

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล

The Work-Life Quality of Police Commissioners : A Case Study of Thian Thale Metropolitan Police Station

ผู้วิจัย	ณัฐภาพร อีร์ศรีพงศ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร. ทิฆัมพร พันลึกเดช อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
ผู้ร่วมประพันธ์	ดร. มณีกัญญา นากามัทลี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล และ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานอัตราเงินเดือนและสถานภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยทำการเก็บข้อมูลกับข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล จำนวน 116 คน และนำมาวิเคราะห์ผลด้วยสถิติ การแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากรและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร จากนั้นจึงนำไปพิสูจน์สมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 98.3 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 45.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 71.6 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 45.7 อัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 44.8 และมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 68.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ประสบการณ์การทำงานและอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเลไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล

ABSTRACT

This research is aimed to study (1) the level of work-life quality of police commissioners working at the Thian Thale metropolitan police station, (2) the work-life quality of police commissioners in relation to personal factors, say, sex, age, educational level, work experience, monthly income, and marital status. This is a quantitative research and the questionnaires are used to collect data. The sample size includes 116 police officers working at Thian Thale metropolitan police station. The statistical descriptive data include frequency, percentage, mean, as well as standard deviation. The data are also analyzed by using t-test and One-way ANOVA.

The results showed that most of the respondents are males (98.3 percent), aged between 31-40 years old (45.7 percent), with educational background of a bachelor degree (71.6 percent), having work experience of 6-10 years (45.7 percent), with a monthly income of 10,000-20,000 baht (44.8 percent), and are married (68.1 percent). The overall value of work-life quality of police officers working at Thian Thale metropolitan police station is at the high level. The test of hypotheses revealed that the differences in work experience and compensation have a relationship with the work-life quality of police officers working at Thian Thale metropolitan police station at the statistical significant value of 0.05.

Key Word : Work-life quality, Thian Thale metropolitan police station, police officer

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้วิถีชีวิตของคนในสังคม ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะการดำรงชีวิต ความตึงเครียดต่าง ๆ ส่งผลกระทบให้สถานการณ์ปัญหาอาชญากรรมทวีความรุนแรงมากขึ้น และมีผลกระทบต่อความสงบสุขของประชาชนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยปัญหาต่าง ๆ ที่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน อาทิเช่น ปัญหาความยากจน ความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ปัญหายาเสพติด แรงงานต่างด้าว อายุมุขต่าง ๆ นำไปสู่การเอารัดเอาเปรียบ การละเมิดกฎหมายบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติสุขของประชาชนในสังคม ซึ่งปัญหาอาชญากรรม มีแนวโน้มที่จะมีปริมาณและความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทำให้สังคมและประชาชนมีความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากรัฐมากขึ้นตามไปด้วย

ดังนั้น ปัญหาอาชญากรรมดังกล่าว จำเป็นจะต้องได้รับการแก้ไขโดยข้าราชการตำรวจ ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและสังคมส่วนรวม ข้าราชการตำรวจจากทุกส่วนงานจะต้องเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้สังคมมีความสงบสุข ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างยั่งยืน (นิติพัฒน์ กิตติกรกุล, 2560, หน้า 55) ตำรวจ คือเจ้าหน้าที่ของรัฐเพียงฝ่ายเดียวที่เข้ามาติดต่อสัมพันธ์กับประชาชนทุกระดับตลอด 24 ชั่วโมงต่อวันและ 7 วันต่อสัปดาห์ ประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจจึงเป็นประเด็นในการวิพากษ์วิจารณ์ รวมทั้งเสนอให้มีการพัฒนาอยู่เสมอ การที่ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีได้ ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน เนื่องจากภาระหน้าที่ที่สะสมและมีความกดดันสูง อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้

ให้มีประสิทธิภาพการทำงานลดลง หรือมีแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตาย (วินัย ธงชัย, 2557, หน้า 54) อย่างไรก็ตามทางออกของการดำเนินงานใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพบุคลากรในองค์กรจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ถ้าหากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตคนเราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นจะมีคุณค่าและมีความสุขในทางกลับกันหากชีวิตของคนเราส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่น่าเบื่อ ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก็จะเกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้างดังนั้น ควรสร้างบรรยากาศของความพอใจเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ดี (พัสนันต์ ปานเทศ, 2553, หน้า 2) จากที่ได้กล่าวมา คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นที่สำคัญของกรมตำรวจนครบาล ที่ควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร มีความสุขกับการทำงาน ซึ่งเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรที่เกิดความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องสำรวจและรีบแก้ไข หากต้องการเห็นบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ก็มีผลต่อความสำเร็จของงานการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเพราะว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร อันจะเป็นผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจในเนื้องาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) และความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ในการทำงานขึ้น (ลกดา วงษ์นุ้ม, 2560, หน้า 10)

คุณภาพชีวิตที่ดีเกิดจากการที่ชีวิตมีความสุข โดยความสุขของชีวิตนั้นได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็มีความหมายในเชิง “จริยธรรม” ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติล ได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า “Eudaimonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” และได้นำมาหลอมรวมเข้ากับความคิดของนักปรัชญาตะวันตกด้วย ในช่วงปี พ.ศ. 2483-2492 (ทศวรรษ 1940) รัฐบาลของประเทศทางตะวันตกได้พัฒนานโยบายในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. 2478 ดร.เอส. ปาร์คส คัดแมน รัฐมนตรีผู้รับผิดชอบด้านกิจการคริสเตียนแองโกลอเมริกัน ผู้มีชื่อเสียง ได้ศึกษาความท้าทายของความสุขและค้นหา “ความสุข” ในมิติต่าง ๆ ของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านสุขภาพ การเมือง การทำงานและค่าจ้าง ความรัก ชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการ ดนตรี วรรณกรรม สวัสดิการสังคม ตลอดจนด้านศาสนา (Oliver, 1996)

ดังนั้นด้วยเหตุผลและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมานั้น จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเลว่าเป็นอย่างไรบ้าง ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการศึกษาและวิจัยของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่นำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหารในการพัฒนาและกำหนดแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการบริหารสถานีตำรวจนคร

บาลเทียบทะเล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลเทียบทะเลและส่งผลทำให้งานมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียบทะเล ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่ก่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ของงานอันเป็นประโยชน์สุขให้กับกำลังแรงงาน เพราะท้ายที่สุดถ้าเจ้าหน้าที่สถานีตำรวจนครบาลเทียบทะเล มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจในการให้บริการตามไปด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลเทียบทะเล
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียบทะเล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานอัตราเงินเดือน และสถานภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถานีตำรวจนครบาล หมายถึง หน่วยงานอยู่ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในการทำงานกับการดำเนินชีวิตของคน ซึ่งต่างส่งเสริม สนับสนุนให้คนมีความสุขกับการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนและประสิทธิภาพของงาน มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ ซึ่งมีความหมายดังนี้

2.1 สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและเสี่ยงอันตราย

2.2 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงานงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

2.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

2.5 การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.8 ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

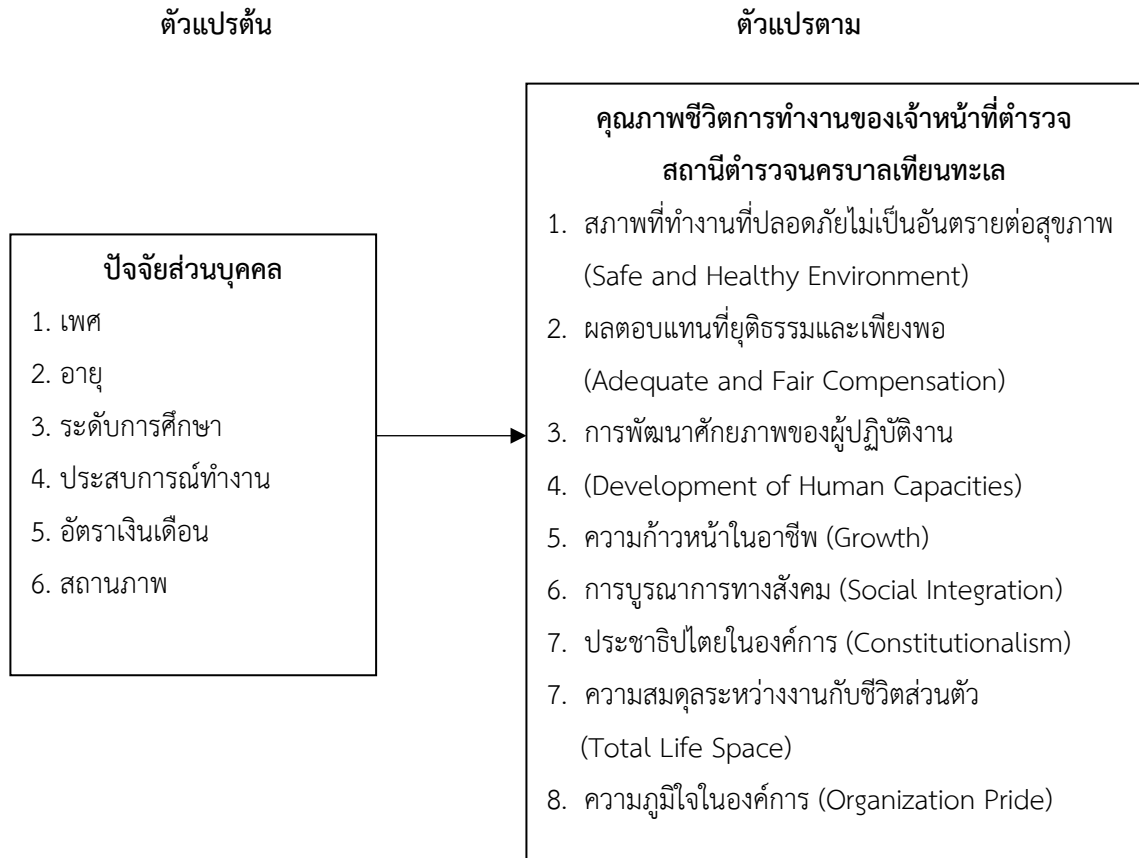
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน และสถานภาพสมรส ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้อาศัยแนวของ Richard E. Walton (Huse and Cummings, 1985) ซึ่งได้แก่ปัจจัย 8 ด้าน ดังนี้

1. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment)
2. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities)
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Growth)
5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration)
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space)
8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นตัวอย่างในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ประกอบด้วยข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล จำนวน 116 คน (เขตบางขุนเทียน, ออนไลน์)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จึงใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยสร้างขึ้นจากทฤษฎี แนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 199-200) ที่กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน และเอกสาร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยข้อความครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะบุคคล เป็นคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้ที่จะทำการตอบแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิด (Closed end) การตอบแบบเลือกตอบ (Checklist) คำถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน และสถานภาพสมรส ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สถานีตำรวจนครบาล เทียนทะเล จำนวน 8 ด้าน มีข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| 1. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ | คำถามมี 5 ข้อ 1-5 |
| 2. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | คำถามมี 5 ข้อ 6-10 |
| 3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | คำถามมี 5 ข้อ 11-15 |
| 4. ความก้าวหน้าในอาชีพ | คำถามมี 5 ข้อ 16-20 |
| 5. การบูรณาการทางสังคม | คำถามมี 5 ข้อ 21-25 |
| 6. ประชาธิปไตยในองค์กร | คำถามมี 5 ข้อ 26-30 |
| 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว | คำถามมี 5 ข้อ 31-35 |
| 8. ความภูมิใจในองค์กร | คำถามมี 5 ข้อ 36-40 |

โดยคำถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทุกข้อ มีคำตอบให้เลือกตามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ตามแบบ Likert's Scale โดยแบ่งระดับความจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาล เทียนทะเล ออกเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีระดับความเป็นจริงของพฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล เทียนทะเล อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความเป็นจริงของพฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล เทียนทะเล อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความเป็นจริงของพฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล เทียนทะเล อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความเป็นจริงของพฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล เทียนทะเล อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความเป็นจริงของพฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล เทียนทะเล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best, (1981, p. 182) ซึ่งแบ่งได้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เพื่อประสานงานในการขออนุญาตในการเก็บข้อมูลภายในสถานีดารวจนครบาลเทียนทะเล

2. ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ทั้งหมดจำนวน 116 คน ให้ได้รับทราบและทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามว่ามีความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการลงรหัสแบบสอบถามในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยและนำข้อมูลที่ได้ที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ทางสถิติ ต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลเทียนทะเล ด้วยค่าเฉลี่ยประชากร (Population Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (Population Standard Deviation) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อหาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ หากพบความแตกต่าง ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ตารางแสดงข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล เทียนทะเล โดยรวม

n = 116

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล	ระดับความคิดเห็น		แปลความ
	μ	σ	
ด้านที่ 1 สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.98	0.481	มาก
ด้านที่ 2 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.76	0.518	มาก
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.85	0.450	มาก
ด้านที่ 4 ความก้าวหน้า	3.83	0.464	มาก
ด้านที่ 5 การบูรณาการด้านสังคม	3.86	0.463	มาก
ด้านที่ 6 ประชาธิปไตยในองค์กร	3.81	0.472	มาก
ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.80	0.410	มาก
ด้านที่ 8 ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.99	0.551	มาก
รวม	3.86	0.374	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุดคือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ที่ค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมาคือ ในด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ที่ค่าเฉลี่ย 3.98 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ที่ค่าเฉลี่ย 3.86 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานที่ค่าเฉลี่ย 3.85 ด้านความก้าวหน้า ที่ค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ที่ค่าเฉลี่ย 3.81 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ที่ค่าเฉลี่ย 3.80 และ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ที่ค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า เพศต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกัน

เพศ	ชาย		หญิง		t	Sig.
	μ	σ	μ	σ		
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล	3.86	0.377	3.96	0.088	0.369	0.268

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการพิสูจน์สมมติฐาน เพศต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ตารางแสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า อายุต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกัน

อายุ		SS	df	M.S.	F	sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานของ	ระหว่างกลุ่ม	0.25	3	0.008	0.059	0.981
ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ	ภายในกลุ่ม	16.090	112	0.144		
นครบาลเทียนทะเล	ทั้งหมด	16.116	115			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการพิสูจน์สมมติฐาน อายุต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ตารางแสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		SS	df	M.S.	F	sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานของ	ระหว่างกลุ่ม	0.065	2	0.032	0.227	0.767
ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ	ภายในกลุ่ม	16.051	113	0.142		
นครบาลเทียนทะเล	ทั้งหมด	16.116	115			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการพิสูจน์สมมติฐาน ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ตารางแสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน		SS	df	M.S.	F	sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานของ	ระหว่างกลุ่ม	7.212	3	2.404	3.462	0.019*
ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ	ภายในกลุ่ม	77.779	112	0.694		
นครบาลเทียนทะเล	ทั้งหมด	84.991	115			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการพิสูจน์สมมติฐาน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นแสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ได้ผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 6 ตารางแสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า อัตราเงินเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกัน

อัตราเงินเดือน		SS	df	M.S.	F	sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานของ	ระหว่างกลุ่ม	4.438	2	2.219	3.113	0.048*
ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ	ภายในกลุ่ม	80.554	113	0.713		
นครบาลเทียนทะเล	ทั้งหมด	84.991	115			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการพิสูจน์สมมติฐาน อัตราเงินเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 ตารางแสดงการพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า สถานภาพต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกัน

สถานภาพ		SS	df	M.S.	F	sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานของ	ระหว่างกลุ่ม	0.416	2	0.208	1.496	0.228
ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนคร	ภายในกลุ่ม	15.700	113	0.139		
บาลเทียนทะเล	ทั้งหมด	16.116	115			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 7 ผลการพิสูจน์สมมติฐาน สถานภาพต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า เพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเลส่วนใหญ่เป็นเพศชายทั้งสิ้น มีเพียงเจ้าหน้าที่เพศหญิงแค่ 2 ท่าน เมื่อนำผลไปวิเคราะห์อาจจะทำให้ไม่เห็นผลความแตกต่างได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกราช สุขเรือง (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรปากคลองรังสิต จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า อายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจมีการกำหนดหน้าที่ตามลำดับชั้นยศและสายงาน ซึ่งอายุไม่ได้มีส่วนในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด จึงทำให้ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิญญู พรประทุม (2553) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า อายุเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ระดับการศึกษาในสายอาชีพข้าราชการตำรวจ มีผลต่อตำแหน่งและหน้าที่ในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย จึงทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจเห็นว่าการศึกษาไม่ได้มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกราช สุขเรือง (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรปากคลองรังสิต จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกัน เนื่องจาก เมื่อข้าราชการตำรวจได้มีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรเป็นระยะเวลานาน มีประสบการณ์ที่มากขึ้น ทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พยายามในการปฏิบัติงานและสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บดินทร์ ผาสุก (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการกรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีสถานภาพการศึกษา สายงาน อายุราชการ และชั้นยศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากการศึกษาพบว่า อัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล แตกต่างกัน เนื่องจากอัตราเงินเดือนที่ได้รับนั้น สามารถนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการได้ หากข้าราชการตำรวจมีอัตราเงินเดือนที่ได้รับไม่มากพอ ต่อความต้องการในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน จนต้องทำให้เกิดภาวะหนี้สินโดยการใช้ผ่านบัตรเครดิต หรือการกู้ยืม ส่งผลให้เกิดสภาวะเครียดและไม่มีความสุขในการใช้ชีวิต รวมไปถึงในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภิญญา กบรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มียศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และสังกัดที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศและสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อลักษณะการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานนั้น เมื่อมีคำสั่งออกมา ไม่ว่าจะสถานภาพใด ก็ต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริณชัย อินทรนัฐ (2554) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า พนักงานราชการที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน สาขาการศึกษาที่จบและรายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ลักษณะการทำงานหรือความรู้ความเข้าใจในงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล
2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีใกล้เคียงเพื่อเป็นการเปรียบเทียบและแนวทางในการพัฒนาให้คุณภาพชีวิตของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ดียิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาโดยใช้เครื่องมืออื่น ๆ ประกอบ เช่น การสังเกต หรือการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- นิติพัฒน์ กิตติรักษกุล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ปรชญาดุษฎิบัณฑิต. สาขาวิชารัฐศาสตรดุษฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บดีนทร์ ผาสุก. (2553). คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พัสนันต์ ปานเทศ. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. การศึกษาคำว่าอิสระ. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตคณะรัฐศาสตรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภณิตา กบรัตน์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลภดา วงษ์นุ้ม. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ : สถานีตำรวจภูธรคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยเกริก.

- วิญญู พรประทุม. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- วินัย ธงชัย. (2557). สาเหตุการฆ่าตัวตายของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาการฆ่าตัวตายของข้าราชการตำรวจช่วงปี พ.ศ. 2555-2556. *วารสารจิตวิทยาคลินิก*, 46(1) : มกราคม-มิถุนายน 2558
- อริยชัย อินทรนัญ. (2554). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เอกราช สุขเรือง. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรปากคลองรังสิต จังหวัดปทุมธานี. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change* (3rd ed.) New York: West Publishing.
- Oliver, M. (1996). *Understanding Disability: From Theory to Practice* Basingstoke: Macmillan.