

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

Quality Of Working Life of The Police Officer, The Police Training Center Region 7

พศวัต แสนสุข¹ สันฐาน ชยนนท์²
Posawat Sansuk, Sunthan Chayanon

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 170 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test และ One-way ANOVA หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) ผลการศึกษวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 โดยภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน ด้านหลักประชาธิปไตยภายในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์และการบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords): คุณภาพชีวิต; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ข้าราชการตำรวจ

Received: 2023-03-30 Revised: 2023-07-07 Accepted: 2023-07-07

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master's degree student Master of Political Science Program Department of Politics and Governance graduate school Suan Sunandha Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: nawaphorn1818@gmail.com

² วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research was to study the quality of working life of the police officer, the Police Training Center Region 7 and comparison of the quality of working life classified by personal factors of the police officer, the Police Training Center Region 7. The sample used in the research were police officers. The samples were 170 people under the Police Training Center Region 7. Statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation. by using a ready-made program, the hypothesis was tested with the t-test and one-way ANOVA. If the pairwise mean differences were statistically significant, Scheffe's test was used for pairwise comparison. research results. It was found that the quality of working life of police officers, the Police Training Center Region 7 had a high level of quality of working life. When classified by aspect, it was found that the aspect with the highest level of participation, respectively, was the aspect of work relations that benefited society. The balance between personal life and work Progress and development in work democratic principles within the organization on the environment of a safe and health-promoting workplace relationship and social integration Opportunities to develop knowledge and skills and receiving adequate and fair remuneration, respectively. The results of the hypothesis test for differences between personal factors, namely gender, age, marital status, level of education, years of service and income of the police officer, the Police Training Center Region 7 different, there was no difference in the quality of working life.

Keywords: Quality of Life; Quality of Working Life; The Police Officers

บทนำ (Introduction)

ภายหลังจากที่สังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตดั้งเดิมในรูปแบบสังคมเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม เข้าสู่ยุคแห่งกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งพัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องมาจนกระทั่งยุคแห่งเทคโนโลยีและดิจิทัลในปัจจุบัน ส่งผลให้สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโลกอยู่ในลักษณะเสรีภาพไร้พรมแดน เชื่อมต่อถึงกันอย่างมีมิติสัมพันธ์ในวงกว้าง นำมาซึ่งการเจริญเติบโตในทุก ๆ ด้านที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์ โดยมีองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนประกอบพื้นฐาน การแข่งขันระหว่างองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนในอัตราสูงเพื่อสร้างจุดยืนที่เป็นเอกลักษณ์และความอยู่รอดในสังคม จึงถูกยกกระดับความสำคัญเพิ่มขึ้นเป็น

อย่างมาก ดังนั้น การมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ และเปี่ยมด้วยประสบการณ์ในการทำงานคือหนึ่งในปัจจัยสำคัญสู่ความก้าวหน้าที่องค์กรจำเป็นต้องรักษาไว้ เพื่อเป็นการป้องกันการดำเนินงานที่ขาดประสิทธิผลอันเนื่องมาจากสภาวะการขาดแคลนบุคลากรที่มีศักยภาพในระยะยาว

แม้ว่าในปัจจุบัน การศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการปกครองบังคับบัญชาในบทบาทผู้นำที่ดี มีความยุ่งยากซับซ้อนมากกว่าในอดีต เพราะการบริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอันเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก การจะบริหารงานในองค์กรให้สามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ จึงต้องเข้าใจถึงจุดประสงค์ของบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน ให้ถ่องแท้ ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นความท้าทายและความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเพื่อที่จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กรได้ และหากผู้บริหารสามารถเข้าใจและตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะสามารถส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตส่วนตัว และคุณภาพชีวิตในกรทำงานที่ดี ตลอดจนด้านความผูกพันต่อองค์กรได้ดีอีกด้วยเช่นกัน และความผูกพันดังกล่าวย่อมจะส่งผลเชิงบวกที่ทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะคงอยู่ในงานและองค์กรได้ต่อไปในท้ายที่สุด

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการระดับกรม มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีรูปแบบโครงสร้างการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี และมีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งมีภารกิจในการถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ เป็นภารกิจสำคัญสูงสุดอันดับแรก พร้อมมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญารวมทั้งการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ช่วยเหลือพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด

สาเหตุประการหนึ่งคือ ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กรที่ไม่เป็นระบบแน่นอน เพราะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลที่ผลัดเปลี่ยนมาดำรงตำแหน่งอยู่เสมอ ประกอบกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรเทียบเท่าส่วนราชการระดับกรม ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาจากนายกรัฐมนตรี การเมืองจึงมีผลกระทบเชิงอิทธิพลต่อแนวทางการดำเนินกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของอาชีพตำรวจจึงมีปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างหลากหลาย และนอกเหนือขอบเขตตามพันธกิจที่มุ่งหวัง รวมถึงภาพลักษณ์ของอาชีพตำรวจที่สะท้อนสู่สาธารณชนในเชิงลบมากกว่าเชิงบวก เนื่องด้วยบทบาทของผู้บังคับใช้กฎหมายที่มีความเสี่ยงต่อสภาวะความจำเป็นในหน้าที่

อันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพพื้นฐานของประชาชน อยู่ตลอดเวลา พร้อมยังถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือเชิงอำนาจทางการเมืองของนักการเมือง หรือกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง ต่อสถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองอยู่บ่อยครั้งอย่างปฏิเสธไม่ได้ ทั้งหมดนี้อาจเป็นสาเหตุสำคัญประการใดประการหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ทำ และหมดกำลังใจในการประกอบอาชีพตำรวจ นำมาซึ่งแรงจูงใจให้ข้าราชการตำรวจต้องการลาออกก่อนถึงวัยเกษียณอายุราชการ เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียง และครอบครัว ตามวิถีของปวงชนชาวไทย ที่พึงได้รับความคุ้มครองโดยชอบธรรมจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Purpose or Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7
3. ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ วิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ประกอบด้วย 5 กลุ่มงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับรองผู้บังคับการถึงผู้บังคับการ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายบริการการศึกษา ฝ่ายปกครองและการฝึก และกลุ่มงานอาจารย์ จำนวนข้าราชการตำรวจ

2. กลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการจับฉลากจากศูนย์ฝึกอบรมตำรวจในระดับเทียบเท่าของแต่ละภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวน 11 แห่ง คือ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 – 9 กองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลาง และกองบังคับการฝึกพิเศษกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยจับฉลากได้ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ซึ่งประกอบด้วย 5 กลุ่มงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับรองผู้บังคับการถึงผู้บังคับการ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายบริการการศึกษา ฝ่ายปกครองและการฝึก และกลุ่มงานอาจารย์ จำนวนข้าราชการตำรวจ จำนวน 170 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อความคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.1.2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 8 ด้าน คือ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน 5) ด้านความสัมพันธ์และการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านหลักประชาธิปไตยภายในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 8) ด้านความสัมพันธ์ของงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ

3.1.3 ข้อเสนอแนะ

3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ศึกษาจากศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งเป็นงานวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

3.2.2 ดำเนินการหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content-Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

3.2.3 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 7 ซึ่งมีประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ทำการศึกษานับ 30 ชุด โดยวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) และหาค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับโดยใช้วิธีการของ Cronbach โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจากผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับประชากรที่ทำการศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสำรวจ โดยการออกแบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 จำนวนทั้งหมด 170 คน แล้วจึงรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติ และสรุปผลการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

5.1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

5.1.1.1 เพื่อบรรยายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การหาร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.1.1.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 8 ด้าน คือ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน 5) ด้านความสัมพันธ์และการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านหลักประชาธิปไตยภายในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 8) ด้านความสัมพันธ์ของงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล

5.2 สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics)

5.2.1 t-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ

5.2.2 F-test ใช้สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป เช่น อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ ของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 มีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล(ระดับ) ลำดับที่
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.46	.738	ปานกลาง 8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.72	.680	มาก 5
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.54	.685	ปานกลาง 7
4. ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน	3.77	.588	มาก 3
5. ด้านความสัมพันธ์และการบูรณาการทางสังคม	3.62	.727	ปานกลาง 6
6. ด้านหลักประชาธิปไตยภายในองค์กร	3.74	.659	มาก 4
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	3.90	.770	มาก 2
8. ด้านความสัมพันธ์ของงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม	3.99	.757	มาก 1
รวม	3.68	.582	มาก

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 โดยรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ของงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม (\bar{X} = 3.99) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (\bar{X} = 3.90) ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน (\bar{X} = 3.77) ด้านหลักประชาธิปไตยภายในองค์กร (\bar{X} = 3.74) และด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (\bar{X} = 3.72) ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์และการบูรณาการทางสังคม (\bar{X} = 3.62) รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการพัฒนา

ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.54$) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.46$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 มีดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่น้อยที่สุดแล้ว ซึ่งสามารถอภิปรายผล โดยพิจารณาได้ ดังนี้

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ด้านความสัมพันธ์ของงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงาน/องค์กรของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น โครงการจิตอาสาพัฒนาชุมชน โครงการบริจาคโลหิตสภากาชาด โครงการประหยัดพลังงาน รองลงมา คือ ท่านมีความรู้ดีกว่าหน่วยงาน/องค์กรของตนเอง และตัวท่านเองมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพราะเป็นการมีส่วนร่วมในการสร้างคุณงามความดีให้ประเทศชาติ ตามปรัชญาองค์กร คือ พัฒนาการศึกษา สร้างจิตอาสา นำพาตำรวจไทยสู่มีอาชีพ สอดคล้องกับ Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า การทำงานนั้นจำเป็นที่จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและมีความรับผิดชอบต่อชุมชนท้องถิ่น โดยกิจกรรมที่องค์กรดำเนินการนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อสังคมและองค์กรของตน เพื่อเพิ่มคุณค่า

และความสำคัญของอาชีพ จนบุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในอาชีพตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของปาจรีย์ รัตนเกื้อกุลกิจ (2561) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง ด้านความสัมพันธ์ของงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ได้รับการตอบสนองความต้องการจากงานที่ปฏิบัติ หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน และจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยพิจารณาจากค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีพของตน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การได้รับสิทธิจากองค์กรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งรวมถึงโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และก่อให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำเพราะเป็นงานที่เกิดประโยชน์ต่อสังคม พร้อมตระหนักถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ เป็นปัจจัยสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของยศพนธ์ เจริญ และ ชาญยุทธ หาญชนะ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย โดยพบว่า พนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชูชาติ อินทจักร์ และวิโรจน์ เษฏาลักษณ์ (2556) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟูด จำกัด พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการทบทวนเรื่องโครงสร้างและค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ทุกปี เพื่อจะได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันที่มีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 รวมถึงผลกระทบเรื่อง การขอลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง (References)

- ยศพนธ์ เจริญ และ ชาญยุทธ หาญชนะ. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครอง อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย. *Journal of Roi Kaensam Academi*. 7(5): 156–169.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change* (3rd ed.). St. Paul, MN: West
- ปจรรย์ รัตนเกื้อกุลกิจ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์*. 5(2), 57.
- ณัฐชาติ อินทจักร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของบริษัท อินเทอร์เน็ตวานซ์ฟูด จำกัด. *วารสารวิชาการ*. 6(3), 380 – 394.