากสังคม				

ขอให้ท่านตรวจสอบอีกครั้งว่าได้ทำแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ร้อยตำรวจเอก นิพิฐพนธ์ พันธุ์ภักดี

นิติปรัชญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ร.ต.อ.นิพิฐพนธ์ พันธุ์ภักดี
วัน เดือน ปี เกิด	14 ธันวาคม พ.ศ. 2522
สถานที่เกิด	จ.ร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	21/1 ม.7 ต.ห้วยกะปิ อ.เมือง จ.ชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2565 รอง สารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจภูธร เสม็ด จ.ชลบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2558 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2567 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา