

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการ
ตำรวจนครบาล 6

Quality of Life at Work of Police Officers, Metropolitan Police Division 6

พันตำรวจโทกิตติ แก้วทินกร

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร.084-571-0136 E-mail: doy4359@gmail.com

พิชิต รัชตพิบูลภ

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร.084-844-8585 E-mail: piratc@rpu.ac.th

Pol.Lt.Col. Kitti Kaotinnakorn

Master of Public Administration, Rajapruk University

Pichit Ratchatapibhunphob

Lecturer in Master of Public Administration, Faculty of Liberal Arts,

Rajapruk University

รับเข้า: 2 ตุลาคม 2562 แก้ไข: 20 พฤศจิกายน 2562 ตอบรับ: 26 พฤศจิกายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 349 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันกับสังคม ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ด้าน

เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ รายได้ต่อเดือน พบว่า มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน กองบังคับการตำรวจนครบาล 6

Abstract

This research aimed to investigate and compare the levels of quality of life at work of police officers, Metropolitan Police Division 6. The sample used in this research included 349 police officers, Metropolitan Police Division 6. The tool of the research was questionnaire. The statistics used in data analysis included frequency, percentage, average, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA. The research findings revealed that the quality of life at work of police officers, Metropolitan Police Division 6 overall was at fair level. The consideration of each dimension revealed that the average of all dimensions was at fair level. The study was divided into seven dimensions namely compensation, work environment, opportunity for self-development, career advancement and security, work with society, democracy within organization, and balance between working and personal lives. The study findings of the comparison of the levels of quality of life at work of police officers Metropolitan Police Division 6 classified by personal status, revealed that the levels of quality of life at work of police officers, Metropolitan Police Division 6 classified by gender, age, marital status, education, current department, duration of work, and monthly income, there was no difference in the opinions.

Keywords: quality of life at work, Metropolitan Police Division 6

บทนำ

ความคาดหวังของมนุษย์อันสูงสุดคือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากจะให้เกิดขึ้นแก่ตนเองแล้วยังหวังที่จะให้เกิดแก่ครอบครัว เครือญาติ และบุคคลอื่น ๆ ในสังคมและประเทศชาติคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคลและสังคม เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดการสร้างเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้ระดับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้และเพื่อการทำให้การพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา แต่ละคนและแต่ละครอบครัวจึงมีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา การมีแนวคิดและเจตคติที่ดี การรู้จัก บริหารตนเอง การมีความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น การมีอาชีพ มีรายได้ มีคุณธรรมและศีลธรรม ฯลฯ หากทุกคนในสังคมสามารถปฏิบัติได้เช่นนี้ก็เท่ากับว่าสามารถช่วยยกระดับทั้งของตนเองและสังคมให้มีคุณค่า มีความเจริญงอกงามพัฒนาไปสู่สังคมอุดมคติ ปัญหาต่าง ๆ

ในสังคมจะลดลงหรือหมดไป ดังนั้นประเทศต่าง ๆ จึงใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดี อยู่ดี มีความสุขสมบูรณ์ (กรมพัฒนาสังคมกระทรวงมหาดไทย, 2551: 1)

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การคุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ และเป็นบ่อเกิดของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพ หากบุคคลได้อยู่กับสิ่งที่พึงพอใจชีวิตก็จะมีคุณค่าและมีความสุขมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงเป็นผลให้นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศพยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและมีคุณภาพชีวิตในหลากหลายมุมมองด้วยกัน แต่ที่เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง คือ Walton (1975) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจังโดยใช้หลักการพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคล และสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน และเป็นที่มาของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐานของคนในที่ทำงานส่วนใหญ่จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตมีผลต่อการทำงาน คือ การทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานช่วยให้เจริญก้าวหน้าที่มีการพัฒนาตนเอง และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ผลผลิตและบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล, 2550) ซึ่งในการทำงานจะเน้นหลักการสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะการจะสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงานอันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

ตำรวจ คือ ประชาชนคนหนึ่งที่ผ่านมาการคัดเลือกอย่างถูกต้องและแต่งตั้งให้มีบทบาทและหน้าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยของสังคม ในสายตาของตำรวจนั้นคือ งานที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่การดำรงชีวิตของประชาชน ฉะนั้นอะไรก็ตามที่มีผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนนั้นย่อมหมายถึงความรับผิดชอบของตำรวจที่จะต้องเข้าไปแก้ไขปัญหาดังกล่าว (อิทธิพนธ์ ช่างงาม, 2553) ส่วนงานตำรวจเป็นงานที่ได้ชื่อว่าผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ เป็นกลไกที่สำคัญของรัฐ โดยมีการบังคับใช้

กฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมและในฐานะที่เป็นองค์กรหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมในสังคม ตำรวจจึงผูกพันใกล้ชิดประชาชน

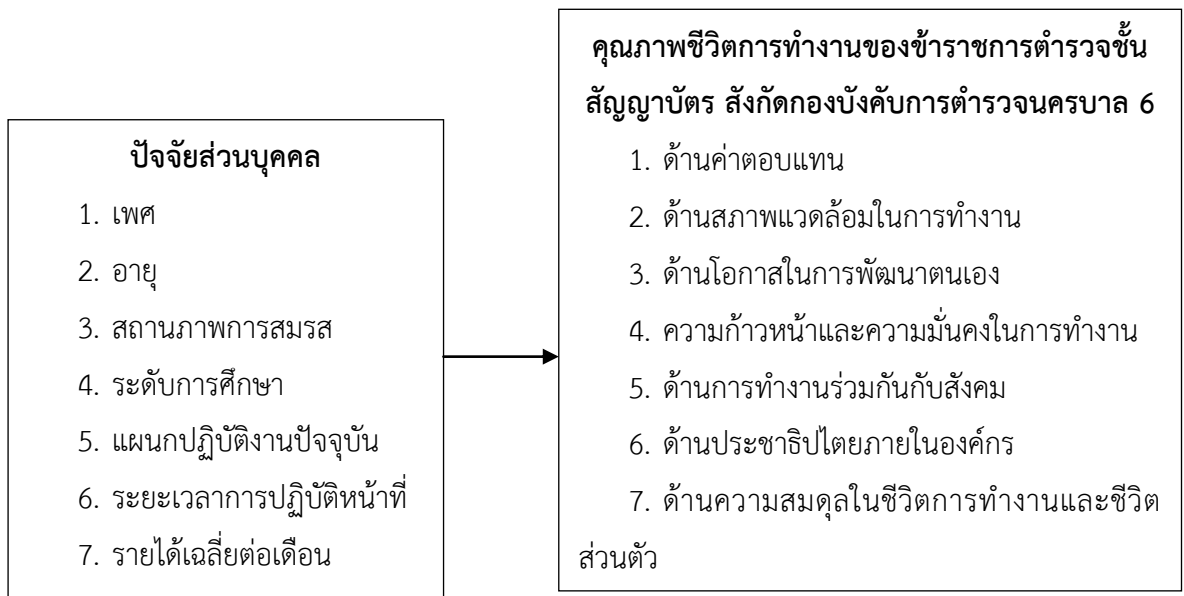
จากสาเหตุดังกล่าวหากตำรวจมีคุณภาพที่ดีก็จะแสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพและคุณธรรมของตำรวจซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลที่ดีไปยังประชาชนในชุมชน สังคม องค์กร เพราะตำรวจปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเข้มแข็ง ปกป้องความเรียบร้อย รักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติอย่างถูกต้องตามแบบแผน บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ดูแลผลประโยชน์แก่สาธารณะประโยชน์อุทิศร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน (วิชัย จวนเจริญ, 2550) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จึงสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมคุณภาพของการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
2. เพื่อเปรียบเทียบศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จากแนวคิดทฤษฎีของ Bruce and Blackburn (1992: 15 - 16) ให้ทัศนคติเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยศึกษาในด้าน 1. ค่าตอบแทน 2. สภาพแวดล้อม 3. โอกาสในการพัฒนาตนเอง 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5. การทำงานร่วมกันกับสังคม 6. ประชาธิปไตยภายในองค์กร และ 7. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 349 คน (สถิติกองบังคับการตำรวจนครบาล 6, 2561) โดยผู้วิจัยจึงได้เก็บจำนวนแบบสอบถามจากจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 349 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือที่ได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษาโดยแบบสอบถามมีค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item-Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.91 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (reliability) มีค่าเท่ากับ 0.70 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อระดับ เป็นระดับการประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.50 - 5.00	เหมาะสม/เห็นด้วยมากที่สุด
4	3.50 - 4.49	เหมาะสม/เห็นด้วยมาก
3	2.50 - 3.49	เหมาะสม/เห็นด้วยปานกลาง
2	1.50 - 2.49	เหมาะสม/เห็นด้วยน้อย
1	1.00 - 1.49	เหมาะสม/เห็นด้วยน้อยที่สุด

มีสาระครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ในทุกด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สำหรับทดสอบตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$) รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกับสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$) ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.05$)

1.1 ด้านค่าตอบแทน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พอใจในสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) รองลงมา คือ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นในลักษณะที่คล้ายคลึงกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ต้องหารายได้พิเศษอื่น ๆ เนื่องจากรายได้ที่ได้รับไม่เพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$)

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

เครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซม อาคารสถานที่วัสดุอุปกรณ์ ของใช้ให้อยู่ในสภาพดีและใช้งานได้เสมออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานที่ทำงานจัดเป็นระเบียบ มีความสะอาด ถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$)

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมากอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนทำให้ได้พัฒนาความสามารถ ทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$)

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง กองกำกับการตำรวจนครบาล 6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่สำคัญอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) รองลงมา คือ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$)

1.5 ด้านการทำงานร่วมกับสังคม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ด้านการทำงานร่วมกับสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในยอมรับในความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$)

1.6 ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$)

1.7 ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ด้าน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.05$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ต้องทำงานนอกเวลาเป็นประจำเพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$) รองลงมา คือ เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ที่หน่วยจัดให้ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม และการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.15$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ รู้สึกเครียดกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.85$)

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ด้านเพศ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านอายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านแผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีแผนกปฏิบัติงานปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.6 ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.7 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

1. **ด้านค่าตอบแทน** โดยภาพรวม ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล พร้อมทั้งได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ได้กล่าวว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอดของบุคคล นอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมและยุติธรรม ซึ่งจะประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานและพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้าย ๆ กัน

2. **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** โดยภาพรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานและหน่วยงานมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซม อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ของใช้ให้อยู่ในสภาพดีและใช้งานได้เสมอซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ ริชาร์ด (2550: 7 อ้างถึงใน สุปรียา เตชะอศวนันท์, 2551) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยมีความหมายครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน และจะส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนชัย สลับศรี (2557: 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพึงพอใจรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สามารถสนองความต้องการทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ ส่งผลให้งานที่ทำบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

3. **ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง** โดยภาพรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมาก พร้อมทั้งผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ

การฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985: 198 - 200) ได้กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เพราะข้าราชการตำรวจได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่สำคัญอยู่เสมอ และได้ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลงานอยู่ในซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) กล่าวคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คืองานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายซึ่งจะมีผลต่อการคงไว้ การขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นซึ่งในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้น และมีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

5. ด้านการทำงานร่วมกับสังคม โดยภาพรวม ด้านการทำงานร่วมกับสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alderfer (1976) ได้กล่าวว่าความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs-R) คือ ความต้องการในการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน บุคคลอื่นที่ตนเองเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่จะรักษาหรือคงไว้ซึ่งสัมพันธ์ภาพในความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่สำคัญ ๆ เอาไว้ตราบเท่าที่สัมพันธ์ภาพนั้นยังเป็นสิ่งที่พึงพอใจ ซึ่งได้แก่ความต้องการทางสังคม (Social Needs) และความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs)

6. ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร โดยภาพรวม ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเพราะผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ได้กล่าวว่า ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หรือสิทธิของพนักงาน (Employee Rights) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากสิทธิในการให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็น และความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ การได้รับค่าตอบแทน

7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวม ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ข้าราชการตำรวจทำงานนอกเวลาเป็นประจำเพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อครอบครัว และเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ที่หน่วยจัดให้ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม และการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Abraham Maslow (1954) ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง และพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม ความสามารถและมีความจริงใจต่อตนเอง ประารถนาที่จะเป็นคนที่ดีที่สุดของตนเอง มีสติในการปรับตัว เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต และเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและน่าตื่นเต้นกระบวนกรที่จะพัฒนาตนเองเต็มทีตามศักยภาพของตนเองเป็นกระบวนกรที่ไม่มีจุดจบตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มทีตามศักยภาพ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณิดา กบรัตน์ (2556) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และสังกัดที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ และสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมนันท์ ศรีสวัสดิ์ (2551) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และประเภทที่พักอาศัยต่างกัน มีคุณภาพชีวิต

การทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันที่ระดับ
นัยสำคัญ .05

3. สถานภาพสมรส พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่
แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณิดา กบรัตน์ (2556) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 จาก
ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มียศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน
และสังกัดที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ และสถานภาพการสมรสที่
แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ระดับการศึกษา พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่
แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสนันต์ ปานเทศ (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการวิจัย พบว่า
ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการที่มีเพศ อายุ อายุราชการตำรวจในกองอำนวยการ ระดับ
การศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ
เสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตโดยเห็นควรให้หน่วยงานพิจารณาปรับเงินเดือนค่าตอบแทน
ต่าง ๆ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบยิ่งขึ้น และจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์
อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5. แผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการ
ตำรวจนครบาล 6 ที่มีแผนกปฏิบัติงานปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดย
ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุดารัตน์ สีสั่ง (2560) ที่ทำการวิจัย เรื่อง
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลวิจัย พบว่า การ
ทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ระดับชั้น และสายงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน
การทำงาน ธรรมเนียมในองค์กรและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ
ทำงานด้านผลการปฏิบัติราชการ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน
และธรรมเนียมในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการ
ตำรวจนครบาล 6 ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดย
ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทัน พันธุ์จันทร์ (2555) เรื่อง
ปัจจัยหรือตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในตำรวจภูธรภาค 1
พบว่า ตัวแปรอิสระ 6 ตัว ได้แก่ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) สถานภาพสมรส 4) ชั้นยศ 5) ระยะเวลา

รับราชการ และ 6) ความพอใจในสภาพทางเศรษฐกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กัน เป็นไปตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจ นครบาล 6 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย สังฆอม (2560) เรื่อง ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ผลวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม พบว่า ข้าราชการตำรวจมีอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยต่ำ ทำให้ต้องหาเวลาว่างหารายได้พิเศษอื่น ๆ เนื่องจาก รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงควรเพิ่มอัตราเงินเดือนให้ข้าราชการตำรวจ
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเห็นว่าหน่วยงานควรจัด สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสถานที่ทำงานจัดเป็นระเบียบ มี ความสะอาด ถูกสุขลักษณะ และสภาพแวดล้อมที่ทำงานควรความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
3. ด้านโอกาสในการการพัฒนาตนเอง พบว่า หน่วยงานควรมีการเพิ่มและเปิดฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนางานให้เกิด ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือส่งข้าราชการตำรวจไปอบรม ศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นการ เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่าง ซึ่งเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจให้มากขึ้น
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า หน่วยงานควรมีการพิจารณาปรับปรุง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยพิจารณาตาม หลักความรู้ ความสามารถให้โอกาสกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. ด้านการทำงานร่วมกับสังคม หน่วยงานควรจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ ที่ดีให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอันก่อให้เกิดความเป็นกันเองเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัด กิจกรรมแข่งกีฬา การจัดงานสังสรรค์ในโอกาสสำคัญ ๆ เป็นต้น
6. ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร พบว่า หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และควรรับฟังข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว หน่วยงานควรมีการพิจารณาในการมอบหมายงานควรคำนึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติ โดยผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทั่วถึงกัน ไม่ควรมอบให้กับคนใดคนหนึ่งเท่านั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เพื่อจะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาสังคมกระทรวงมหาดไทย. (2551). รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย, ข้อมูลความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.). ค้นเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2562, จาก <http://kanchanaburi.cdd.go.th>
- ชมนันท์ ศรีสวัสดิ์. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอ อรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สังฆอม. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- บุญทัน พันธุ์จันทร์. (2555). ความสุขของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน ตำรวจภูธรภาค 1. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัสนันต์ ปานเทศ. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภณิดา กบรัตน์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- รสสุคนธ์ ถาชาเกียรติกุล. (2550). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- รัตนชัย สลักศรี. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน**. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิชัย จวนเจริญ. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการสรรพกำลังกองบัญชาการทหารสูงสุด**. ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุดารัตน์ สีสั่ง. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา**. งานนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุปรียา เตชะอศวนันท์. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5**. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัทธชนม์ ช่างงาม. (2553). **โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาคดีเหตุจลาจลสถานีตำรวจภูธรโพธิ์กลาง**. รายงานศูนย์วิชาการเพื่อความปลอดภัยทางถนน (ศวปถ.).
- Alderfer, Clayton P. (1976). **ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow**. New York: Harper and Row.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). **Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals**. Westport: Quorum Books.
- Chuang-ngam, A. (2010). **Traffic Accident Prevention and Mitigation Project at Phoklang Police Station**. Report on Road Safety Academic Center (SWP). (in Thai)
- Department of Social Development, Ministry of Interior. (2008). **report on the quality of life of Thai people, basic necessity information (OBEC)**. Retrieved on 3rd July 2019, from <http://kanchanaburi.cdd.go.th> (in Thai)
- Huse, E. F. and Cummings, T. G. (1985). **Organizational Development and Change**. 3rd ed. United State of America: West Publishing.
- Juancharoen, W. (2007). **Quality of life of work Job of the Civil Service Department, Armed Forces Supreme Commander**. Master of Science in Development Studies. Social Development Program, National Institute of Development Administration. (in Thai)

- Kobrat, P. (2013). **Quality of Work Life of Noncommissioned Police Officers: A Case Study of Subdivision 4 Special Branch 1.** Public Administration Division, Krirk University. (in Thai)
- Luechakeaittikul, R. (2007). **Operation Staff's Opinion on Working Life Quality Organization Affecting Loyalty at HSBC (Thailand).** Thesis, Master Degree, Administration Faculty, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Maslow, Abraham M. (1954). **Motivation and Personality.** New York: Harper and Row.
- Pantet, P. (2010). **Quality of work life of police officers of the Immigration Bureau.** Independent Study, Master of Business Administration Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Phanchan, B. (2012). **Happiness of Non-Commissioned Police Officers in Provincial Police Region 1.** Thesis, Master of Public Administration National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Salubsri, R. (2014). **Quality of Work Life and Organizational Commitment Commissioner of Police Bang Khen Police Station.** A Study Report, Master of Public Administration, Krirk University. (in Thai)
- Sangpom, T. (2017). **Factors influencing quality of work life of Nonthaburi Provincial Police Officers.** Master of Public Administration Thesis, Rajapruk University. (in Thai)
- Silong, S. (2017) **Quality of Working Life of Chachoengsao Provincial Police Officers.** Thesis, Public Management Department College of Commerce Burapa University. (in Thai)
- Srisawat, C. (2008). **The quality of working life of the police at Aranyaprathet District Police Station Sa Kaeo Province.** Special Problems Master of Public Administration, General Administration, College of Public Administration, Burapha University. (in Thai)
- Techa-asawan, S. (2008). **Quality of working life and employee engagement of police officers, Provincial Police Region 5.** Independent Study, Master of Public Administration, Chiang Mai University. (in Thai)
- Walton. (1975). *Criteria for Quality of Working Life.* In Loues E.Davis and Albert B. Cherns (eds.). **The Quality of Working Life.** New York: Free Press.