

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการตำรวจ ยศชั้นประทวน จำนวน 288 คน และยศชั้นสัญญาบัตร จำนวน 45 คน รวมทั้งหมด 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .23 - .80 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นอยู่ 1 ข้อ คือ ท่านพอใจกับการได้รับเงินเดือน ทัดเทียมกับข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นอยู่ 1 ข้อ คือ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับน้อย

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีข้ออันดับแรก คือท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้และความถนัด รองลงมาคืองานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะในการทำงาน ตลอดจนความรู้ความสามารถ

1.4 ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นอยู่ 1 ข้อ คือท่านความปรารถนาที่จะก้าวหน้าจากการปฏิบัติในสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีข้ออันดับแรก คือท่านได้รับเกียรติและการยอมรับจากสังคมในปฏิบัติงานของท่าน รองลงมาคืองานของท่านทำให้มีโอกาสดำเนินการได้พบปะ ปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ

1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นอยู่ 1 ข้อ คือท่านมีความเข้าใจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิต/งาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีข้ออันดับแรก คือท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือท่านมีความรู้สึกเป็นสุขในขณะปฏิบัติงาน

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีข้ออันดับแรก คือท่านได้รับการยกย่อง เชื้อถือ และศรัทธาจากสังคมทั่วไป รองลงมาคือท่านมีโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของสถานีดำรวจภูธรในชุมชนทราบ

2. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีอยู่ 2 ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ มีข้ออันดับแรก คือท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องเรียบร้อย รองลงมาคือ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ มีข้ออันดับแรก คือท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ มีข้ออันดับแรก คือท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นอยู่ 1 ข้อ คือท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีข้ออันดับแรก คืองานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

3. เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและชั้นยศ

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามชั้นยศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามชั้นยศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัด
ชลบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการ
ตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี มีประเด็นนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้านของข้าราชการตำรวจ
สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์มาก และน้อยรวมถึงมียศชั้นประทวน
และสัญญาบัตร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า
ข้าราชการตำรวจเมื่อได้รับความพึงพอใจในระดับหนึ่ง แต่เมื่อเวลาผ่านไปความพึงพอใจที่มีอยู่
อาจลดน้อยลงไปบ้าง เพราะว่ามันมนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุดดังที่มาสโลว์ได้กล่าวถึง
ความต้องการของมนุษย์ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการจูงใจมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการไม่สิ้นสุด
ตั้งแต่เกิดจนตาย มีความต้องการตลอดเวลา และต้องการมากขึ้นเรื่อยไป (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534,
หน้า 98) และผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่สนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ
ให้สูงขึ้น โดยประชุมชี้แจงให้เห็นความสำคัญของการศึกษาอยู่เสมอ ข้าราชการตำรวจมีความ
ปรารถนาที่จะก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานในสายงานของตนเอง และเป็นที่ยอมรับในการมี
ส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ บุญน่วม (2536) ที่พบว่าข้าราชการตำรวจระดับ
รองสารวัตรในสถานีตำรวจภูธรในพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
เกี่ยวกับเรื่องสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน และเงินเดือน อยู่ใน
ระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาดิชา วัฒนสุขชัย (2533) ที่พบว่าข้าราชการ
ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น มีขวัญในการทำงานเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์
ตอนแทน และสภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการศึกษาแรงงูใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก รวมถึงชั้นยศ คือข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีแรงงูใจในการทำงานแต่ละรายด้านที่มีระดับแตกต่างกันคือ ระดับตั้งแต่ปานกลางถึงมาก รายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก มีด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า งานของข้าราชการตำรวจเป็นงานที่ได้รับการมอบหมายอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ข้าราชการตำรวจจึงมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถชี้วัดความสำเร็จของงานได้ ส่วนในด้านความรับผิดชอบนั้น งานของข้าราชการตำรวจเป็นที่ต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้งานที่ออกมาบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายและต้องถูกควบคุมด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่ หากมีความผิดพลาดหรือเกิดความเสียหายในการปฏิบัติหน้าที่ ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติต้องเป็นไว้รับผิดชอบการกระทำนั้น จึงทำให้เกิดแรงงูใจในอยู่ระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรทิพย์ กุญชร ณ อยุธยา (2532) ในเรื่องความพึงพอใจกับความสำเร็จของข้าราชการตำรวจ ส่วนในด้านที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติ และด้าน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง นั้นสาเหตุอาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจนั้นต้องมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเดียวกันและยังมีระดับที่สูงกว่าคือ ผู้บังคับบัญชา ในการอยู่ร่วมกันนั้นถ้าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ดีอาจได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือได้รับรางวัลและความไว้วางใจให้ทำงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลที่ได้รับจากการกระทำอาจไม่เป็นรูปธรรมที่แน่นอน จึงทำให้แรงงูใจในอยู่ระดับปานกลาง ส่วนในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นั้น งานที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติกันนั้นอาจเป็นงานที่ทำหายและต้องมีความผิดชอบอีกทั้งปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติกันนั้นมีปริมาณงานที่มากเกินไป จึงให้ตัวผู้ปฏิบัติคือข้าราชการตำรวจเอง มีโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มที่กับความสามารถ จึงทำให้แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น ซึ่งระบบการเพิ่มอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจมีระบบการเพิ่มขึ้นที่ชัดเจนอยู่แล้ว ส่วนในเรื่องของการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อหรือให้มีการเพิ่มพูนความรู้ในทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีนโยบายในการจัดการอบรมและการดูงานให้กับข้าราชการตำรวจโดยได้เปิดโอกาสให้มีการศึกษาต่อและมีการอบรมเป็นประจำโดยไม่มีการปิดกั้น แต่อย่างใดก็ตาม ซึ่งถือว่าเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจเกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน แต่อาจถูกปิดกั้นด้วยการแข่งขันจำนวนมากของข้าราชการตำรวจด้วยกันเองจึงเป็นผลทำให้แรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและจำแนกตามชั้นยศ

3.1 ผลการเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี แต่ละด้านและโดยรวม ซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกับประสบการณ์ในการทำงานมาก ผลของการเปรียบเทียบรายด้านและโดยรวมแล้ว ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ทั้ง 8 ด้าน สามารถแยกเหตุผลและความไม่แตกต่างกันได้ดังนี้

3.1.1 คุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบ ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ใน การทำงานมาก ผลการเปรียบเทียบไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งทั้งสองอยู่ในระดับกลาง ซึ่งสาเหตุ ที่ไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดสรรค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ตำรวจทุกคนโดยคำนึงความเหมาะสมของค่าตอบแทนหรือความเพียงพอกับการใช้จ่ายหรือ การดำรงชีวิตรวมทั้งความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้เกิด ความยุติธรรมแก่ข้าราชการตำรวจทุกคน เพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างกัน โดยที่ผ่านมามีงานวิจัย ของ วิชัย ปฏิทัศน์ (2537, หน้า 137) ปรากฏว่าข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทน ในระดับน้อย แต่เนื่องจากในช่วงปีที่ผ่านมาได้มีการปรับอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้ข้าราชการตำรวจเพิ่มขึ้น จึงทำให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับไม่ว่าจะเป็นข้าราชการตำรวจที่มี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยหรือประสบการณ์ในการทำงานมาก มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง และไม่มีความแตกต่างกัน แต่จากการพิจารณาโดยละเอียดจะพบว่าข้าราชการ ตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากที่มีคุณภาพชีวิตในเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า อายุของ การปฏิบัติงานที่ยาวนานกว่าทำให้ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากเกิดมีความมั่นคง ในอาชีพที่ตัวเองปฏิบัติอยู่เมื่อเทียบกับอดีตเมื่อเริ่มต้นรับราชการ จึงทำให้คุณภาพชีวิตในด้านนี้ สูงกว่าเล็กน้อย

3.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ใน การทำงานมาก ผลการเปรียบเทียบไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งทั้งสองอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสาเหตุ อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเรื่องของความสะอาด สวยงามและถูกสุขลักษณะของสถานที่ทำงานรวมถึงอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ทำงานนั้นใน

การทำงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งทางสถานีต่าง ๆ ไม่ได้มีการกำหนดแบ่งพื้นที่ในการทำงานตามประสิทธิภาพแต่อย่างใด อีกทั้งการปฏิบัติหน้าที่ยังมีการสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปและมีการเบิกจ่ายอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เท่าเทียมกัน ส่วนความปลอดภัยของการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานอัตราความเสี่ยงภัยหรือความปลอดภัยในการทำงานข้าราชการตำรวจมีอัตราความเสี่ยงภัยใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งโรจน์ แสงคร้าม (2532, หน้า 114) เกี่ยวกับการเสี่ยงภัยในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุทำให้คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม สุขลักษณะและความปลอดภัยไม่มีความแตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้ว พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากมีคุณภาพชีวิตในด้านนี้สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า มีข้าราชการตำรวจที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากอาจนำสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่ปัจจุบันนำไปเปรียบเทียบกับสภาพแวดล้อมในอดีตที่มีสภาพไม่ค่อยดี จึงทำให้เห็นความแตกต่างอย่างชัดเจน จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในด้านนี้สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย

3.1.3 คุณภาพชีวิตในด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยและประสิทธิภาพในการทำงานมาก ผลการเปรียบเทียบไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งทั้งคู่อยู่ในระดับปานกลาง อาจมีสาเหตุมาจาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นต่าง ๆ มีนโยบายส่งเสริมและเปิดโอกาสในข้าราชการตำรวจในส่วนต่าง ๆ ได้หาความรู้เพิ่มเติมและมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้มีการทำงานให้ตรงกับที่ตนเองถนัด รวมทั้งมีการจัดการอบรมภายในหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเอง และยังเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาหรืออบรมนอกหน่วยงานด้วยโดยการอบรมหรือการศึกษานั้นเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจทุกคนโดยไม่ได้ปิดกั้น โดยมีการยึดหลักการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวของ สุขุมธ เดียวิศเรศ (2531, หน้า 26-28) การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ดังนั้น โอกาสในการพัฒนาความรู้ของข้าราชการตำรวจไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยหรือมากก็มีความทัดเทียมกัน จึงทำให้ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาโดยละเอียด พบว่าแล้วข้าราชการตำรวจที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากอาจมีคุณภาพชีวิตในด้านนี้สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยอยู่เล็กน้อย สาเหตุอาจเป็นเพราะว่าความเจริญและความทันสมัยของเทคโนโลยีของปัจจุบันเมื่อเทียบกับอดีตที่ผ่านมา ทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าเล็กน้อย

3.1.4 คุณภาพชีวิตในด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโต เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย และข้าราชการที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก

ผลการเปรียบเทียบไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งทั้งคู่ออยู่ในระดับปานกลาง อาจมีสาเหตุมาจากการระเบียบข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกี่ยวกับการได้เลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง มีระบบคุณธรรมและมีความเหมาะสมและมีการสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายและมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติอยู่โดยไม่ใช้หลักเกณฑ์เกี่ยวกับประสบการณ์เข้ามาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งของ พยอ ม วงศ์สารศรี (2534, หน้า 148) คือต้องใช้ระบบความรู้ความสามารถและระบบคุณธรรม รวมถึงความเหมาะสม ดังนั้น จึงทำให้ คุณภาพชีวิตในด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโต ของข้าราชการที่มีประสบการณ์น้อยและมาก ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบโดยละเอียดแล้ว คุณภาพชีวิตในด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตใกล้เคียงกันมาก

3.1.5 คุณภาพชีวิตในด้านการมีส่วนร่วมและการเป็นที่ยอมรับ เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ผลการเปรียบเทียบไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งทั้งคู่ออยู่ในระดับปานกลาง อาจมีสาเหตุมาจากการได้รับเกียรติและการได้รับการยอมรับจากสังคมจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีโอกาสเท่าเทียมกัน โดยที่ข้าราชการตำรวจทุกคนมีโอกาสดำเนินการ และมีความปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่อไม่แตกต่างกัน โดยไม่ได้แบ่งตามประสบการณ์น้อยมากแต่อย่างใด ดังคำกล่าวของ บุญแสง ชีระภากร (2537, หน้า 10) การบูรณาการทางสังคม คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งรูปแบบที่ทางการและไม่เป็นทางการสำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่เป็นจุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนระเบียบข้อบังคับเป็นตัวกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่า องค์การมีการบูรณาการทางสังคม หรือไม่การปฏิบัติตามกฎขององค์การมักเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะทำให้งานในองค์การคล่องตัวขึ้น ดังนั้นความแตกต่าง ของประสบการณ์ในการทำงานจึงไม่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับแต่อย่างใด จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยละเอียดจะพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีคุณภาพชีวิตในด้านนี้สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยอยู่เล็กน้อย สาเหตุอาจเป็น เพราะความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือประชาชนในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานซึ่งมีความคุ้นเคยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงทำให้คุณภาพชีวิตในด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับสูงกว่าเล็กน้อย

3.1.6 คุณภาพชีวิตในด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมาก ผลการเปรียบเทียบไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งทั้งคู่อยู่ในระดับปานกลาง อาจมีสาเหตุมาจากข้าราชการตำรวจทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่นั้น ต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่วางไว้โดยชัดเจน และมีความเป็นธรรมและเสมอภาคทุกคน ที่ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดมาให้ข้าราชการตำรวจทุกคนต้องปฏิบัติให้เหมือนกัน และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ดังคำกล่าวของ สุจินดา อ่อนแก้ว (2537, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ลักษณะวัฒนธรรมการเป็นแบบแผนระเบียบปฏิบัติของบุคคลในแต่ละองค์กรที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมากไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้วจะพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีคุณภาพชีวิตในด้านนี้สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า อายุในการปฏิบัติหน้าที่และประสบการณ์ที่ผ่านมา อาจเคยได้พบเห็นผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในอดีต ไม่ได้รับความเป็นธรรม และนำมาเปรียบเทียบกับระเบียบกฎเกณฑ์ปัจจุบันที่มีความเป็นธรรม ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยอาจไม่พบความแตกต่างในการปฏิบัติหน้าที่มากนัก จึงทำให้คุณภาพชีวิตในด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรมของข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

3.1.7 คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิตส่วนตัวและงาน เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมาก ผลการเปรียบเทียบไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งทั้งคู่อยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุอาจ มาจากการจัดแบ่งหน้าที่ หรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ หรือวันหยุดพักผ่อน นั้น มีการจัดแบ่งหน้าที่หรือภาระกิจที่ปฏิบัติกัน โดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์แต่อย่างใด โดยได้แบ่งการทำงานโดยมีหน้าที่การปฏิบัติหลักและหน้าที่ปฏิบัติรองที่มีการปฏิบัติเหมือนกันทุก ๆ สถานี โดยมีการจัดหน้าที่เวรยามเหมือนกัน และมีการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานตลอดเวลาโดยการปฏิบัติไม่มีหน้าที่ถาวร โดยการสับเปลี่ยนไม่ได้ใช้เกณฑ์ประสบการณ์ในการทำงานเพียงอย่างเดียว จึงทำให้การดำเนินชีวิตส่วนตัวและงานมีความสมดุลที่ใกล้เคียงกันตามคำกล่าวของ บุญแสง ชีระภากร (2537, หน้า 11-12) ว่าการทำงานในองค์กรมิได้มีเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้สิ่งใดมารบกวนนอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเบี่ยงตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรต้องส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานทุกคนมีเวลาว่างของชีวิต ดังนั้นจึงทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์

ในการทำงานน้อยและมาก ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้วคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิตส่วนตัวและงานมีความใกล้เคียงกันมาก

3.1.8 คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานน้อยกับประสบการณ์ในการทำงานมาก ผลการเปรียบเทียบไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งทั้งคู่อยู่ในระดับปานกลาง อาจมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม และการได้รับยกย่อง เชื้อถือและศรัทธาจากสังคมทั่วไปรวมถึงโอกาสในการเผยแพร่การปฏิบัติงานของสถานีให้ประชาชนทราบอีกทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นของข้าราชการตำรวจมีโอกาสดังกล่าวของ รังสิต ญาโณทัย (2536, หน้า 2-7) ว่าตำรวจทำหน้าที่ให้ความคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนอำนวยความสะดวกในภาวะปัจจุบันทำให้ตำรวจกับประชาชน ต้องพาดพิงกันและกันมากกว่าแต่ก่อน จำเป็นต้องมีความร่วมมือระหว่างตำรวจกับประชาชน การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจอาจสร้างความพึงพอใจหรือผลประโยชน์แก่ฝ่ายหนึ่งอาจไม่พึงพอใจหรือเสียประโยชน์ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจำต้องยึดมั่นอยู่บนความซื่อสัตย์สุจริตและให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงและต้องอยู่ในขอบเขตของกฎหมาย ดังนั้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม ประสบการณ์น้อยกับประสบการณ์มากจึง ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบโดยละเอียดแล้วมีความใกล้เคียงกันมาก

3.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี แต่ละด้านและโดยรวม ซึ่งจำแนกตามชั้นยศ โดยการแบ่งเป็น 2 ชั้นยศ คือ ชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร ซึ่งมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีอยู่ 3 ด้านที่มีความแตกต่างกันคือ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสังคมและด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโต ซึ่งสามารถพิจารณาแยกเหตุผลได้ดังนี้

3.2.1 คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ,ด้านสิ่งแวดล้อม ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ และความสมดุลในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งผลการเปรียบเทียบไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีสาเหตุดังต่อไปนี้

3.2.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ผลการเปรียบเทียบไม่มีความแตกต่างกันอาจมีสาเหตุมาจาก จัดทำและการดำเนินการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้จัดความเหมาะสมของค่าตอบแทนและการใช้จ่ายให้เหมาะสมและเป็นธรรมกับสถานะของแต่ละชั้นยศ

ซึ่งผลการวิจัยที่ผ่านมาของ สุภชัย เอมอ่อน (2542, หน้า 63) สภาพความพึงพอใจเรื่องค่าตอบแทนและรายได้พิเศษของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2 ดังนั้นจึงทำให้ข้าราชการตำรวจทั้งชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบโดยละเอียดแล้วมีความใกล้เคียงกันมาก

3.2.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตรแล้ว ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสาเหตุอาจเป็นมาจากข้าราชการตำรวจไม่ว่าจะเป็นชั้นประทวนหรือสัญญาบัตร ต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สภาพแวดล้อมและพื้นฐานด้านสะดวกความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ รวมถึงอุปกรณ์และเครื่องมือยานพาหนะที่ใช้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีคุณลักษณะและคุณภาพที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งผลการวิจัยของ สุภชัย เอมอ่อน (2542, หน้า 62) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยจึงทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้วมีความใกล้เคียงกันมาก

3.2.1.3 คุณภาพชีวิตในด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรแล้ว ไม่มีความแตกต่างกัน อาจมีเหตุผลมาจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นต่างๆ มีนโยบายส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจในส่วนต่าง ๆ ได้หาความรู้เพิ่มเติมและมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และจัดหน้าที่การทำงานที่ตนเองถนัดและยังจัดการอบรมในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ โดยการจัดการดำเนินการต่าง ๆ นั้น ได้จัดการอบรมทุกชั้นยศ ให้ได้รับการอบรมที่เท่าเทียมกันและเหมาะสมโดยยึดหลักความเป็นธรรมและเสมอภาค ดังคำกล่าวของ สุเมธ เดียววิศรศ (2531, หน้า 26-28) การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ดังนั้น คุณภาพชีวิตในด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรจึงไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้ว ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีระดับคุณภาพชีวิตในโอกาสในการพัฒนาความรู้สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอยู่เล็กน้อย สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร อาจมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ที่มากกว่าเพื่อก้าวไปสู่ความเจริญเติบโตจึงทำให้คุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความรู้ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรจึงสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

3.2.1.4 คุณภาพชีวิตในด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรแล้ว ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจมีสาเหตุจากการบังคับใช้ระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับ ที่วางไว้ชัดเจน ซึ่งเน้นหลักความเสมอภาคและเป็นธรรม และมีการคุ้มครองการปฏิบัติงานด้วยกฎหมายฉบับเดียวกัน ดังคำกล่าวของ สุจินดา อ่อนแก้ว (2537, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ลักษณะวัฒนธรรมการเป็นแบบแผนและระเบียบการปฏิบัติของบุคคลในแต่ละองค์การที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ดังนั้น ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตรจึงไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้วคุณภาพชีวิตด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรมใกล้เคียงกันมาก

3.2.1.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและงานเมื่อเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรแล้ว ไม่มีความแตกต่างกัน สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระกิจหลักที่มีความแตกต่างกัน อีกทั้งการจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาพักผ่อนที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้คนที่ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ดังคำกล่าวของ กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2528, หน้า 227) แรงจูงใจหรือความต้องการต่อการดำเนินชีวิตของทุกคนคือ ต้องการแรงจูงใจในได้แก่ ความหิว ความต้องการพักผ่อนทั้งทางกาย และทางใจ ดังนั้นจึงทำให้ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตรไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้วคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและงานใกล้เคียงกันมาก

3.2.2 คุณภาพชีวิตในด้านการส่งเสริมการเจริญเติบโต ด้านการมีส่วนร่วมและการเป็นที่ยอมรับและด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ทั้ง 3 ด้าน แล้วมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นมีสาเหตุดังต่อไปนี้

3.2.2.1 คุณภาพชีวิตในด้านการส่งเสริมการเจริญเติบโต เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรแล้ว มีความแตกต่างกัน อาจมีสาเหตุมาจากตัวแปรอิสระโดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร รวมทั้งตัวแปรที่อยู่รวมข้างเป็นตัวชี้วัดโดยไม่มีกฎเกณฑ์หรือระเบียบที่วางไว้ที่แน่ชัดหรือเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด ซึ่งตัวชี้วัดคือความรู้สึกโดยคุณภาพชีวิตในด้านการส่งเสริมการเจริญเติบโตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอาจมีความคิดว่า ความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมีขีดจำกัดส่วนข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานไม่มีขีดจำกัด ดังคำกล่าวของ พยอม วงศ์สารศรี (2534, หน้า 148) หลักเกณฑ์ในเลื่อนตำแหน่งประกอบด้วย, หลักความรู้ความสามารถ, หลักอาวุโสและประสบการณ์หลักความรู้ความสามารถและระบบอาวุโสและระบบอุปถัมภ์ ดังนั้นเมื่อความรู้

เกี่ยวกับเกณฑ์ไม่เกิดความมาตรฐาน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตรจึงทำให้เกิดความแตกต่างกัน

3.2.2.2 คุณภาพชีวิตในด้านการมีส่วนร่วมและการเป็นที่ยอมรับ เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนแล้วมีความแตกต่างกัน อาจมีสาเหตุมาจากการได้รับความรู้สึกจากสิ่งแวดล้อมทั้งจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและความรู้ของประชาชนเกี่ยวกับการยอมรับนับถือและการให้เกียรติ เนื่องจากตัวผู้ปฏิบัติงานโดยตรงคือชั้นประทวน ต้องเป็นผู้มีการพบปะ และปฏิสัมพันธ์จึงทำให้เกิดความรู้สึกทั้งดีและไม่ดีปะปนกันไป ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรจะเป็นผู้ควบคุมดูแลสั่งการในการปฏิบัติ จึงทำให้เกิดความรู้ในทางที่ดีในสายตาประชาชนมากกว่าชั้นประทวน ดังนั้น ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตรจึงมีความแตกต่างกัน

3.2.2.3 คุณภาพชีวิตในด้านการสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม เมื่อเปรียบเทียบแล้วข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตรมีความแตกต่างกัน อาจมีสาเหตุมาจากการรู้สึกของประชาชนเกี่ยวกับระบบเจ้าขุนมูลนายในสมัยก่อน และยังมีความรู้สึกเกี่ยวกับคุณวุฒิและความสามารถอำนาจในการตัดสินใจสั่งการ จึงทำให้เกิดความเอนเอียงในด้านความรู้สึกในด้านยอมรับ เชื้อถือ และความศรัทธาจากสังคม อีกทั้งโอกาสในการมีส่วนร่วมกิจกรรมหรืองานสังคมที่บ่อยครั้ง จึงทำให้ความรู้สึกในด้านที่สูงกว่า ทั้งที่บางครั้งอาจไม่เป็นดังความรู้สึก และประชาชนทั่วไปเข้าใจคง (แผนกรมตำรวจแม่บท ฉบับที่ 3 พ.ศ.2540-2544 หน้า 78) มีเนื้อความว่า งานมวลชนและงานชุมชนสัมพันธ์ของกรมตำรวจจะสามารถนำไปสู่จุดบรรลุของภารกิจต่าง ๆ ได้ และยังเกิดประสิทธิภาพด้วย และยังเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างประชาชนกับตำรวจ ดังนั้น จึงทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร

3.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยแต่ละด้านและโดยรวม ซึ่งเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงาน คือ ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากไม่ว่าจะเป็นรายด้านหรือโดยรวมแล้วทั้งหมดไม่มีความแตกต่างกัน เหตุผลอาจเป็นเพราะว่า การจัดสรรงานที่ให้ข้าราชการตำรวจแต่ละคนปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสำเร็จและความเรียบร้อยของงาน อีกทั้งให้ข้าราชการตำรวจเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัตินั้นได้มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรมโดยมีการจัดสรรหน้าที่และตำแหน่งตามความเหมาะสมกับบุคคลรวมถึงปริมาณงานและความรับผิดชอบที่จัดสรรให้โดยงานที่ได้รับมอบหมายนั้นผู้ปฏิบัติต้องได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งมีการหมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงานรวมทั้งตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐศักดิ์ จันประเทศ (2541) พบว่า ความพึงพอใจและ

ความต้องการในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และประสบการณ์มาก มีแรงงูใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้วพบว่ามึบางด้านที่มีค่าระดับที่มากกว่ากันสามารถแยกเหตุผลได้ดังนี้

3.3.1 แรงงูใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน เมื่อเปรียบเทียบแล้วพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีแรงงูใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย อาจมีสาเหตุมาจาก ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากนั้น มีความละเอียดรอบคอบเกี่ยวกับขั้นตอนของงานที่ต้องปฏิบัติและให้เกิดความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีอายุในการปฏิบัติงานที่มากกว่าเป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับความสามารถ จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากเกิดแรงงูใจในด้านความสำเร็จของงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

3.3.2 แรงงูใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ เมื่อเปรียบเทียบแล้วพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีแรงงูใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในทำงานมากอยู่เพียงเล็กน้อยและใกล้เคียงกันมาก ส่วนสาเหตุอาจเป็นว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยอาจมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับคำชมเชยรางวัลในการปฏิบัติงานหรือความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานพิเศษเข้ามาเกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุทำให้แรงงูใจในด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์มากอยู่เล็กน้อย

3.3.3 แรงงูใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อเปรียบเทียบแล้วพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีแรงงูใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยยังมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทายและต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพและความสามารถเพื่อแสดงให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเห็น ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากอาจมีความจำเจหรือความเคยชินกับงานที่ปฏิบัติ จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีแรงงูใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

3.3.4 แรงงูใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบแล้วพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีแรงงูใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการ

ตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีเรื่องความอาวุโสที่มากกว่าและประสบการณ์ที่มากกว่า รวมถึงอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมาย จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

3.3.5 แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบแล้วปรากฏว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีระยะเวลาในการที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นั่นคือ มีอายุราชการที่เหลือมากกว่าจึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เกิดความกระตือรือร้นในการเพิ่มพูนความรู้ หรือความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ที่เหลือเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ยาวนานนัก จึงเป็นสาเหตุทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

3.4 เปรียบเทียบแรงจูงในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ในแต่ละด้านและโดยรวม ซึ่งจำแนกตามชั้นยศ คือ ชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ผลการเปรียบเทียบพบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอยู่เพียงด้านเดียวคือ ด้านความรับผิดชอบ เหตุผลของความไม่แตกต่างกันโดยรวม อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะของหน้าที่หลักและผลของการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง คือหน้าที่หลักของข้าราชการตำรวจ คือ รักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ และรักษาความปลอดภัยในชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของประชากรในประเทศ อีกทั้งบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และ ผลการของการปฏิบัติต้องออกมาในรูปแบบด้านต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม คือ ตำรวจต้องคนต้องปฏิบัติเช่นนี้ ดังคำกล่าวของ พยอ ม วงศ์สารคดี (2534, หน้า 152-159) เกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนเสมอภาค เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และสร้างกำลังใจ และทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงเป็นผลให้ข้าราชการตำรวจชั้นยศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบที่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า มีการกำหนดงานและมอบหมายงานให้กับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรปกครองดูแล และควบคุมการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของชั้นประทวน ให้มีมาตรฐานและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มอบหมายให้ปฏิบัติจึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความรับผิดชอบมากกว่า จึงทำให้มีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่เมื่อนำมาพิจารณาโดยละเอียดในด้านที่ไม่มีมีความแตกต่างกันนั้น อาจมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่ากันสามารถแยกเหตุผลได้ดังนี้

3.4.1 แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน เมื่อเปรียบเทียบแล้วพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรอยู่เพียงเล็กน้อยและใกล้เคียงกันมาก ส่วนสาเหตุของความแตกต่างกันไม่มาก อาจเป็นเรื่องของหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หรือข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรนั้น ต้องมีหน้าที่ในลักษณะที่คล้ายกันคือรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง และบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนเช่นกัน และมีระเบียบ ข้อบังคับ เป็นตัวควบคุมการปฏิบัติจึงเป็นสาเหตุทำให้แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรแตกต่างกันเล็กน้อยและมีความใกล้เคียงกัน

3.4.2 แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ เมื่อเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อาจมีสาเหตุมาจาก ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงประชาชนทั่วไป ให้ความสำคัญและความไว้วางใจในเรื่องการปฏิบัติงาน และมีเรื่องคุณวุฒิที่สูงกว่าชั้นประทวน ดังนั้น จึงเป็นสาเหตุทำให้แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

3.4.3 แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน เมื่อเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีแรงจูงใจด้านลักษณะของงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรต้องมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดผลดีต่อสายการบังคับบัญชาและการสั่งการจึงเป็นสาเหตุทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

3.4.4 แรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อาจเป็นสาเหตุเพราะว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีโอกาที่จะก้าวหน้าในหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่า ซึ่งความก้าวหน้าในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรนั้นสูงสุดคือผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนนั้นมีความจำกัด

ในเรื่องของตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งสูงสุดคือผู้บังคับหมู่ จึงเป็นสาเหตุทำให้แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก ตัวแปรสำคัญ ที่ทำให้ผลการวิจัยเป็นไปทางบวกน่าจะเป็น สำนักงานตำรวจแห่งชาติเอง ซึ่งเป็นหลักในการจัดการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้าน ค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนา ความรู้ ด้านการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และระเบียบกฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน หากสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถจัดระบบคุณภาพชีวิตทั้ง 5 ด้าน ให้มีมาตรฐาน สูงขึ้นจะเป็นผลพวงทำให้คุณภาพชีวิตทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ ด้านความสมดุลการดำเนินชีวิตส่วนตัวและงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม หากผลของคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น ก็ทำให้ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ทำให้งาน ที่ออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งถ้างานที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติอยู่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ก็ทำให้ประชาชนมีแต่ความสงบสุขและทำให้ประเทศชาติพัฒนาไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สืบศักดิ์ สืบสกุล (2542) ที่วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธรกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการ ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้าน ที่อยู่ในระดับน้อยคือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอช้อย่อยความพอใจ กับการได้รับเงินเดือน ทดเทียบกับข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทนให้กับข้าราชการตำรวจ สูงขึ้นโดยให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและค่าใช้จ่าย ในแต่ละวัน โดยค่าตอบแทนที่จ่ายต้องอิงหน่วยงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกันเป็นหลัก คืองาน ที่บังคับใช้กฎหมาย และรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น อัยการ ผู้พิพากษา ซึ่งมีเงินเดือน และ

ผลตอบแทนต่าง ๆ ในอัตราที่สูงกว่าข้าราชการตำรวจมาก และยังมีลักษณะเสี่ยงภัยมากกว่า ซึ่งการปรับปรุงเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ นั้น เป็นการสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจอีกทั้งยังเป็นการลดปัญหาการคอร์รัปชัน ซึ่งปัจจุบันรัฐบาลได้มีการปรับเงินเดือนและเพิ่มค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้สูงขึ้นให้กับข้าราชการตำรวจ ซึ่งระดับความพอใจน่าจะดีขึ้น

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานถูกลักษณะและปลอดภัย ข้อย่อยเกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือในการที่เพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน ได้สะดวก ดังนั้น ควรมีการจัดสรรอุปกรณ์การใช้งานเกี่ยวกับตำรวจ ให้มีความเพียงพอ และอุปกรณ์ที่นำมาใช้ เช่น อาวุธปืน ยานพาหนะ คอมพิวเตอร์ ควรมีการปรับปรุงให้ทันสมัยเหมาะสมกับสภาวะของบ้านเมืองในปัจจุบัน อีกทั้งควรมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของตำรวจ อีกทั้งลดสายงานในการเบิกจ่ายอุปกรณ์เพื่อความรวดเร็ว และลดปัญหาการคอร์รัปชัน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ตามตัวแปรอื่น เช่น ตามลักษณะของสายงานหรือตามลักษณะท้องที่ปฏิบัติงาน
2. ควรมีการเพิ่มพื้นที่หรือเพิ่มจำนวนประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละจังหวัดในเขตตำรวจภูธรภาค 2 แล้วนำมาเปรียบเทียบกันเป็นรายจังหวัด