

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ร.ต.ท.ญัตติพงษ์ เจียมพวก

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กันยายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ร้อยตำรวจโทผู้คดีพงษ์ เขียมพวง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

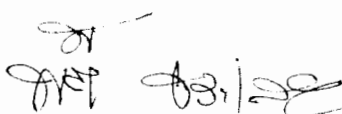


.....กรรมการ
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)



.....กรรมการและเลขานุการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่ 1 เดือนกันยายน พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร
โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความ
ช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะรองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์
ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา และการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข
และรองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ และ
อาจารย์พรเทพ นามกร ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะ ในการดำเนินงานนิพนธ์
ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษางานนิพนธ์ ครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจ
ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อนที่ตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์
ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่ได้เป็นประโยชน์ ตลอดจนขอขอบคุณผู้ที่มิได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้
ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานนิพนธ์ครั้งนี้ และครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุน

ร.ต.ท.ญัตติพงษ์ เขียมพวก

58930143: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ข้าราชการตำรวจ

ผู้ตีพิมพ์/เจียมพวก: คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร
โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี (QUALITY OF WORK LIFE AMONG POLICE OFFICERS
WORKING FOR PONG NAM RON POLICE STATIONS, CHANTABURI PROVINCE)
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชินรัตน์ สมสืบ, ปร.ค. 70 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล ชันยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุราชการ โดยวิธีการเก็บข้อมูลจาก ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จำนวน 62 นาย และใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก และสุดท้ายด้านชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีชันยศประทวน มีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีชันยศสัญญาบัตร ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี กับอายุ 51 ปีขึ้นไป และอายุต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับ ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวท./ ปวส. และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป-25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป-35,000 บาท รายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้ 35,000 บาทขึ้นไปตามลำดับ และข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป-10 ปี อายุราชการ 1 ปี-5 ปี และอายุราชการไม่เกิน 1 ปี ตามลำดับ

58930143: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ POLICE OFFICERS

YATTIPONG JIEMPUAK: QUALITY OF WORK LIFE AMONG POLICE OFFICERS WORKING FOR PONG NAM RON POLICE STATIONS, CHANTABURI PROVINCE. ADVISOR: CHINNARAT SOMSUEB, Ph.D. 70 P. 2016.

The purposes of this study were to examine and compare a level of opinions towards quality of work life among police officers as classified by personal information, including work rank, age, educational level, amount of income, and work length. The data were collected from 62 police officers who worked for Pong Nam Ron Police Stations. The test of t-test was administered to compare the differences between independent variables with two groups; and the test of One-way ANOVA was used to compare the differences among independent variables with three groups onwards.

The results of this study revealed that the subjects expressed a high level of opinions towards quality of work life. When considering each aspect of quality of work life, the one in relation to hygiene working condition was rated the highest, followed by the aspects relating to rights and duties of personnel working for the organization, integration of organizational society, fair compensation, potential development and use, continuous job advancement, relationship between work and personal life, working life and society, respectively. All of these aspects of quality of work life were rated by the subjects at a high level, except for that of rights and duties of personnel working for the organization which was rated at the highest level of opinion.

Based on the results from the comparisons, it was shown that non-commissioned police officers had a higher level of quality of work life than that of commissioned police officers. The subjects, aged 30-40 onwards had a higher level of quality of work life than that of their counterparts, aged 40-50 onwards and below 30, respectively. Also, the subjects, holding a bachelor's degree, had a higher level of quality of work life than that of those holding diploma/ lower /higher vocational certificate, and higher than a bachelor's degree. Furthermore, the subjects, earning 15,000-25,000 baht, had a higher level of quality of work life than that of those earning 25,000-35,000 baht, less than 15,000 baht, and 35,000 baht onwards. Finally, the subjects having a work length more than 10 years had a higher level of quality of work life than that of their counterparts with a work length of 5-10 years, 1-5 years, and less than 1 year, respectively.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ

บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	6
ข้อมูลทั่วไปสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
ประชากร.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	32
เกณฑ์การแปลผล.....	33
4 ผลการวิจัย.....	34
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี.....	37
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี.....	46
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผล.....	58
ข้อเสนอแนะ.....	61
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	65
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	70

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 15
2	อัตรากำลังพลสถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน..... 18
3	สกัดตัวแปรต้น..... 29
4	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 35
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการข้อมูลคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม..... 37
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการข้อมูลคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ..... 38
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ..... 39
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง..... 40
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการบูรณาการ ทางสังคมภายในองค์กร..... 41
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร..... 42
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต..... 43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม..... 44
13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน..... 45
14	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามชั้นยศ..... 46
15	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ..... 48
16	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา..... 50
17	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้..... 52
18	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุราชการ..... 54

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2 พื้นที่รับผิดชอบ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน.....	17
3 สายตรวจคุ้มภัยพื้นที่อำเภอโป่งน้ำร้อน.....	18

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นประเด็นทางสังคมที่ได้รับความสนใจศึกษาอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน เนื่องจากกว่าครึ่งหนึ่งของชีวิตคนเราต้องทำงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยให้คนเราสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มผลผลิต ซึ่งจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานจะสะท้อนด้วยความพึงพอใจที่มีต่องานของแต่ละบุคคล โดยจะแตกต่างกันไปตามภูมิหลังและลักษณะการรับรู้ที่มีต่อการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงชีวิต ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถผสมผสานการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนมักจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคง มีผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ดังนั้น การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ย่อมมีประโยชน์ทั้งในแง่ของการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนางานให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ รวมถึงการพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่จะเอื้อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจขององค์กร (จารุวรรณ สังข์เอียด, 2557)

ข้าราชการตำรวจเป็นข้าราชการสังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสถานะเทียบเท่าองค์กรระดับกรม ซึ่งเป็นองค์กรอิสระ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด การที่บุคคลพลเรือนเข้ามารับราชการตำรวจ ต้องสมัครสอบเข้ามา หรือรับคัดเลือกเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งมาจากหลายปัจจัยของแต่ละบุคคล แต่ทุกคนสมัครใจที่จะเข้ามารับราชการตำรวจเพราะมีความมั่นคงในระยะยาว หรือผู้ปกครองมีความต้องการที่จะให้รับราชการตำรวจ โดยข้าราชการตำรวจถือเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ประกอบด้วย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นศูนย์กลางในการบริหารของหน่วยงาน ระดับกองบัญชาการ ซึ่งมีผู้บัญชาการเป็นผู้บริหารสูงสุด ระดับกองบังคับการมีผู้บังคับการเป็นผู้บริหารสูงสุด โดยหน่วยที่กล่าวมาถือเป็นหน่วยบริหารย่อยตามลำดับชั้นลงมา และระดับกองกำกับการหรือสถานีตำรวจมีผู้กำกับการเป็นผู้บริหารสูงสุด ซึ่งหน่วยนี้ถือว่าเป็นหน่วยปฏิบัติและมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ การถวายความจงรักภักดีและถวายความปลอดภัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และพระบรมวงศานุวงศ์ ซึ่งถือเป็นหน้าที่หลักด้วยชีวิตและจิตใจของข้าราชการตำรวจทุกคน หน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ หน้าที่ดูแลบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน หน้าที่รักษากฎหมาย จับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา

และหน้าที่ช่วยเหลือประชาชนที่ตกทุกข์ได้ยาก จะเห็นได้ว่าภารกิจของตำรวจจะต้องใกล้ชิดกับประชาชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ข้าราชการตำรวจที่ถือเป็นผู้ปฏิบัติโดยจะต้องใกล้ชิดกับประชาชนก็คือ ข้าราชการตำรวจระดับกองกำกับการหรือสถานีตำรวจ โดยมีผู้กำกับการเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานี ลงมาจนถึงข้าราชการตำรวจชั้นประทวน งานตำรวจถือเป็นงานที่หนัก ไม่มีเวลาพักผ่อนที่แน่นอน วันหยุดก็ไม่แน่นอน หากมีภารกิจจะต้องพร้อมปฏิบัติทันที แต่ในทางกลับกันผลตอบแทนที่สะท้อนกลับมาค่อนข้างต่ำ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง หรือแม้แต่ความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อข้าราชการตำรวจซึ่งถือว่าต่ำมากเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่น ๆ ดังจะเห็นได้จากโพลส์ต่าง ๆ หรือสื่อต่าง ๆ ที่ออกมา (ธีรภาส ยั่งยืน, 2554)

สภ. โป่งน้ำร้อน เป็นหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในระดับกองกำกับการ มีผู้กำกับการสถานีเป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานต่าง ๆ และบริหารงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนในระดับแรก ซึ่งมีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของประชาชนและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อนนั้นเป็นสิ่งสำคัญซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและยังส่งผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนอีกด้วย

ข้าพเจ้าซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ใน สภ. โป่งน้ำร้อน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ เนื่องจากคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะส่งผลโดยตรงต่อองค์กรในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นและเพิ่มประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรอีกด้วย

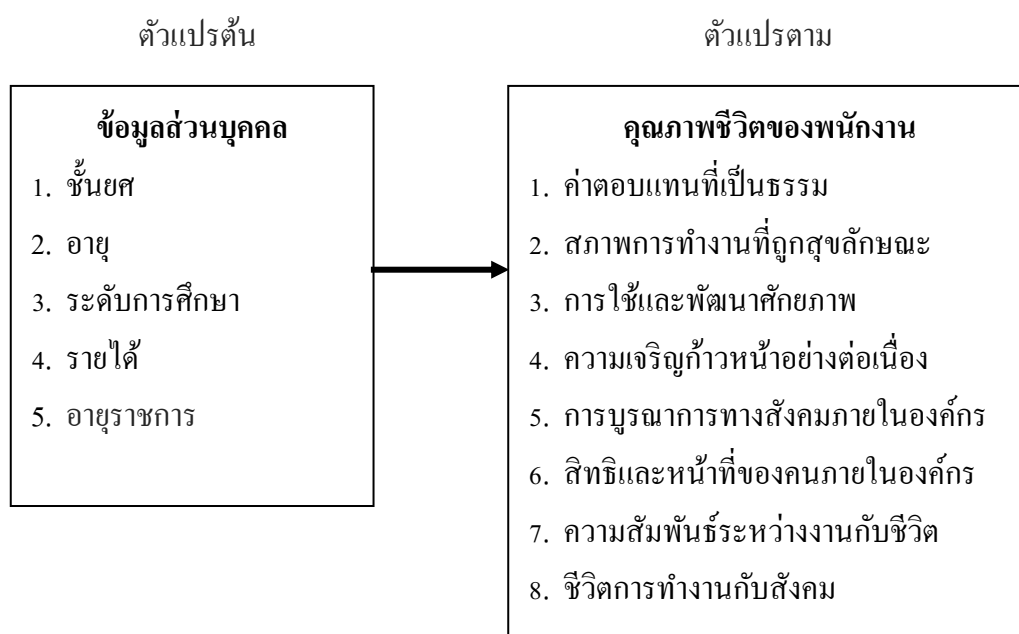
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ชันยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุราชการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิต การทำงานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ของ Walton (1973) มากำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการทำงานของ Walton (1973) สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 ชื่อยศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 รายได้
 - 1.5 อายุราชการ
2. ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่
 - 2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
 - 2.2 สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ
 - 2.3 การใช้และพัฒนาศักยภาพ
 - 2.4 ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
 - 2.5 การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร
 - 2.6 สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร
 - 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต
 - 2.8 ชีวิตการทำงานกับสังคม

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยในครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จำนวน 62 นาย

ขอบเขตด้านเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานภายในองค์กร ที่ทำให้การทำงานและการดำเนินชีวิตมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร สำหรับการวิจัยครั้งนี้วัดจากปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ Walton โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือนในการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนรางวัลนำจับ เงินเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าตอบแทนส่วนวน เงินเบิกค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการที่พักอาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานอย่างเพียงพอและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงาน
2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ หมายถึง สภาพทางกายภาพของที่ทำงาน ความพร้อมของหน่วยงานด้านวัสดุอุปกรณ์ เช่น อาคารพื้น วิทยุสื่อสาร เครื่องพิมพ์ และอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและผลเสียต่อสุขภาพ ความสะอาดสบาย และความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน
3. การใช้และพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การเปิดโอกาสในการพัฒนาและการใช้ยุทธวิธีและความสามารถของข้าราชการตำรวจ และการเปิดโอกาสในการเสนอผลงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน
4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การสร้างโอกาสเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้นยศและขึ้นเงินเดือน การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าหน้าที่ให้โอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ในสังคมกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม
6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน รับฟังปัญหาและแก้ไข มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความเสมอภาคในเรื่องการเคารพต่อความเป็นมนุษย์ ให้โอกาสเลือกในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล
7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วน การจัดเวรเหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม
8. ชีวิตการทำงานกับสังคม หมายถึง การทำงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับสังคมในลักษณะการให้บริการชุมชนหรือสาธารณประโยชน์ ความภูมิใจในงานและองค์กรของตน ความมีชื่อเสียง และการได้รับการยอมรับจากสังคม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.4 เปรียบเทียบทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานนี้ มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับแนวความคิดในเรื่องของการทำงาน ดังนี้

Walton (1973) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่เพียงการกำหนดเวลาการทำงาน หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Guest (1979) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน นั้นหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Bluestone (1977) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้าไปมีส่วนร่วม

ในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานของพวกเขา นั่นคือ รวมถึงการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ข้อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น

คูสิต ปาเซนทร์ (2547) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการย่อมส่งผลดีต่อองค์กร คือ การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความรักและผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นต้น เมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ผลที่องค์กรได้รับจะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้าม

รัฐญาณี บุญมา (2548) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ท่าทีหรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงานและได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามที่ตนต้องการ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ลักษณะงานค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และอื่น ๆ

บุญทริกา ละไมเสถียร (2548) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ชุตินา เทียนใส (2550) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคล ที่มีต่อการทำงาน ซึ่งมองว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนา ของตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน โดยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้สำเร็จบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ปริญญา ศรีประเสริฐ (2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทัศนคติของบุคคล ที่มีต่อการทำงานที่สามารถตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น

กนกวรรณ ครุฑปักยี่ (2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ที่มีต่อการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การดำรงชีวิต ประจำวันอย่างมีความสุข

ภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ ที่ดีของบุคคลที่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่พอเพียงและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด เศรษฐกิจส่วนบุคคล หรือครอบครัว เป็นบุคคลที่รู้จักรักตนเอง เพื่อแผ่ผู้อื่น มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อ มีสัมพันธภาพที่ดี ต่อสิ่งแวดล้อม

รัศมี เทียนปรุ (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึก ของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน มีการดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร และสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคคลได้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร และประสิทธิผลของงานและขององค์กรได้

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตนั้น มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยมีปัจจัยภายใน และภายนอกเป็นตัวแปรหลักผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิต มนุษย์จึงจำเป็นต้อง เรียนรู้และปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ หากขาดความสมดุลระหว่างปัจจัยภายใน และภายนอก

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

การจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีล้วนต้องมียุทธศาสตร์ประกอบหลายอย่างเข้ามามีส่วนสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการหลอมรวมกลายเป็นคุณภาพชีวิตที่ดีที่มนุษย์ส่วนใหญ่ต้องการ ซึ่งความต้องการในแต่ละด้าน แต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลล้วนมีความแตกต่างกัน และองค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่ดีต่างมีปัจจัยภายในที่มาจากภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกของบุคคล โดยมีนักวิชาการเสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ดังนี้

UNESCO (1978 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ มีคุณ, 2557, หน้า 13) ได้ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตจะดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of living) พิจารณาได้จากรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย การสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น
2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population dynamics) ในเรื่องโครงสร้างทางอายุ และเพศ อัตราการเติบโตของประชากร อัตราการเกิด อัตราการตาย การย้ายถิ่น เป็นต้น
3. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural factors) พิจารณาจากระบบสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น
4. กระบวนการพัฒนา (Process of development) พิจารณาจากลำดับความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคลการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมการค้า
5. ทรัพยากร (Resources) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ธรรมชาติ อาหาร เงินทุน ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ

สุรชัย ปัดทองคำ (2550) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้ว่า องค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีต้องประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ

1. ความสมบูรณ์ด้านร่างกาย
2. ความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์
3. ความสมบูรณ์ด้านปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต
4. ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

โดยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ประการ ล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตนั้น เป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่กระทบต่อการรับรู้ และความรู้สึกรับรู้ในการทำงาน อาทิ ผลตอบแทน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์

กับผู้ร่วมงาน การบริหารงานการทำงานที่มีประโยชน์กับสังคม และความภาคภูมิใจของกิจการ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีการรับรู้และความรู้สึกต่าง ๆ กัน

แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของคน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนที่เน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (Humanity) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองตามความต้องการและความพึงพอใจของคนในการทำงาน โดย Walton ซึ่งให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Immediate opportunity to use and develop capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (Opportunity for continual growth and security) ควรให้ความสนใจ การให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาหาความรู้ หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานรวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วย

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social integration in the work organization) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจาก

กลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Constitutional right and duty in the work organization) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิของตนมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) คือ พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social relevance of work life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำที่ตนทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

สรุปได้จากแนวความคิดของ Walton คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะ การใช้และพัฒนาศักยภาพ ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และชีวิตการทำงานกับสังคม

Feldman and Arnold (1983) ได้กล่าวว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้นั้น มีด้วยกันทั้งสิ้น 16 ประการด้วยกัน

1. ความมั่นคง
2. ค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรม
3. มีความเที่ยงธรรมในสถานที่ทำงาน
4. มีการผ่อนคลายการบังคับบัญชาและใช้อำนาจในการจัดการ
5. งานมีความสำคัญและน่าสนใจ
6. มีความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย
7. มีความท้าทาย
8. สามารถควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงานได้
9. มีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน
10. มีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า

11. รับทราบและได้เรียนรู้จากผลการทำงาน
12. มีอำนาจในการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนจากสังคม
14. อนาคตที่ก้าวหน้า
15. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม
16. มีทางเลือกให้พนักงานเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ชอบ สนใจ และคาดหวัง

ดังที่กล่าวมาสามารถสรุปปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ๆ ได้แก่ องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องของผลประโยชน์ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน องค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงาน ซึ่งเป็นเรื่องของความน่าสนใจ ความหลากหลายและความท้าทายของงาน และองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสระ การได้รับการยอมรับ การสื่อสารในองค์กร ปัจจัยสนับสนุนการทำงานและจังหวะหรือเวลาว่างของชีวิต

Kossen (1991) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting loaded vertically horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกรวมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating job, Cross-training and multi skilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ดูใจ (Do two “dulls” equal enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A liberal lacing of praise and recognition) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building responsibility in to job) เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้ตัดสินใจอย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing child care for employee's children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสาย ของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศ การทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์แล้ว จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะ ของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า Kossen ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าจะต้อง ประกอบด้วย การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ให้พนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิด ได้ใช้ใช้ทักษะหลากหลาย เปลี่ยนงาน ที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ ให้การชมเชยและการยอมรับ การให้ค่าตอบแทนที่ดี และการมีสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้ทั้งสิ้น

ทฤษฎี ERG (Alderfer's existence relatedness growth theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1969) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการ หลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการ ตามลำดับขั้นของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐาน ของร่างกายเพื่อให้อมนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการ ทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหาร สามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้ และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง

ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่อกางกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ถึงแม้ทฤษฎี ERG จะมีพื้นฐานและความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แต่ก็มีแตกต่างที่สำคัญ คือ Alderfer มีความเห็นว่า บุคคลสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน ตลอดจนอธิบายปฏิกิริยาของบุคคลเมื่อไม่สามารถบรรลุความต้องการโดยหลักความต้องการโดยหลักการความพอใจ-ความก้าวหน้า (Satisfaction-progression principle) และหลักการความไม่พอใจ-ถดถอย (Frustration-regression principle) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าความต้องการของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง เขาก็จะให้ความสำคัญกับความต้องการอื่นแทน ตัวอย่างเช่น ถึงแม้บุคคลจะไม่มีความภาคภูมิใจกับงานที่ซ้ำซากและน่าเบื่อของเขา แต่เขาก็ยังปฏิบัติงานนั้นอยู่ เนื่องจากรายได้ที่ดีและความมั่นคงของงาน เป็นต้น ทำให้นักวิชาการหลายคนให้การยอมรับว่าทฤษฎี ERG มีความเป็นจริงในการอธิบายความต้องการของมนุษย์มากกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ Walton (1973); Feldman and Arnold (1983); Kossen (1991) และ Alderfer (1969) ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละคน ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการ	แนวคิดทฤษฎี
Walton (1973)	ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ 1. ค่าตอบแทน 2. สภาพการทำงาน 3. การใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ 4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง 5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร 7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 8. ชีวิตการทำงานกับสังคม
Feldman and Arnold (1983)	ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 16 ประการ 1. ความมั่นคง 2. ค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรม 3. มีความเที่ยงธรรมในสถานที่ทำงาน 4. มีการผ่อนคลายการบังคับบัญชา 5. งานมีความสำคัญและน่าสนใจ 6. มีความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย 7. มีความท้าทาย 8. สามารถควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงานได้ 9. มีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน 10. มีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า 11. รับทราบและได้เรียนรู้จากผลการทำงาน 12. มีอำนาจในการทำงาน 13. ได้รับการสนับสนุนจากสังคม 14. อนาคตที่ก้าวหน้า 15. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม 16. มีทางเลือกให้พนักงานเลือกปฏิบัติ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดทฤษฎี
Kossen (1991)	ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 11 ประการ 1. การเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในงาน 2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงาน และเพิ่มความรับผิดชอบ 3. สร้างสรรค์งาน 4. มีการหมุนเวียนงาน 5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้อง 6. ให้การชมเชยและการยอมรับ 7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี 8. สร้างความรับผิดชอบในงาน 9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน 10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน 11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ
Alderfer (1969)	ทฤษฎีการจูงใจ ERG 1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

การศึกษาวิจัยครั้งผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ตามแนวคิดและทฤษฎี คุณภาพชีวิต 8 ประการ ของ Walton (1973)

ข้อมูลทั่วไปของสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ประวัติสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน

สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2890 ที่บ้านพญาแก้ว หมู่ที่ 2 ตำบลโป่งน้ำร้อน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยมีร้อยตำรวจโทจั้น กลิ่นดอกไม้ เป็นหัวหน้าสถานี พ.ศ. 2496 ต่อมา ฯ พลจ. โทเศษ เศษปฏิยุทธ์ รัฐมนตรีช่วยกระทรวงมหาดไทย

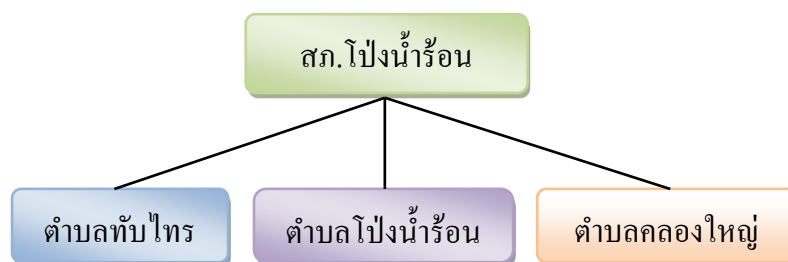
ได้เดินทางมาตรวจราชการได้พิจารณาเห็นว่ากรมทางหลวงได้ก่อสร้างทางหลวงแผ่นดินจากจังหวัดจันทบุรีไปยังจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งผ่านหมู่บ้านทับไทร ได้สั่งการให้หาที่ดินเตรียมไว้เพื่อก่อสร้างสถานีตำรวจขึ้นใหม่ริมถนนสายจันทบุรี-ปราจีนบุรี ต่อมา พ.ศ. 2508 ได้รับงบประมาณให้ก่อสร้างอาคารที่ทำการสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน เป็นอาคารไม้สองชั้น ณ บ้านทับไทร หมู่ที่ 1 ตำบลทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ริมทางหลวงแผ่นดินสายจันทบุรี-ปราจีนบุรี ในขณะนั้น ซึ่งครอบคลุมไปถึงเขตพื้นที่อำเภอสอยดาว ต่อมาทางด้านการปกครองได้แยกออกไปเป็นอำเภอสอยดาว ส่วนอำนาจการสอบสวนได้แบ่งเป็น สภ.สอยดาว สภ.สะตอน และ สภ.บ้านแปลง พ.ศ. 2546 ได้รับงบประมาณจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ก่อสร้างอาคารที่ทำการหลังใหม่ ปัจจุบันได้สร้างเสร็จเมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2547 ส่วนตัวอาคารที่ทำการหลังเก่า ทางสำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมืองได้ขอใช้เป็นที่ทำการด่านตรวจคนเข้าเมืองโป่งน้ำร้อน โดยได้มีการปรับปรุงตัวอาคารขึ้นใหม่และได้ใช้เป็นที่ทำการมาจนถึงปัจจุบัน

ข้อมูลอำเภอโป่งน้ำร้อน

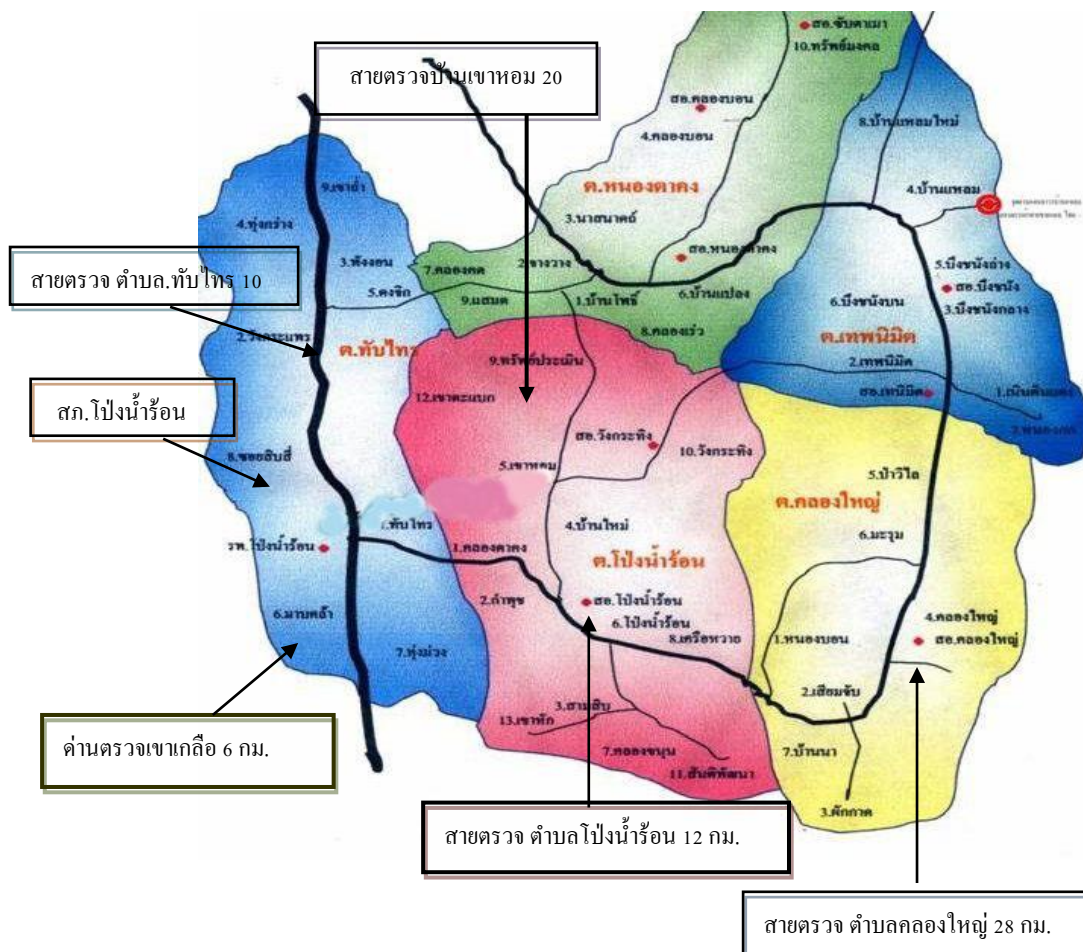
อำเภอโป่งน้ำร้อน อยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดจันทบุรี ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดจันทบุรี ประมาณ 52 กิโลเมตร เป็นพื้นที่ประกาศกฏอัยการศึกภายใต้การควบคุมของกองกำลังป้องกันชายแดนจันทบุรี-ตราด เนื่องจากมีพื้นที่อาณาเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา เป็นระยะทาง ประมาณ 69 กิโลเมตร อำเภอโป่งน้ำร้อนมีเนื้อที่รวมทั้งสิ้น ประมาณ 997.29 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 623,306.28 ไร่

ข้อมูลพื้นที่รับผิดชอบ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน

พื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน มี 3 ตำบล คือ ตำบลทับไทร ตำบลโป่งน้ำร้อน ตำบลคลองใหญ่ มีเนื้อที่รวมประมาณ 602.75 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 387.975.02 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา ระยะทางประมาณ 28 กิโลเมตร



ภาพที่ 2 พื้นที่รับผิดชอบ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน



ภาพที่ 3 สายตรวจดูยามพื้นที่อำเภอโป่งน้ำร้อน

ตารางที่ 2 อัตรากำลังพลสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน (สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน, 2559)

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตรา อนุญาต	อัตรา ปฏิบัติจริง	ช่วย ราชการ	อัตรารว่าง	หมายเหตุ
1.	ผู้กำกับการ	1	1	-	-	-
2.	รองผู้กำกับการ	2	2	-	-	-
3.	สารวัตรป้องกันปราบปราม	1	1	-	-	-
4.	สารวัตรอำนวยการ	1	1	-	-	-
5.	สารวัตรสืบสวน	1	1	-	-	-

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตรา อนุญาต	อัตรา ปฏิบัติจริง	ช่วย ราชการ	อัตราว่าง	หมายเหตุ
6.	พนักงานสอบสวน	5	4	-	-	-
7.	รองสารวัตรป้องกันปราบปราม	8	8	-	-	-
8.	รองสารวัตรสืบสวน	3	1	2	-	ช่วยราชการ ภ.จว. จันทบุรี
9.	รองสารวัตรธุรการ	1	-	1	-	-
10.	รองสว.(กค.ปป.)	-	24	-	-	-
11.	ชั้นประทวน-พลตำรวจ	128	19		89	
	รวม	151	62		89	

อำนาจหน้าที่สถานีตำรวจ

ตามที่คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ 2/ 2551 เมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2551 ได้มีมติเห็นชอบกำหนดลักษณะงานสำหรับบริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกำหนดลักษณะงานในสถานีตำรวจให้แบ่งงานในสถานีตำรวจนครบาลและสถานีตำรวจภูธร ออกเป็น 5 งาน กับ 1 หน่วยปฏิบัติการ คือ งานอำนวยการ งานป้องกันปราบปราม งานจราจร งานสืบสวน งานสอบสวน และงานหน่วยปฏิบัติการพิเศษ โดยมีหน้าที่ดังนี้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2553)

1. งานอำนวยการ

- 1.1 งานธุรการและสารบรรณทั่วไปของสถานีตำรวจ
- 1.2 งานกำลังพลของสถานีตำรวจ
- 1.3 งานสวัสดิการข้าราชการตำรวจ
- 1.4 งานการสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.5 งานทะเบียนคนต่างด้าวและงานการขออนุญาตต่าง ๆ
- 1.6 งานการประชาสัมพันธ์
- 1.7 งานดูแลห้องประชุมและจัดการประชุม
- 1.8 งานงบประมาณ การเงิน พัสดุ พลาธิการ และสรรพาวุธ

- 1.9 งานจัดการเรื่องเงินสินบน เงินรางวัล และเงินค่าตอบแทน
- 1.10 งานการจัดหาอาหารเลี้ยงผู้ต้องหา
2. งานป้องกันปราบปราม
 - 2.1 งานการข่าว
 - 2.2 จัดทำแผนที่ ระบบข้อมูลอาชญากรรม รวมทั้งการจัดทำระบบข้อมูลเป้าหมาย ที่อาจเกิดอาชญากรรมและระบบข้อมูลทางสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกัน ระวัง ปราบปราม อาชญากรรม
 - 2.3 งานควบคุมศูนย์วิทยุหรือการรับ-ส่งวิทยุของสถานีตำรวจ
 - 2.4 งานจัดตั้งจุดรับแจ้งเหตุ จุดตรวจ จุดสกัด และกำหนดมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันและปราบปรามมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้น
 - 2.5 งานจัดสายตรวจทุกประเภท
 - 2.6 งานควบคุมแหล่งอบายมุข และการจัดระเบียบสังคม
 - 2.7 งานปราบปรามการกระทำผิดตามประมวลกฎหมายอาญา และพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา
 - 2.8 งานปราบปรามผู้มีอิทธิพลและมือปืนรับจ้าง
 - 2.9 งานพิทักษ์เด็ก เยาวชน และสตรี
 - 2.10 งานปราบปรามผู้มีอิทธิพลเกี่ยวกับบ่อนการพนัน สถานบริการ และแหล่งอบายมุข
 - 2.11 งานปราบปรามผู้มีอิทธิพลในการฮั้วประมูลและขัดขวางการเสนอแข่งขันราคา ในการประมูลงานของทางราชการ
 - 2.12 งานปราบปรามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับ ตรวจค้นสถานที่เกิดเหตุ หรือบุคคล
 - 2.13 งานตามกฎหมายว่าด้วยการจำหน่ายสุรา สถานบริการ โรงแรม ภาพยนตร์ โรงรับจํานำ อาวุธปืน การพนัน การขายทอดตลาด และการค้าของเก่า การเรียกรไภ กิจการเทป และวัสดุโทรทัศน์ รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้
 - 2.14 งานฝึกอบรมประชาชน อาสาสมัคร เด็ก เยาวชน นักเรียน นิสิต นักศึกษา พนักงานรักษาความปลอดภัย ลูกเสือชาวบ้านสมาชิกไทยอาสาป้องกันชาติ ฯลฯ ที่เกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมและรักษาความปลอดภัยเพื่อช่วยเหลือกิจการ ตำรวจ
 - 2.15 งานคณะกรรมการการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ระดับสถานีตำรวจ

- 2.16 งานประชาสัมพันธ์ ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน ตลอดจนสร้างเครือข่ายการป้องกันอาชญากรรมในชุมชน และทุกภาคส่วนของสังคมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ
- 2.17 งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
- 2.18 งานระบบงบประมาณที่เกี่ยวกับงานป้องกันปราบปราม
- 2.19 ตรวจสอบติดตามและประเมินผล วิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
- 2.20 งานการจัดกำลังร่วมในการถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ และพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจ
- 2.21 งานจัดกำลังร่วมในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ
- 2.22 งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย
- 2.23 งานปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่น ได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ
3. งานจราจร
- 3.1 งานควบคุม ดูแลการจราจร
- 3.2 งานวางแผนจัดและควบคุมการจราจร ตลอดจนจัดทำแผนที่จราจรของพื้นที่รับผิดชอบ และของพื้นที่ที่มีการจราจรต่อเนื่องกัน
- 3.3 งานศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการจราจร และนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในงานจราจร
- 3.4 งานให้ความรู้และการศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่จราจร
- 3.5 งานสอดส่อง ตรวจสอบ แนะนำ ให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับการจราจร
- 3.6 งานเก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการควบคุมจราจร
- 3.7 งานการส่งข้อมูลข่าวสารหรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปราบปราม และส่งให้งานป้องกันปราบปราม

3.8 จัดการเบื้องต้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุจราจร

3.9 เข้าระงับ ปรามปราม จับกุม สกักจับ รถต้องสงสัย หรือผู้กระทำความผิด

3.10 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

3.11 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปรามปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

3.12 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปรามปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

4. งานสืบสวน

4.1 งานสืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา และการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

4.2 งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสืบสวน

4.3 งานสืบสวนหาข่าวและระบบข้อมูลอาชญากรรม

4.4 งานวางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานสืบสวน

4.5 งานตรวจสอบติดตามและประเมินผล งานวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาและเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้น

4.6 งานวางแผนสืบสวน

4.7 งานสืบสวนหาข้อเท็จจริง และหลักฐานเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นแล้ว

4.8 งานสืบสวนภายหลังจากผู้กระทำความผิด ทั้งที่เป็นคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจ และกรณีจับกุมคนร้ายตามหมายจับของสถานีตำรวจอื่น เพื่อรู้แหล่งและรายละเอียด เพื่อให้มีการจับกุม

4.9 ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวน โดยสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่โดยใกล้ชิดเพื่อประโยชน์ในการหาข่าว

4.10 กรณีพบการกระทำความผิดให้พิจารณาสั่งการให้ผู้ได้บังคับบัญชาดำเนินการจับกุม หรือดำเนินการจับกุมด้วยตนเอง

4.11 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

- 4.12 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ
- 4.13 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม
- 4.14 งานปกปิดให้ความคุ้มครองแหล่งข่าวและพยาน
- 4.15 ประสานการปฏิบัติงานกับงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจและหน่วยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจริงจัง เพื่อให้ผลในการป้องกัน ระวัง ปราบปราม การกระทำความผิด
- 4.16 ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในงานสืบสวน
- 4.17 งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย
5. งานสอบสวน
- 5.1 งานสอบสวนในการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา หรือการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา และการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
- 5.2 งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสอบสวนคดีอาญา
- 5.3 งานวางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานสอบสวน
- 5.4 งานตรวจสอบติดตามและประเมินผล งานวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาและเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนคดีอาญา ที่เกิดขึ้น
- 5.5 การวางแผนสอบสวน
- 5.6 ส่งหมาย
- 5.7 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ
- 5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม ในการควบคุมความสงบเรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ
- 5.9 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม
- 5.10 ดำเนินการสอบสวนคดีอุกฉกรรจ์หรือคดีสำคัญตามระเบียบและสอบสวนคดีอาญาทุกประเภท
- 5.11 ปกปิดให้ความคุ้มครองพยาน

5.12 เปรียบเทียบปรับการกระทำความผิดตามกฎหมาย

5.13 ประสานการปฏิบัติงานกับงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจริงจัง เพื่อให้เกิดผลในการป้องกัน ระวัง ปราบปรามการกระทำความผิด บรรลุผล

5.14 ลงบันทึกประจำวันเกี่ยวกับคดี

5.15 ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนเวรในการดำเนินการตามหน้าที่ โดยการควบคุมผู้ต้องหาออกนอกห้องควบคุมเพื่อพ้อง ผัดพ้อง ฝากขัง หรืออื่น ๆ

6. หน่วยปฏิบัติการพิเศษ

6.1 หาข่าวความเคลื่อนไหว และดำเนินการปราบปรามผู้กระทำความผิดหรือผู้ก่อการร้าย

6.2 ป้องกันปราบปรามการก่อความวุ่นวายในบ้านเมือง ได้แก่ การเดินขบวน

การก่อวินาศกรรม และการจลาจล

6.3 ปราบปรามโจรผู้ร้ายสำคัญ ผู้มีอิทธิพล หรือที่มีกำลังเป็นกลุ่มบุคคลตามโอกาส

และความจำเป็น

6.4 ลาดตระเวน ตำรวจตรวจตรา ตรวจสอบท้องที่ในส่วนที่เกี่ยวกับภูมิประเทศ

และตัวบุคคลเพื่อความชำนาญและเพื่อประโยชน์ในการสืบสวนหาข่าว

6.5 ประชาสัมพันธ์ ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงาน ภาครัฐและเอกชน ประชาชน ตลอดจนสร้างเครือข่ายการป้องกันอาชญากรรมในชุมชนและทุกภาคส่วน ของสังคมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ

6.6 งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการป้องกัน อาชญากรรม

6.7 วางระบบงบประมาณที่เกี่ยวกับงานป้องกันปราบปราม

6.8 ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล วิจัยและพัฒนา การปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ

6.9 พิจารณาสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานปฏิบัติการพิเศษดำเนินการจับกุม หรือดำเนินการจับกุมด้วยตนเอง

6.10 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

6.11 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

6.12 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุตินา เทียนใส (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ในกรมพลธิการทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 235 คน ในกรมพลธิการทหารบก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก ในภาพรวมมีระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก อยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้าน คือ ด้านที่ต่ำที่สุด ด้านเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ภาวัต วรรณสุภัทร (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตำรวจราชกรชั้นประทวนในเขต กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตทั่วไปของตำรวจชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานตำรวจชั้นประทวนอยู่ในระดับปานกลาง โดยทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตทั่วไปและคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้นประทวน ซึ่งปัญหาในด้านคุณภาพชีวิตทั่วไปของตำรวจชั้นประทวนเกิดจากรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของครอบครัวและสวัสดิการในเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร ที่พักอาศัย ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนตำรวจราชกร และปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เกิดจากอุปกรณ์ไม่พร้อมใช้งาน จำนวนไม่เพียงพอ และเวลาพักผ่อนน้อยเกินไประดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ชั้นยศ ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุชัญญา ศรีมะโรง (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถาบันนิติเวชวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถาบันนิติเวชวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถาบันนิติเวชวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยส่วนใหญ่

เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมากกว่าชั้นสัญญาบัตร มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีอายุราชการ 11-20 ปี คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถาบันนิติเวชวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ด้านอื่น เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมภายนอก และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถาบันนิติเวชวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุราชการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในที่สุด ตามด้วยปัจจัยด้านขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานสอบสวน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านอายุ โดยปัจจัยข้างต้นสามารถใช้ทำนายหรืออธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวนได้ร้อยละ 64

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในงาน ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.670, 0.457, 0.598, 0.092$ และ 0.471 ตามลำดับ)
3. ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในงาน และภาวะผู้นำ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลได้ตามลำดับ และสามารถทำนายได้ร้อยละ 55.5

อุดร มณีสาย (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน ($r = 0.777$) ปัจจัยด้านขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับภาพแวดล้อมการทำงาน ($r = 0.663$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน

($r = 0.005$) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานสอบสวนมาก

พัสนันต์ ปานเทศ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
ด้าน โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน
โดยส่วนรวม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความมั่นคง
และความก้าวหน้าในงาน 2) ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการที่มีเพศ อายุ อายุราชการตำรวจ
อายุราชการตำรวจ ในกองอำนวยการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ ที่แตกต่างกัน
มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และ 3) เสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
โดยเห็นควรให้หน่วยงานพิจารณาปรับเงินเดือนค่าตอบแทนต่าง ๆ ปรับปรุงสถานที่ทำงาน
ให้เป็นระเบียบยิ่งขึ้น และจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
และผู้บังคับบัญชา

ศิริพร คือวิภาสกุล (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย การวิจัยครั้งนี้
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร
ภาค 7 และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการตำรวจไทยในเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ
ตำรวจ จำนวน 386 คน ใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
มี 2 ชุด คือ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถามเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
คุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.883 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด
ตำรวจภูธรภาค 7 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
1.2) การบูรณาการด้านสังคม 1.3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 1.4) ประชาธิปไตยในองค์กร
1.5) ความเกี่ยวข้องกับอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม 1.6) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
1.7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 1.8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับ

ความกลมกลืน คือ Chi-square (X^2) = 1991.347, $df = 908$, X^2/df (CMIN/DF) = 2.193, RMR = 0.043, RMSEA = .056, CFI = 1.000 แสดงว่ารูปแบบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 เชียงใหม่ลำดับที่สอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ธีรภาส ยั่งยืน (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอุทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอุทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอุทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 126 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอุทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ ชั้นยศ เงินเดือน และภาระหนี้สินของข้าราชการตำรวจ สามารถจำแนกความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรอุทอง กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 56 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8476 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน

ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วนข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 สกัคตัวแปรต้น

ชื่อผู้วิจัย	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อายุราชการ	รายได้	ชั้นยศ	สถานภาพสมรส	สายงาน	ภาระหนี้สิน
	ภาวัต วรรณสุภัทร (2550)	√	√	√	√	√	√		
สุชัยญา ศรีมะโรง (2552)	√	√	√	√	√		√		
สุรัชย์ แก้วพิบูล (2552)		√							
อุคร มณีไสย (2552)		√							
พัสนันต์ ปานเทศ (2553)	√	√	√	√	√	√			
บดินทร์ ผาสุก (2553)			√	√	√	√	√	√	
ธีรภาส ยั่งยืน (2554)					√	√			√
ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555)		√	√	√	√				

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีทั้งหมด 9 ตัวแปร ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อายุราชการ, รายได้, ชั้นยศ, สถานภาพสมรส, สายงาน, และภาระหนี้สิน ซึ่งผู้วิจัยเลือก 5 ตัวแปร มาใช้ในการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ 1) ชั้นยศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ 5) อายุราชการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

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

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จำนวน 62 นาย (สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุราชการ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด แบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี รวม 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ
3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม

ลักษณะของคำถามเป็นแบบเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 25 ข้อ โดยมีหลักการ การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี นำมากำหนดกรอบแนวคิด ที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ ภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating scale นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำ ภาษา สำนวน ความชัดเจนในข้อคำถาม และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย
 - 3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 3.2 พ.ต.อ. ภาสกร คงคาร์ตัน ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน
 - 3.3 พ.ต.ท.ราชน สุริโย ตำแหน่ง รอง ผกก.ป.สภ. โป่งน้ำร้อน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.75 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจ

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ที่เป็นประชากร โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2559 เป็นเวลา 1 เดือน

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 62 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 62 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุราชการ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้คำสั่ง (Compare mean) ในการรวบรวมผล

เกณฑ์การแปลผล

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

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

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

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร
โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
จำแนกตาม ชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุราชการ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทน
ที่เป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม 3) ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ
4) ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร
6) ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต
และ 8) ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม จำนวนประชากร 62 นาย การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้
ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุราชการ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่
และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร
โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย (Mean)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
โดยใช้คำสั่ง ในการรวบรวมผล โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชั้นยศ		
สัญญาบัตร	20	32.26
ประทวน	42	67.74
รวม	62	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	19	30.65
30 ปีขึ้นไป-40 ปี	12	19.35
40 ปีขึ้นไป-50 ปี	22	35.48
51 ปีขึ้นไป	9	14.52
รวม	62	100.00
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.	16	25.81
ปริญญาตรี	39	62.90
สูงกว่าปริญญาตรี	7	11.29
รวม	62	100.00
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	33	53.23
15,000 บาทขึ้นไป-25,000 บาท	13	20.97
25,000 บาทขึ้นไป-35,000 บาท	10	16.13
35,000 บาทขึ้นไป	6	9.68
รวม	62	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	7	11.29
1 ปี-5 ปี	25	40.32
5 ปีขึ้นไป-10 ปี	26	41.94
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4	6.45
รวม	62	100.00

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศประทวน คิดเป็นร้อยละ 67.74 และชั้นยศสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 32.26 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.48 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.65 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.35 และสุดท้าย มีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.52 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.90 รองลงมา มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวท./ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 25.81 และสุดท้าย มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.29 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.23 รองลงมา มีรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.97 มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.13 และสุดท้าย มีรายได้ 35,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.68 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.94 รองลงมา มีอายุราชการ 1 ปี-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.2 มีอายุราชการไม่เกิน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.29 และสุดท้าย มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.45

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการข้อมูลคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับค่าตอบแทน ตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์	22 (35.48)	37 (59.68)	3 (4.84)	-	3.31	0.56	มากที่สุด	2
2. ท่านได้รับค่าตอบแทน ตามความสามารถ	11 (17.74)	46 (71.49)	5 (8.06)	-	3.10	0.50	มาก	5
3. ท่านได้รับค่าตอบแทน ที่มีความสมดุลกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ	24 (38.71)	22 (35.48)	16 (25.81)	-	3.13	0.80	มาก	4
4. ค่าตอบแทนเพียงพอ ในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน การครองชีพที่สมเหตุสมผล	22 (35.48)	36 (58.06)	4 (6.45)	-	3.29	0.58	มากที่สุด	3
5. ความเป็นธรรมของการได้รับ เงินเดือน ค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	26 (41.94)	35 (56.45)	1 (1.61)	-	3.40	0.53	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.25	0.36	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทน
ที่เป็นธรรม พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.36$)
เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
ในเรื่องความเป็นธรรมของการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ
ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.53$) เป็นอันดับแรก รองลงมา
เรื่องท่านได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.56$)
เรื่องค่าตอบแทนเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล อยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.58$) เรื่องท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความสมมูลกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.80$) และสุดท้ายเรื่องท่านได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.50$)

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะ

ด้านสภาพการทำงาน ที่ถูกละเลยลักษณะ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	24 (38.71)	26 (41.94)	12 (19.35)	-	3.00	1.09	มาก	3
2. สถานที่ทำงานมีการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี	50 (80.65)	12 (14.35)	-	-	3.81	0.40	มากที่สุด	1
3. มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติ การจัดการการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ	38 (61.29)	24 (38.71)	-	-	3.61	0.49	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.47	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะ พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องสถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.40$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.49$) และสุดท้ายเรื่องสถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.00$, $\sigma = 1.09$)

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการใช้และพัฒนา
ศักยภาพ

ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีอิสระในการใช้ ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	33 (53.23)	24 (38.71)	5 (8.06)	-	3.45	0.64	มากที่สุด	1
2. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มี โอกาสไปอบรม ประชุมหรือ สัมมนาต่าง ๆ	11 (17.74)	31 (50.00)	20 (32.26)	-	2.85	0.70	มาก	3
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการทำงาน เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูล ข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่าง สะดวก	29 (46.77)	15 (24.19)	18 (29.03)	-	3.18	0.86	มาก	2
	ภาพรวม				3.16	0.52	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการใช้
และพัฒนาศักยภาพ พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.52$)
เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
ในเรื่องท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.64$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องการพัฒนาความรู้
ความสามารถในการทำงาน เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสาร
ที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.86$) และสุดท้ายเรื่องหน่วยงาน
มีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.85$, $\sigma = 0.70$)

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้า
อย่างต่อเนื่อง

ด้านความเจริญก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น	9 (14.52)	34 (54.84)	18 (29.03)	1 (1.61)	2.82	0.69	มาก	3
2. หน่วยงานท่านมีการวางแผน ความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม	28 (45.16)	25 (40.32)	6 (9.68)	3 (4.84)	3.26	0.83	มากที่สุด	1
3. ท่านได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้ ทักษะ เพื่อตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น	12 (19.35)	46 (74.19)	3 (4.84)	1 (1.61)	3.11	0.55	มาก	2
ภาพรวม					3.06	0.50	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูล
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
ในเรื่องหน่วยงานท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม อยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.83$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านได้รับการสนับสนุน
เตรียมความรู้ ทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.55$) และสุดท้าย
เรื่องท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.69$)

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการบูรณาการ
ทางสังคมภายในองค์กร

ด้านการบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. บุคลากรในหน่วยงานท่าน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	35 (56.45)	13 (20.97)	14 (22.58)	-	3.34	0.83	มากที่สุด	3
2. บุคลากรในหน่วยงานท่าน มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหา ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	11 (17.74)	45 (72.58)	6 (9.68)	-	3.08	0.52	มาก	4
3. บุคลากรในหน่วยงานท่าน มีการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงาน ของเพื่อนร่วมงาน	31 (50.00)	24 (38.71)	6 (9.68)	1 (1.61)	3.37	0.73	มากที่สุด	2
4. บรรยากาศในการทำงาน เหมาะสม	12 (19.35)	37 (59.68)	13 (20.97)	-	2.98	0.64	มาก	5
5. การทำงานปราศจากอคติ และการทำลาย	35 (56.45)	24 (38.71)	2 (3.23)	1 (1.61)	3.50	0.65	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.25	0.43	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการบูรณาการ
ทางสังคมภายในองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.43$)
เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
ในเรื่องการทำงานปราศจากอคติและการทำลาย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.65$) เป็นอันดับแรก
รองลงมาเรื่องบุคลากรในหน่วยงานท่านมีการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.65$) เรื่องบุคลากรในหน่วยงานท่านมีการเอาใจใส่ต่อกัน
ในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.73$) เรื่องบุคลากร
ในหน่วยงานท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.83$) เรื่องบุคลากรในหน่วยงานท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหา

ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = 0.52$) และสุดท้ายเรื่องบรรยากาศ
ในการทำงานเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.98, \sigma = 0.64$)

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านสิทธิและหน้าที่
ของคนภายในองค์กร

ด้านสิทธิและหน้าที่ของคน ภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. บุคลากรในหน่วยงานท่าน มีโอกาสและมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นในการทำงาน	25 (40.32)	36 (58.06)	1 (1.61)	-	3.39	0.52	มากที่สุด	2
2. บุคลากรในหน่วยงานท่าน มีการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว	34 (54.84)	23 (37.10)	5 (8.06)	-	3.47	0.65	มากที่สุด	1
3. ความเสมอภาค หรือความเท่าเทียมกัน ในการทำงานในเรื่องกฎระเบียบ และความมั่นคงในการทำงาน	25 (40.32)	23 (37.10)	14 (22.58)	-	3.18	0.78	มาก	3
4. การมีมาตรฐานในการให้ ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม	15 (24.19)	35 (56.45)	12 (19.35)	-	3.05	0.66	มาก	4
ภาพรวม					3.27	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านสิทธิและหน้าที่
ของคนภายในองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็น โดย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27, \sigma = 0.45$)
เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
ในเรื่องบุคลากรในหน่วยงานท่านมีการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.47, \sigma = 0.65$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องบุคลากรในหน่วยงาน
ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.39,$
 $\sigma = 0.52$) เรื่องความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคง
ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = 0.78$) และสุดท้ายเรื่องการมีมาตรฐานในการให้
ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05, \sigma = 0.66$)

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงาน กับชีวิต	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน	12 (19.35)	34 (54.84)	16 (25.81)	-	2.94	0.67	มาก	2
2. ใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม	13 (20.97)	32 (51.61)	17 (27.42)	-	2.94	0.70	มาก	1
3. สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบครัวยังคงเหมาะสม	14 (22.58)	23 (37.10)	25 (40.32)	-	2.82	0.78	มาก	3
	ภาพรวม				2.90	0.64	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.90$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.70$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.67$) และสุดท้ายเรื่องสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัว ครอบครัวยังคงเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.78$)

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านชีวิตการทำงาน
กับสังคม

ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การให้ความร่วมมือในการทำ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	14 (22.58)	36 (58.06)	12 (19.35)	-	2.84	0.99	มาก	2
2. การรณรงค์ให้พนักงานไปทำ การเลือกตั้ง	14 (22.58)	47 (75.81)	1 (1.61)	-	3.21	0.45	มาก	1
3. การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านการเมืองและอื่น ๆ	11 (17.74)	37 (59.68)	2 (3.23)	12 (19.35)	2.76	0.97	มาก	4
4. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ของตน	11 (17.74)	38 (61.29)	1 (1.61)	12 (19.35)	2.77	0.97	มาก	3
	ภาพรวม				2.90	0.58	มาก	

จากตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูล
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.90$,
 $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
ในเรื่องการรณรงค์ให้พนักงานไปทำการเลือกตั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.45$)
เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.84$, $\sigma = 0.99$) เรื่องความภาคภูมิใจในหน่วยงานของตน อยู่ในระดับมาก
($\mu = 2.77$, $\sigma = 0.97$) และสุดท้ายเรื่องการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.76$, $\sigma = 0.97$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.25	0.36	มาก	4
2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ	3.47	0.61	มากที่สุด	1
3. การใช้และพัฒนาศักยภาพ	3.16	0.52	มาก	5
4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	3.06	0.50	มาก	6
5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	3.25	0.43	มาก	3
6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร	3.27	0.45	มากที่สุด	2
7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	2.90	0.64	มาก	7
8. ชีวิตการทำงานกับสังคม	2.90	0.58	มาก	8
ภาพรวม	3.16	0.28	มาก	

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า
ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.28$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด
สรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.61$) เป็นอันดับแรก
รองลงมาด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.45$)
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.43$) ด้านค่าตอบแทน
ที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.36$) ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.50$) ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.57$)
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.90$, $\sigma = 0.64$) และสุดท้าย
ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.90$, $\sigma = 0.58$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน
จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามชั้นยศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี	สัญญาบัตร			ประทวน			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.20	0.38	มาก	3.27	0.36	มากที่สุด	3.25	0.36	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้อง สุจริต	3.50	0.64	มากที่สุด	3.46	0.61	มากที่สุด	3.47	0.61	มากที่สุด
3. ด้านการใช้และพัฒนา ศักยภาพ	3.10	0.54	มาก	3.19	0.52	มาก	3.16	0.52	มาก
4. ด้านความเจริญก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง	3.07	0.50	มาก	3.06	0.51	มาก	3.06	0.50	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กร	3.24	0.43	มาก	3.26	0.43	มากที่สุด	3.25	0.43	มาก
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคน ภายในองค์กร	3.24	0.46	มาก	3.29	0.45	มากที่สุด	3.27	0.45	มากที่สุด
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง งานกับชีวิต	2.93	0.65	มาก	2.88	0.65	มาก	2.90	0.64	มาก
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม	2.95	0.56	มาก	2.87	0.59	มาก	2.90	0.58	มาก
ภาพรวม	3.15	0.28	มาก	3.16	0.28	มาก	3.16	0.28	มาก
อันดับ	2			1					

จากตารางที่ 14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิต
ในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.28$) โดยข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศประทวน มีคุณภาพชีวิตในระดับ
มาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.28$) เป็นอันดับแรก รองลงมา ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศสัญญาบัตร

มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.15, \sigma = 0.28$) สรุปข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศประทวน มีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศสัญญาบัตร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศสัญญาบัตร ด้านสภาพการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.50, \sigma = 0.64$) รองลงมา ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.24, \sigma = 0.46$) และมีอันดับสุดท้ายด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.93, \sigma = 0.65$) ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศประทวน ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.46, \sigma = 0.61$) รองลงมาด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.29, \sigma = 0.45$) และมีอันดับสุดท้ายด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.88, \sigma = 0.65$)

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรีจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี	ต่ำกว่า 30 ปี			30 ปีขึ้นไป-40 ปี			40 ปีขึ้นไป-50 ปี			51 ปีขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.22	0.40	มาก	3.25	0.39	มาก	3.28	0.35	มากที่สุด	3.20	0.33	มาก	3.25	0.36	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ	3.46	0.65	มากที่สุด	3.53	0.61	มากที่สุด	3.48	0.61	มากที่สุด	3.41	0.66	มากที่สุด	3.47	0.61	มากที่สุด
3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ	3.12	0.51	มาก	3.19	0.50	มาก	3.14	0.56	มาก	3.26	0.55	มากที่สุด	3.16	0.52	มาก
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	3.05	0.49	มาก	3.14	0.52	มาก	3.02	0.56	มาก	3.11	0.44	มาก	3.06	0.50	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	3.22	0.44	มาก	3.20	0.39	มาก	3.27	0.41	มากที่สุด	3.36	0.52	มากที่สุด	3.25	0.43	มาก
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร	3.20	0.43	มาก	3.23	0.42	มาก	3.33	0.51	มากที่สุด	3.33	0.43	มากที่สุด	3.27	0.45	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	2.84	0.63	มาก	2.92	0.65	มาก	2.92	0.66	มาก	2.93	0.72	มาก	2.90	0.64	มาก
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม	2.84	0.58	มาก	3.00	0.60	มาก	2.93	0.60	มาก	2.78	0.57	มาก	2.90	0.58	มาก
ภาพรวม	3.12	0.28	มาก	3.18	0.27	มาก	3.17	0.27	มาก	3.17	0.27	มาก	3.16	0.28	มาก
อันดับ		3			1			2			3				

จากตารางที่ 15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.28$) โดยข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = 0.27$) เป็นอันดับแรก รองลงมา ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี กับอายุ 51 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.17, \sigma = 0.27$) และอันดับสุดท้าย ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.12, \sigma = 0.28$) สรุปข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี กับอายุ 51 ปีขึ้นไป และอายุต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.46, \sigma = 0.65$) รองลงมา ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.22, \sigma = 0.44$) และมีอันดับสุดท้ายด้านชีวิตการทำงานกับสังคม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.84, \sigma = 0.58$) ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.53, \sigma = 0.61$) รองลงมา ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.23, \sigma = 0.42$) และมีอันดับสุดท้ายด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.92, \sigma = 0.65$) ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.48, \sigma = 0.61$) รองลงมา ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.33, \sigma = 0.51$) และมีอันดับสุดท้ายด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.92, \sigma = 0.66$) และข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.41, \sigma = 0.66$) รองลงมา ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.33, \sigma = 0.43$) และมีอันดับสุดท้ายด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.78, \sigma = 0.57$)

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี	อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.25	0.39	มาก	3.27	0.34	มาก	3.11	0.47	มาก	3.25	0.36	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม	3.50	0.63	มากที่สุด	3.48	0.60	มากที่สุด	3.38	0.76	มากที่สุด	3.47	0.61	มากที่สุด
3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ	3.19	0.52	มาก	3.17	0.53	มาก	3.05	0.52	มาก	3.16	0.52	มาก
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	3.10	0.57	มาก	3.05	0.52	มาก	3.05	0.30	มาก	3.06	0.50	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	3.18	0.41	มาก	3.29	0.42	มากที่สุด	3.23	0.51	มาก	3.25	0.43	มาก
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร	3.23	0.42	มาก	3.31	0.46	มาก	3.11	0.50	มาก	3.27	0.45	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	2.92	0.66	มาก	2.91	0.66	มาก	2.81	0.60	มาก	2.90	0.64	มาก
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม	2.91	0.58	มาก	2.90	0.60	มาก	2.86	0.56	มาก	2.90	0.58	มาก
ภาพรวม	3.16	0.30	มาก	3.17	0.27	มาก	3.07	0.28	มาก	3.16	0.28	มาก
อันดับ	2			1			3					

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.28$) โดยข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.17, \sigma = 0.27$) เป็นอันดับแรก รองลงมา ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวท./ ปวส. มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.30$) และอันดับสุดท้ายข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.07, \sigma = 0.28$) สรุปข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวท./ ปวส. และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวท./ ปวส. ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลย มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.50, \sigma = 0.63$) รองลงมา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.25, \sigma = 0.39$) และมีอันดับสุดท้ายด้านชีวิตการทำงานกับสังคม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.91, \sigma = 0.58$) ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลย มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.48, \sigma = 0.60$) รองลงมา ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma = 0.42$) และมีอันดับสุดท้ายด้านชีวิตการทำงานกับสังคม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.90, \sigma = 0.60$) และข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลย มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.38, \sigma = 0.76$) รองลงมา ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.23, \sigma = 0.51$) และมีอันดับสุดท้ายด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.81, \sigma = 0.60$)

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี	ต่ำกว่า 15,000 บาท			15,000 บาทขึ้นไป-25,000 บาท			25,000 บาทขึ้นไป-35,000 บาท			35,000 บาทขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.23	0.39	มาก	3.20	0.32	มาก	3.38	0.35	มากที่สุด	3.20	0.38	มาก	3.25	0.36	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ	3.46	0.65	มากที่สุด	3.51	0.59	มากที่สุด	3.47	0.65	มากที่สุด	3.44	0.58	มากที่สุด	3.47	0.61	มากที่สุด
3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ	3.16	0.51	มาก	3.23	0.42	มาก	3.23	0.65	มาก	3.44	0.58	มากที่สุด	3.16	0.52	มาก
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	3.16	0.51	มาก	3.23	0.42	มาก	3.23	0.65	มาก	2.89	0.58	มาก	3.06	0.50	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	3.11	0.50	มาก	3.13	0.40	มาก	3.00	0.52	มาก	2.78	0.69	มาก	3.25	0.43	มาก
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของพนักงานในองค์กร	3.22	0.44	มาก	3.35	0.43	มากที่สุด	3.32	0.44	มากที่สุด	3.13	0.33	มาก	3.27	0.45	มากที่สุด
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	2.87	0.61	มาก	2.87	0.74	มาก	2.93	0.68	มาก	3.06	0.68	มาก	2.90	0.64	มาก
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม	2.89	0.57	มาก	2.88	0.62	มาก	2.85	0.61	มาก	3.00	0.63	มาก	2.90	0.58	มาก
ภาพรวม	3.14	0.29	มาก	3.20	0.26	มาก	3.18	0.29	มาก	3.12	0.25	มาก	3.16	0.28	มาก
อันดับ	3			1			2			4					

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.28$) โดยข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป-25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.20, \sigma = 0.26$) เป็นอันดับแรก รองลงมา ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป-35,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = 0.29$) ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.14, \sigma = 0.29$) และอันดับสุดท้ายข้าราชการที่มีรายได้ 35,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.12, \sigma = 0.25$) สรุปข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป-25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป-35,000 บาท รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้ 35,000 บาทขึ้นไปตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลย มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.46, \sigma = 0.65$) รองลงมาด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.23, \sigma = 0.39$) และมีอันดับสุดท้ายด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = 0.61$) ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป-25,000 บาท ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลย มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.51, \sigma = 0.59$) รองลงมา ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.35, \sigma = 0.43$) และมีอันดับสุดท้ายด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = 0.47$) ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป-35,000 บาท ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลย มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.47, \sigma = 0.65$) รองลงมา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38, \sigma = 0.35$) และมีอันดับสุดท้ายด้านชีวิตการทำงานกับสังคม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.85, \sigma = 0.61$) และข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 35,000 บาทขึ้นไป ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลย กับด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.44, \sigma = 0.58$) รองลงมาด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.20, \sigma = 0.38$) และมีอันดับสุดท้ายด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.78, \sigma = 0.69$)

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุราชการ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี	ไม่เกิน 1 ปี			1 ปี-5 ปี			5 ปีขึ้นไป-10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.11	0.47	มาก	3.25	0.37	มาก	3.28	0.35	มากที่สุด	3.25	0.25	มาก	3.25	0.36	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ	3.38	0.76	มากที่สุด	3.47	0.63	มากที่สุด	3.46	0.61	มากที่สุด	3.75	0.32	มากที่สุด	3.47	0.61	มากที่สุด
3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ	3.05	0.52	มาก	3.16	0.50	มาก	3.17	0.56	มาก	3.33	0.54	มากที่สุด	3.16	0.52	มาก
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	3.05	0.30	มาก	3.09	0.53	มาก	3.03	0.52	มาก	3.17	0.64	มาก	3.06	0.50	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	3.23	0.51	มาก	3.18	0.41	มาก	3.28	0.43	มาก	3.55	0.34	มากที่สุด	3.25	0.43	มาก
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของพนักงานในองค์กร	3.11	0.50	มาก	3.23	0.39	มาก	3.34	0.49	มากที่สุด	3.38	0.48	มากที่สุด	3.27	0.45	มากที่สุด
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	2.81	0.60	มาก	2.88	0.64	มาก	2.92	0.67	มาก	3.00	0.82	มาก	2.90	0.64	มาก
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม	2.86	0.56	มาก	2.90	0.60	มาก	2.90	0.60	มาก	2.88	0.63	มาก	2.90	0.58	มาก
ภาพรวม	3.07	0.28	มาก	3.15	0.29	มาก	3.17	0.27	มาก	3.29	0.26	มากที่สุด	3.16	0.28	มาก
อันดับ		4			3			2			1				

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจ มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.28$) โดยข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma = 0.26$) เป็นอันดับแรก รองลงมาข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.17, \sigma = 0.27$) ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ 1 ปี-5 ปี มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.15, \sigma = 0.29$) และอันดับสุดท้าย ข้าราชการที่มีอายุราชการไม่เกิน 1 ปี มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.07, \sigma = 0.28$)

สรุปข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป-10 ปี อายุราชการ 1 ปี-5 ปี และอายุราชการไม่เกิน 1 ปี ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการไม่เกิน 1 ปี ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.38, \sigma = 0.76$) รองลงมาด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.11, \sigma = 0.47$) และมีอันดับสุดท้ายด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.81, \sigma = 0.60$) ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ 1 ปี-5 ปี ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.46, \sigma = 0.61$) รองลงมาด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34, \sigma = 0.49$) และมีอันดับสุดท้ายด้านชีวิตการทำงานกับสังคม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.90, \sigma = 0.60$) ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป-10 ปี ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.46, \sigma = 0.61$) รองลงมาด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34, \sigma = 0.49$) และมีอันดับสุดท้ายด้านชีวิตการทำงานกับสังคม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.90, \sigma = 0.60$) และข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 3.75, \sigma = 0.32$) รองลงมาด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.55, \sigma = 0.34$) และมีอันดับสุดท้ายด้านชีวิตการทำงานกับสังคม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.88, \sigma = 0.63$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตาม ชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุราชการ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จำนวน 62 นาย ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศประทวน คิดเป็นร้อยละ 67.74 และชั้นยศสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 32.26 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.48 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.65 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.35 และสุดท้ายมีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.52 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.90 รองลงมามีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวท./ ปวศ. คิดเป็นร้อยละ 25.81 และสุดท้ายมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.29 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.23 รองลงมามีรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.97 มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.13 และสุดท้ายมีรายได้ 35,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.68 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.94 รองลงมามีอายุราชการ 1 ปี-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.2 มีอายุราชการไม่เกิน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.29 และสุดท้ายมีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.45

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.28$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.47, \sigma = 0.61$) เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27, \sigma = 0.45$) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25, \sigma = 0.43$) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25, \sigma = 0.36$) ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.06, \sigma = 0.50$) ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.72, \sigma = 0.57$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.90, \sigma = 0.64$) และสุดท้ายด้านชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.90, \sigma = 0.58$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศประทวนมีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศสัญญาบัตร ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี กับอายุ 51 ปีขึ้นไป และอายุต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับ ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวท./ ปวส. และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป-25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป-35,000 บาท รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้ 35,000 บาทขึ้นไป ตามลำดับ และข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป-10 ปี อายุราชการ 1 ปี-5 ปี และอายุราชการไม่เกิน 1 ปี ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของภาวัต วรรณสุภัทร (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตทั่วไป ของตำรวจชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็น รายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของสุชัญญา ศรีมะโรง (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถาบันนิติเวชวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจ ได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ และค่าตอบแทนเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล จึงทำให้มีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ศิริพร ลือวิภาสกุล (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 พบว่า สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัย เป็นอย่างดี รวมถึงมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวก จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา เทียนใส (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลศึกษาทหารบก จังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านการได้รับความสำเร็จ อยู่ในระดับสูง โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่ามี การส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาส ไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อุดร มณีสาย (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสอบสวนมาก โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้ ทักษะ เพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น อีกทั้งมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับงานวิจัยของพัฒน์ ปานเทศ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พบว่า ด้านการบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ชัดแย้งกับงานวิจัยของธีรภัส ยังยืน (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอุทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอุทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานท่านมีโอกาส และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

1.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับงานวิจัยของพัฒน์ ปานเทศ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ปริมาณของงาน ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน จึงทำให้มีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา เทียนใส (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารชั้นประทวน กรมพลาธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับสูง โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า องค์กรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร
โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยมีความคิดเห็น
สำหรับการอภิปรายผลดังนี้

2.1 ระดับชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจสูงกว่าระดับชั้นประทวน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่า
เพราะระดับชั้นยศสัญญาบัตรมีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่า มีสวัสดิการและค่าตอบแทน
ต่าง ๆ ที่มากกว่าชั้นประทวน จึงทำให้ผลการศึกษาวิจัยมีค่าที่มากกว่า

2.2 อายุของข้าราชการตำรวจระหว่าง 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น
ในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสูงกว่าในช่วงอายุอื่น ๆ ในความคิดเห็น
ของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่า เพราะในช่วงอายุ 30-40 ปี เป็นช่วงวัยหนุ่มเป็นวัยทำงาน
ที่มีความกระตือรือร้นในหน้าที่การงานค่อนข้างมาก จึงอาจมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพที่ตนปฏิบัติ
จึงทำให้ผลการศึกษาวิจัยมีค่าที่มากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

2.3 ระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวท./ ปวส. มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในเรื่องของ
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสูงกว่าระดับการศึกษาชั้นอื่น ๆ สำหรับข้าราชการ
ตำรวจนั้นสามารถเข้ารับราชการได้ตั้งแต่จบชั้นนุปริญญา ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มคนที่เข้า
รับราชการเป็นตำรวจที่มีระดับการศึกษาน้อย มีความภูมิใจในอาชีพและยศของตนเอง จึงทำให้
ผลการศึกษาวิจัยมีค่าที่มากในระดับการศึกษาอื่น ๆ

2.4 รายได้ต่อเดือน 35,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในเรื่องของคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการตำรวจสูงกว่าระดับรายได้อื่น ๆ ซึ่งรายได้หรือค่าตอบแทนที่มาก
ย่อมทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งเมื่อมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีแล้ว ทัศนคติต่ออาชีพที่ทำ
ย่อมดีตามไปด้วย จึงทำให้ผลการศึกษาวิจัยมีค่าที่มากกว่าระดับรายได้อื่น ๆ

2.5 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจสูงกว่าช่วงอายุงานอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าข้าราชการที่รับราชการมานาน
มีความภูมิใจในอาชีพตำรวจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขในหน้าที่ของตน
ซึ่งอาจต่างกับข้าราชการที่เพิ่งมารับราชการได้ไม่นาน อาจจะยังปรับตัวไม่ได้หรือยังไม่มีใจรัก
ในอาชีพ จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าช่วงอายุงานที่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการตำรวจสูงกว่าช่วงอายุงานอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจน้อยกว่าด้านอื่น ซึ่งผู้ทำวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยให้ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพในยุคปัจจุบัน
2. ควรกำหนดนโยบายด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยให้เกิดความเสมอภาคในการพิจารณาเลื่อนระดับชั้น

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. จัดให้มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่ของแต่ละคนให้เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ให้ค่าตอบแทนที่มีความสมดุลกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
2. จัดให้มีการประเมินการเลื่อนขั้น หรือปรับอัตราเงินเดือนอย่างเป็นระบบ และให้เกิดความยุติธรรมแก่ข้าราชการตำรวจทุกคน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและสามารถเข้าใจถึงความคิดของข้าราชการตำรวจได้อย่างแท้จริง
2. ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรในเขตพื้นที่อื่นในจังหวัดจันทบุรีด้วย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น โดยทั่ว เป็นมาตรฐานเดียวกัน

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ครุฑปัทมภ์. (2552). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักคณะกรรมการ
การส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย.
คุณวุฒิพนธ์ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จารุวรรณ สังข์เอียด. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุติมา เทียนใส. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการ
ทหารบก จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดุสิต ปาเชนทร์. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายไฟฟ้า และเครื่องกล บริษัท
ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร
บ้านตาขุนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา,
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ธีรภาส ชัยยืน. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอุทอง
กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญจตุริกา ละไมเสถียร. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เท็ค แมน
(ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม,
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ปริญญา ศรีประเสริฐ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานในส่วนกลางกระทรวงแรงงาน*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัสนันต์ ปานเทศ. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภาณุวัฒน์ มีคุณ. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวัต วรรณสุภัทร. (2550). *คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5*. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชญวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชฎาภรณ์ นวมนาคะ. (2550). *คุณภาพชีวิตประชาชนตามหลักความจำเป็นพื้นฐานในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- รัญญาณี บุญมา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, คณะสังคมศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัศมี เทียนปรุ. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำจังหวัดตราด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วงพัคตร์ ภูพันธ์ศรี. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล*. คุยฎิณิพนธ์ปรัชญาคุยฎิบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพร ลือวิภาสกุล. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย*. *วารสารวิชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ*, 1(2), 101-116.
- สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน. (2559). *สถิติอัตรากำลังพลสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน*. *จันทบุรี: สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน*.

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2553). คำสั่ง ตร. กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำรวจในสถานีตำรวจ. เข้าถึงได้จาก <https://phanpolice2533.wordpress.com/2010/02/24/คำสั่ง-ตร-กำหนดอำนาจหน้าที่/>
- สุชัยญา ศรีมะโรง. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถาบันนิติเวชวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัชย์ ปัดทองคำ. (2550). คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อุคร มณีสาย. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Bluestone, I. (1977). Implementating quality of worklife programs. *Management Review*, 6(9), 43-46.
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Guest, R. H. (1979). Quality of work life: Learning from Tarrytown. *Harvard Business Review*, 9(7), 76-87.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organization* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 4(7), 20-23.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ชัยยศ

() 1. สัญญาบัตร () 2. ประทวน

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 30 ปี () 2. 30 ปีขึ้นไป-40 ปี

() 3. 40 ปีขึ้นไป-50 ปี () 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส. () 2. ปริญญาตรี

() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

() 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท () 2. 15,000 บาทขึ้นไป-25,000 บาท

() 3. 25,000 บาทขึ้นไป-35,000 บาท () 4. 35,000 บาทขึ้นไป

5. อายุราชการ

() 1. ไม่เกิน 1 ปี () 2. 1 ปี-5 ปี

() 3. 5 ปีขึ้นไป-10 ปี () 4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร

โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็น

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม					
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์				
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ				
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความสมดุลกับปริมาณ งาน ที่รับผิดชอบ				
4	ค่าตอบแทนเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน การครองชีพที่สมเหตุสมผล				
5	ความเป็นธรรมของการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน				
สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ					
1	สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ				
2	สถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัย เป็นอย่างดี				
3	มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงาน ที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ				
การใช้และพัฒนาศักยภาพ					
1	ท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย				
2	หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
3	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูล ข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก				
ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง					
1	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น				
2	หน่วยงานท่านมีการวางแผนความก้าวหน้า ของเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม				
3	ท่านได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้ทักษะ เพื่อตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น				
การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร					
1	บุคลากรในหน่วยงานท่านมีความสัมพันธ์อันดี ต่อกันและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
2	บุคลากรในหน่วยงานท่านมีการประชุมพูดคุย เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
3	บุคลากรในหน่วยงานท่านมีการเอาใจใส่ต่อกัน ในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน				
4	บรรยากาศในการทำงานเหมาะสม				
5	การทำงานปราศจากอคติและการทำลาย				
สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร					
1	บุคลากรในหน่วยงานท่านมีโอกาสและมีอิสระ ในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน				
2	บุคลากรในหน่วยงานท่านมีการให้ความเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
3	ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน ในการทำงาน ในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคง ในการทำงาน				
4	การมีมาตรฐานในการให้ผลตอบแทนอย่าง ยุติธรรม				
ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต					
1	ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับ ช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน				
2	ใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม				
3	สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม				
ชีวิตการทำงานกับสังคม					
1	การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม				
2	การรณรงค์ให้พนักงานไปทำการเลือกตั้ง				
3	การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ				
4	ความภาคภูมิใจในหน่วยงานของตน				

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม