

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ ชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 112 นาย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 112 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบว่ามีความสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least Significant Difference test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งผลการศึกษานำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีชั้นยศดาบตำรวจ มีระยะเวลาในการรับราชการ 10 - 20 ปี ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อันดับแรกคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสมดุลแห่งชีวิต อยู่ในระดับน้อย ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับน้อย ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับน้อย ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับน้อย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับน้อย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม อันดับแรกคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่การทำงาน อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันตามอัตราและครอบครัว อยู่ในระดับน้อย พอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ อยู่ในระดับน้อย พอใจกับการปรับเงินเดือนครั้งล่าสุด อยู่ในระดับน้อย ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับ ได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนของหน่วยอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน อยู่ในระดับน้อย พอใจเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย พอใจกับเงินอุดหนุนประจำปี (โบนัส) ที่ได้รับ อยู่ในระดับน้อย พอใจบัญชีอัตราเงินเดือนของหน่วยงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลอื่น ๆ ที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตโดยไม่เดือดร้อน อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตใน

การทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อันดับแรกคือ สถานที่ทำงานมีความสะอาดมีความปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทสะดวก อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สถานที่ทำงานอยู่ในสภาพที่ไม่แออัดเป็นระเบียบเรียบร้อย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความสงบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย หน่วยงานมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมแซมของใช้ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัย อยู่ในระดับน้อย หน่วยงานมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุ อยู่ในระดับน้อย มีความปลอดภัยขณะปฏิบัติงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย หน่วยงานมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางของใช้ อย่างมีระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย อยู่ในระดับน้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงาน อุปกรณ์ประจำหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานทำให้มีปัญหาด้านสุขภาพ อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานร้อนอบอ้าวน้อย อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อันดับแรกคือ มีผลงานการปฏิบัติงานที่ภาคภูมิใจเป็นอันมาก อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น อยู่ในระดับน้อย ได้รับการยกย่องชมเชยใน การที่ทำสำเร็จ อยู่ในระดับน้อย มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบสูงขึ้น อยู่ในระดับน้อย ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนหรือยกย่องในผลงาน อยู่ในระดับน้อย มีโอกาส ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย ได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับน้อย หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าเดิมได้ตามลำดับ อยู่ในระดับน้อย ได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการปรับ หรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม อยู่ในระดับน้อย และอันดับ สุดท้ายคือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย ที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

4. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง อันดับแรกคือ หน่วยงานสนับสนุนให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ สามารถกำหนดเป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของตนเองได้ อยู่ในระดับน้อย ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการส่งพนักงานไปฝึกอบรม สัมมนาหรือศึกษาต่อ อยู่ในระดับน้อย มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถควบคุม และกำกับดูแลงานด้วยตนเองเท่ากัน อยู่ในระดับน้อย หน้าที่การงานในปัจจุบันทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับน้อย ได้รับการฝึกอบรมทางด้านการบริหารหรือทักษะการปฏิบัติงานที่ต้องการอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับน้อย ได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับน้อย หน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากรและถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ ในการปฏิบัติงานไม่มีส่วนช่วยทั้งในการวางแผน และการลงมือในการปฏิบัติงานนั้น อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อันดับแรกคือ รู้สึกยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรม กีฬา งานพิธีการต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง อยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยราบรื่นดี อยู่ในระดับน้อย เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานคอยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจ อยู่ในระดับน้อย หน่วยงานมีการประชุมหารือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม อยู่ในระดับน้อย ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับน้อย เมื่อมีปัญหาเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัวมักจะได้รับความช่วยเหลือ หรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย หน่วยงานคำนึงถึงทักษะความสามารถในการทำงานมากกว่า

คำนึงถึงพวกฟ้องหรือเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ ภายในหน่วยงานมีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านสิทธิส่วนบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล อันดับแรกคือ หน่วยงานมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับน้อย หน่วยงานเน้นการปฏิบัติงานตาม กฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับน้อย งานที่ทำมีระเบียบแบบแผน และขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่ยุ่งยาก อยู่ในระดับน้อย หน่วยงานมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับน้อย หน่วยงานได้วางแผนนโยบายที่สอดคล้องกับความสามารถ อยู่ในระดับน้อย มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย มีอิสระในการที่จะปฏิเสธงาน ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งคิดว่าไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติ หรืองานนอกขอบเขตความรับผิดชอบ อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ รู้สึกไม่พอใจถ้ามีการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

7. ด้านสมดุลแห่งชีวิต พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสมดุลแห่งชีวิตในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสมดุลแห่งชีวิต อันดับแรกคือ การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเป็นที่ยอมรับของครอบครัว อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สามารถแบ่งเวลาสำหรับตนเองการทำงานและครอบครัว อยู่ในระดับมาก มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับน้อย การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับน้อย นอกเวลาราชการสามารถตัดความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับน้อย พอใจกับเวลาในการทำงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย มีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย รู้สึกว่าภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับชีวิต และสภาพครอบครัว อยู่ในระดับน้อย รู้สึกยินดีถ้าต้องไปปฏิบัติงานในวันหยุด อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ รู้สึกเหนื่อยหน่ายต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันดับแรกคือ พอใจกับงาน การให้บริการสังคม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีความสุขกับการเข้าร่วมกิจกรรมข้างนอก อยู่ในระดับมาก หน่วยงานมีการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ร่วมกับสังคม อยู่ในระดับมาก หน่วยงานให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์ อยู่ในระดับมาก มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมาก หน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติการอยู่ อยู่ในระดับมาก หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาสังคม อยู่ในระดับมาก มีโอกาสช่วยเหลือหรือ ให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานได้รับคำชมเชยจากสังคมข้างนอก อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ ชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีช่วงอายุ ชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นฤคธ มีเพียร (2541) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย และมีมิติด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงว่า การที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจปองน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ในความคิดเห็นของผู้วิจัย พิจารณาว่า เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 7 ด้าน จากคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 8 ด้าน อยู่ในระดับน้อย คือด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านสมดุลแห่งชีวิต ซึ่งเป็นผลมาจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจปองน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจน้อยต่ออัตราเงินเดือน การปรับเงินเดือน เงินอุดหนุนประจำปี (โบนัส) และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ มีความพึงพอใจน้อยต่ออาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุปกรณ์อื่นประจำหน่วยงานที่เอื้ออำนวยการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจน้อยต่อการได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น การยกย่องชมเชยใน การที่ทำสำเร็จ การได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบสูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โอกาสการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีความรู้สึกพึงพอใจน้อยต่อการสนับสนุนให้ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า การใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ มีความพึงพอใจน้อยต่อการเข้าร่วม กิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การประชุมหารือภายในหน่วยงาน ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจน้อยต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานในการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายซึ่ง คิดว่าไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติ การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจน้อย ต่อความเหมาะสมในภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานกับชีวิตและสภาพครอบครัว การไปปฏิบัติงาน ในวันหยุด การผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างการทำงาน การปฏิบัติงาน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 1 สอดคล้องกับการศึกษาของ ธารพงษ์ มะละ (2546) เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนใน กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ผลการวิจัยพบว่า อายุของนายทหารชั้น ประทวนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต กับการศึกษาของ ไพศาล หน่ยมี (2547) เรื่องคุณภาพ

ชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร ผลการวิจัยพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร กับการศึกษาของ จันทรศรี เกษียรพรมราช (2548) เรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังการนํานโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ผลการวิจัยพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2542) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ไพศาล กตัญญู (2537) เรื่องคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ ผลการวิจัยพบว่า นายทหารที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานและความมั่นคงในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงว่า การที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้ศึกษาพิจารณาว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่ว่าจะอายุมากหรือน้อย ก็ยังเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจระดับล่าง ดังนั้น อายุไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจป้อมน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 2 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พันโทราพงษ์ มะละ (2546) เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับชั้นยศของนายทหารชั้นประทวนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต กับการศึกษาของ สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2547) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 ผลการวิจัยพบว่า ชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับการศึกษาของ ไพศาล หน่ยมี (2547) เรื่องคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้าค่ายอดิศร ผลการวิจัยพบว่า ระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้าค่ายอดิศร ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2542) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ระดับชั้นยศ ที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน กับการศึกษาของสมพล ประดับผล (2547) เรื่องคุณภาพชีวิตหลังการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณี กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการวิจัยพบว่า ชั้นยศมีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน

กับการศึกษาของไพศาล กตัญญู (2537) เรื่องคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ ผลการวิจัยพบว่า นายทหารที่มีระดับยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานและความมั่นคงในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงว่า การที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีชั้นยศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้ศึกษาพิจารณาว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่ว่าจะมีชั้นยศระดับใดก็ตาม ก็ยังเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจระดับล่าง ดังนั้น ชั้นยศไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจปองน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 3 สอดคล้องกับการศึกษาของจันทร์ศรี เกษียรพรมราช (2548) เรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังการนำนโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ผลการวิจัยพบว่า อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของสรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2547) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 ผลการวิจัยพบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับการศึกษาของ สมพล ประดับผล (2547) เรื่องคุณภาพชีวิตหลังการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณี กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการวิจัยพบว่า อายุรับราชการมีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน กับการศึกษาของ ไพศาล กตัญญู (2537) เรื่องคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ ผลการวิจัยพบว่า นายทหารที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานและความมั่นคงในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงว่า การที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระยะเวลาในการรับราชการต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้ศึกษาพิจารณาว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่ว่าจะรับราชการตำรวจมาเป็นระยะเวลานานเท่าไร ก็ยังเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจระดับล่าง ดังนั้น ระยะเวลาในการรับราชการไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจปองน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบาย

1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานและด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง ควรมีนโยบายเพิ่มศักยภาพ หรือพัฒนาบุคลากรข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้มีทักษะความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น หรือส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะในการทำงาน โดยส่วนกลางจัดขึ้น หรือให้โอกาสข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเสนอเพื่อขออนุญาต
2. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและด้านสมดุลแห่งชีวิต ควรมีนโยบายเพิ่มสวัสดิการให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หรือเพิ่มให้กับบุคคลในครอบครัวของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เนื่องจากอัตราเงินเดือนที่รับนั้นอาจไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ควรมีนโยบายส่งเสริมหรือรายได้ให้กับครอบครัวของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
3. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ควรมีนโยบายที่ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนแสดงความสามารถ ศักยภาพของตนเอง มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
4. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีนโยบายการสำรวจสถานที่ทำงานและปรับสภาพการทำงาน และจัดสรรงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอกับการใช้งาน และทันสมัย เพื่อให้การทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ทนต่อเหตุการณ์
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรมีนโยบายส่งเสริมการทำงานร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีม การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ระหว่างหน่วยงาน และการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ ตลอดจนการบริหารงานบุคคลให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หน่วยงานจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ให้มีความรู้ในสายวิชาชีพเพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพเสริมเพิ่มเติม จัดสวัสดิการที่จำเป็นอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
2. หน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เข้าอบรมเพื่อเพิ่มความรู้จากราชการส่วนกลาง หรือจากหน่วยงานอื่น ทั้งทางด้านงานตำรวจ งานเอกสาร งานการเงิน งานสัมพันธ์ ฯลฯ
3. หน่วยงานควรจัดส่งผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน

4. หน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้มีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ
เสนอความคิดในการทำงาน นอกเหนือจากการรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการวิจัยคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในเชิงลึก โดยแยกศึกษาข้าราชการ
ตำรวจที่ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย เช่น ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายปฏิบัติการ เนื่องจาก
ข้าราชการตำรวจในแต่ละฝ่ายมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. ควรทำการวิจัยคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในมุมมองอื่น อาจจะเป็น คุณภาพ
ชีวิตของข้าราชการตำรวจในแต่ละชั้นยศ หรือศึกษาความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน ความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจ เพื่อเป็นการเพิ่ม
มุมมองกับอาชีพตำรวจ หรือมองให้ได้ 360 องศาในอาชีพตำรวจ