

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา  
THE QUALITY OF LIFE IN JOB PERFORMANCES OF PROVINCIAL POLICEMEN  
IN CHACHOENGSAO PROVINCE.

ดาบตำรวจพลสันต์ ตันยะกุล

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง

### Abstract

The purposes of this study were to 1) study the quality of life in job performances of provincial policeman in Chachoengsao Province 2) compare the quality of life of non-commissioned police officers and commissioned police officers in Chachoengsao Province, and 3) to study problems and obstacles in job performances of provincial policemen in Chachoengsao Province.

The sample comprised of 300 provincial policemen. The tool used for data collection was a rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results of the study were as follows :

1) The quality of life of provincial policemen in Chachoengsao Province, as a whole, was at a moderate level. When considered all aspects individually, they could be put in order based on their average scores ranking from minimum to maximum as follows: (1) social relation (2) social integration (3) rule/regulation (4) promotion and job security (5) safety working condition (6) balance between working and personal life (7) opportunity in self development, and (8) fair and sufficient income.

The findings revealed as follows :

1) The level of factors affected learning organization of child development centers in Chachoengsao Province, as a whole, was at a high level. They were ranked based on average scores from high to low as follows : organization structure, organization culture, leadership, information technology, mission and strategy, incentives, management, and organization atmosphere.

2) There was no significant difference at the .05 level between the quality of life of commissioned police officers and non-commissioned police officers in Chachoengsao Province.

3) Related to the aspect of problems and obstacles in job performances of the provincial policemen in Chachoengsao Province, the 3 aspects that were the most problematic ones were : (1) fair and sufficient income (2) balance between working and personal life, and (3) social integration, respectively. The aspect that was the least problematic one was the aspect of rules and regulations in job performance.

**Keywords :** quality of life, provincial policeman, Chachoengsao Province

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

### ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า :

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถนำมาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (1) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (2) การบูรณาการทางสังคม (3) ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย (6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (7) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และ (8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรมีคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรานั้น ด้านที่มีปัญหาในระดับมาก คือ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ (3) การบูรณาการทางสังคม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิต, ตำรวจภูธร, จังหวัดฉะเชิงเทรา

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะปัจจุบันสังคมไทยได้รับผลกระทบจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ซึ่งส่งผลกระทบให้การดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป และการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้อันจะนำมาซึ่งอาหาร สินค้าและบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วย ในปัจจุบันนักวิชาการผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้หันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น (ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555, หน้า 1) โดยการบริหารจัดการประกอบด้วยการบริหารงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ องค์การจึงประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ บุคลากรในองค์การเปรียบเสมือน เป็นต้นทุนที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์การต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีค่าอย่างเหมาะสมกับองค์การ โดยความมีคุณค่าของคน

นั้นจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ ซึ่งเท่ากันว่าจะเป็นหลักประกันที่ทำให้องค์การ มีความก้าวหน้าและอยู่รอดอย่างมั่นคง ปัจจุบันนี้การประเมินคุณภาพการทำงานของหน่วยงานหรือองค์การต่างๆ เป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ และตัวบ่งชี้ระดับคุณภาพที่สำคัญตัวหนึ่งก็คือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์การนั้นๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (human capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญ ในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้ จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนมาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการ มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม **คุณภาพชีวิต** มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ”

คุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและเป็นบ่อเกิดของขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้มีประสิทธิภาพ หากบุคคลได้อยู่กับสิ่งที่พึงพอใจชีวิตก็จะมีคุณค่าและมีความสุขมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงเป็น

ผลให้นักวิชาการมากมายทั้งในประเทศและต่างประเทศพยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและมีคุณภาพชีวิตในหลากหลายมุมมองด้วยกัน แต่ที่เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางคือ Walton ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยใช้หลักการพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานและเป็นที่มาของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ถ้าหากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตคนเราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นจะมีคุณค่าและมีความสุขในทางกลับกัน หากชีวิตของคนเราส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่น่าเบื่อ ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก็จะเกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง เมื่อคนเราต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ดังนั้น การสร้างบรรยากาศของความพอใจเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดีย่อมมีประสิทธิภาพของงาน (พัสนันต์ ปานเทศ, 2553, หน้า 2)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติก็เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ ตลอดจนการให้บริการสังคมในท้องที่ที่รับผิดชอบ สถานีตำรวจมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ตำรวจท้องที่” หรือ “ตำรวจโรงพัก” ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในท้องที่ต่างๆ ทั่วประเทศ เป็นหน่วยงาน ที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดโดยมีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนมาก ซึ่งการปฏิบัติงานมีปัญหาในหลายๆ ด้าน ได้แก่ 1) ปัญหาสุขภาพ เช่น ตำรวจจราจรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามถนนที่มีการจราจรหนาแน่น ได้รับมลพิษที่เกิดจากยานยนต์ในท้องถนนก่อให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพ ได้แก่ โรคประสาท หูเสื่อม โรคระบบการหายใจเรื้อรัง โรคพิษสารตะกั่ว เป็นต้น 2) ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงสูง และ 3) ปัญหาหนี้สิน เช่น ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่หรือมีครอบครัว ในพื้นที่ จึงปลูกสร้างบ้านเรือนเป็นของตนเองด้วยการไปกู้เงินจากสถาบันการเงินต่างๆ แล้วผ่อนชำระเป็นรายเดือนซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควรได้ (ศุภณัฐ อุบนันไชย, 2551,

หน้า 3) ต้องปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในหน่วยงาน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพราะข้าราชการตำรวจมีหน้าที่พิทักษ์สันติราษฎร์ปราบปรามโจรผู้ร้าย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ปัจจุบันตำรวจจะคิดถึงความพึงพอใจของประชาชนและประโยชน์ ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับว่ามีความคุ้มค่าหรือมีคุณค่าเพียงพอกับที่ได้ลงทุนลงแรง ใช้งบประมาณไปหรือไม่ รวมทั้งทำอะไรตำรวจจึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การเป็นตำรวจที่ดีต้องมีการพัฒนาคุณภาพทั้งระบบ มีรากฐานมาจากการจัดการที่มีคุณภาพทั้งระบบ ซึ่งเป็นการสร้างระบบที่ทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงคุณภาพของงานหรือกิจกรรมของตนเอง และสามารถพัฒนารูปแบบงานของตนเองเพื่อเข้าสู่เป้าหมายทางคุณภาพที่ตนระบุขึ้น การดำเนินกิจกรรมขององค์การตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายองค์การ และองค์การได้พัฒนาก้าวหน้าอย่างแท้จริง จำเป็นอย่างยิ่งที่ตำรวจต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และการที่จะพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความรู้ความสามารถ รอบรู้และเข้าใจในระบบงาน มีความรับผิดชอบต่องาน มีความชำนาญในงานมีการฝึกทักษะการทำงาน และมีการพัฒนาคนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงกับระบบเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ ตลอดจนจัดการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจให้ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สอดคล้องต่อการดำรงชีวิตในสถานการณ์ปัจจุบัน มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน และจัดสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน และการประกันสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยส่วนบุคคล แต่เนื่องจากนโยบายการพัฒนาประชากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรของรัฐที่ได้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นคนดีที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบและมีรายได้เพียงพอ ที่จะดูแลสมาชิกในครัวเรือน ให้มีความสุข ล่าสุดได้มีการกำหนดแนวทางและมาตรการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนข้าราชการประเภทต่างๆ ทั้งระบบ นับตั้งแต่ พ.ศ.2554 เป็นต้นมา (ราชกิจจานุเบกษา, 2554, หน้า 1) แต่ก็ยังไม่สามารถทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจดีขึ้น เพราะอัตราค่าครองชีพได้มีการปรับตัวสูงขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง ตามภาวะการณ์ลอยตัวของราคาน้ำมันในปัจจุบัน จึงทำให้ข้าราชการตำรวจต้องหาอาชีพเสริมเพื่อหารายได้เพิ่มเติมมาจุนเจือให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ประกอบกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังมีอัตราค่าจ้างข้าราชการไม่สอดคล้องกับภารกิจ ทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีอยู่ต้องปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งที่ถูกย้ายไป และยังไม่มีคนมาบรรจุ นอกจากนี้โอกาสการพัฒนาขีดความสามารถมีไม่มากนัก การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถที่หน่วยงาน

จัดขึ้นมีน้อย อีกทั้งยังมีเรื่องงบประมาณประจำปีของสำนักงาน  
ตำรวจแห่งชาติ ซึ่งยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการในการดำเนินงาน  
และการพัฒนา เนื่องจากในแต่ละสถานีตำรวจมีภารกิจมากมาย  
ที่ต้องรับใช้ประชาชน โดยความสำเร็จความเชื่อมั่นศรัทธาหรือความ  
ล้มเหลวในภารกิจของข้าราชการตำรวจจะอยู่ที่ผลการปฏิบัติหน้าที่  
ของข้าราชการตำรวจในแต่ละสถานีตำรวจ ซึ่งเป็นต้นธารแห่งความ  
เป็นธรรมและการให้บริการเบื้องต้นที่จะต้องคำนึงถึงสิทธิและ  
เสรีภาพของประชาชน และเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและ  
ทรัพย์สินของประชาชนโดยรวม จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้  
ข้าราชการตำรวจยังมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีมากนัก แสดง  
ให้เห็นว่าปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์นั้นยังไม่ได้รับ  
การตอบสนองอย่างเพียงพอ ทำให้ข้าราชการตำรวจไม่มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถและไม่มี  
ความรักความผูกพันต่อองค์กรเท่าที่ควร

สถานีตำรวจต่างๆ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นหน่วยงานหนึ่ง  
ในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ในการรักษา  
ความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและดูแล  
ทุกข์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2556  
จำนวน 690,226 คน และมีพื้นที่รับผิดชอบประมาณ 5,370.28  
ตารางกิโลเมตร (จังหวัดฉะเชิงเทรา, ออนไลน์) ในขณะที่มีข้าราชการ  
ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่เพียงจำนวน 1,208 นาย ประกอบด้วย  
ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 459 นาย และข้าราชการ  
ตำรวจชั้นประทวน จำนวน 749 นาย (รายงานสถานภาพกำลังพล  
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ในสังกัดตำรวจ  
ภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2556 , หน้า 1) ทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจ  
ที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธร  
ในจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับ  
ผู้บริหาร ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการตำรวจให้ดีขึ้น เพื่อพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้มี  
ประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน  
โดยรวมได้เป็นอย่างดี

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธร  
ในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนและ ชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธร  
ในจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษา  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัด  
ฉะเชิงเทรา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ  
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 1,208 คน  
จากสถานีตำรวจทั้งหมด 18 แห่ง
  - 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ  
ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ  
ภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 300 คน ซึ่งมาจากการสุ่ม  
แบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามแต่ละสถานี  
และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro  
Yamane)
  - 3) ตัวแปรที่ศึกษา
    - (1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย  
1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพการสมรส 4) ชั้นยศ 5) รายได้ประจำ  
ต่อเดือน 6) อายุราชการ
    - (2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ  
ยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ  
3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาขีด  
ความสามารถของตนเอง 5) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  
6) การบูรณาการทางสังคม 7) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน  
8) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

## เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้น  
จากรอบแนวคิดในการวิจัยโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน  
คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ  
ภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ  
ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ถึงผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรทุกสถานีในจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทราที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 300 ชุด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับจนครบตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะสถานภาพของข้าราชการตำรวจ

2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร ของข้าราชการตำรวจภูธร ในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการทดสอบค่าที

4. วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทราโดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ คำบรรยาย

### สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นเพศชาย จำนวน 241 คน เพศหญิง จำนวน 59 คน ชั้นยศ จำ-นายดาบ จำนวน 116 คน นายสิบตำรวจ จำนวน 80 คน ร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก จำนวน 33 คน

2. ผลของการศึกษา คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีดังนี้

1) คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธร ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2) คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธร ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิต

ในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อายุ 41-50 ปี ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคืออายุ 31-40 ปี

3) คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธร ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพการสมรส คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิต สถานภาพสมรสและสถานภาพหย่าร้าง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสถานภาพโสด

4) คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธร ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามชั้นยศภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ชั้นยศพันตำรวจตรี-พันตำรวจเอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ จำ-นายดาบ และนายสิบ ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก

5) คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธร ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายได้ประจำต่อเดือน 33,001 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ รายได้ประจำต่อเดือน 28,001-33,000 รายได้ประจำต่อเดือน 23,001-28,000 รายได้ประจำต่อเดือน 8,000-13,000 และรายได้ประจำต่อเดือน 18,001-23,000 ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือรายได้ประจำต่อเดือน 13,001-18,000 บาท

6) คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธร ในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดย จำแนกตามอายุราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อายุราชการ 31 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ อายุราชการ 21-30 ปี อายุราชการ 11-20 ปี ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อายุราชการ น้อยกว่า 10 ปี

7) คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธร ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม รองลงมา คือ การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 6) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3. ผลการศึกษาการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร พบว่าข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทราชั้นประทวนและ

ชั้นสัญญาบัตรมีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการศึกษาการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ต้องการเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 203 คน รองลงมาคือ ต้องการให้มีการปรับบัญชีเงินเดือนใหม่ จำนวน 123 คน ต้องการมีสวัสดิการที่ดีขึ้นกว่าเดิม จำนวน 94 คน และต้องการให้มีการเพิ่มโบนัส จำนวน 49 คน

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม จำนวน 32 คน

3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ กำหนดขอบเขตและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน จำนวน 37 คน รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 15 คน

4) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ การจัดหาสื่อ หนังสือ เทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอ จำนวน 93 คน รองลงมาคือ การวางแผนงานควรให้ทุกฝ่าย มีส่วนร่วม จำนวน 46 คน

5) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือการวางแผนพักผ่อนสำหรับครอบครัว จำนวน 158 คน รองลงมาคือ การแบ่งเวลาในการทำงานและครอบครัวอย่างชัดเจน จำนวน 112 คน

6) การบูรณาการทางสังคม พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคมและประชาชน จำนวน 104 รองลงมาคือ ต้องเคารพสิทธิและให้เกียรติกัน จำนวน 40 คน

7) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การใช้ระเบียบ ข้อบังคับ จะต้องปฏิบัติกับทุกคน จำนวน 28 คน

8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ หน่วยงานสนับสนุนงานชุมชน จำนวน 74 คน รองลงมาคือ หน่วยงานยินดีให้ความช่วยเหลือประชาชนทุกด้าน จำนวน 59 คน

9) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา มากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการบูรณาการทางสังคม ส่วนด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

## อภิปรายผล

1. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับนวรรตน์ ณ วันจันทร์ (บทคัดย่อ, 2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดลำพูน จำนวน 100 คน ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ เป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนต้องการและเป็นบ่อเกิดของขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งพิชิต เทพวรรณ (2550, หน้า 118) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม ในการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญ ร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ถ้าหากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตคนเราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุขในทางกลับกันหากชีวิตของคนเราส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่หน้าเบื่อ ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก็จะเกิดความเครียด

ความกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้างเมื่อคนเราต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ดังนั้นการสร้างบรรยากาศของความพอใจเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีงาน ย่อมมีประสิทธิภาพ (พัสนันต์ ปานเทศ, 2553, หน้า 2)

2. ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจภูธร ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้อง กับงานวิจัยของ พัทสนันต์ ปานเทศ (2553, หน้า 66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน มีสภาพแวดล้อมการทำงานของท่านมีความปลอดภัยมีโอภาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้นในอนาคต และสอดคล้องกับ ศรีนยา จรุงพัฒนานนท์ (2548, หน้า 71) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ผลการวิจัยพบว่า ชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ทั้งสองชั้นยศต้องทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานที่คล้ายกัน ส่งผลให้ชั้นไม่มีความพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. ผลการศึกษาการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค มากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการบูรณาการทางสังคม ส่วนด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทราด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเมื่อเรียงลำดับอยู่ในลำดับน้อยที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสูต รุฬาคม (2549, หน้า 55) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพ

บางคล้า 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูเขตคุณภาพบางคล้า เขต 2 ด้านต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับงานที่ทำอยู่ ตลอดจนค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันไม่สามารถมีเงินออมเพื่ออนาคต ซึ่ง อัมส์ทอท (Umstot, D.D., 1984, pp.422-423) ได้กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (adequate and fair compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แค่นั้นถึงจะมีความเพียงพอ แต่อย่างไรก็ดีผลตอบแทนจะมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้ จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการ ชั้นพื้นฐานของมนุษย์ และการประจักษ์ตนด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างดี

### ข้อเสนอแนะ

ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีระดับค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาค่าตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรมและเป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่สำหรับข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ควรศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา

### เอกสารอ้างอิง

จำนวนประชากรจังหวัดฉะเชิงเทรา. 18 มิถุนายน 2556 จาก <http://www.province.chachoengsao.go.th>.  
ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน**. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่**. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประสูตร รูปหอม. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2**. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2554, (2554, 4 พฤษภาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 128 ตอนที่ 31ก., หน้า 1.
- พัสนันต์ ปานเทศ. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง**. ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชิต เทพวรรณ. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงาน Quality of Work Life : QWL) กลยุทธ์การสร้างคุณค่าของคนส่งผลงาน**.วารสาร Strategy+ Marketing, 3(10).
- ศุภณัฐ อุปันนไชย. (2551). **การดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน กรณีศึกษากองทุนหมู่บ้าน อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สถานีตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2556). **รายงานสถานภาพกำลังพลข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำเดือน พฤษภาคม 2556**.
- สรินยา จรุงพัฒนานนท์. (2548). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2**. ปัญหาพิเศษการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Umstot, D.D. (1984). **Understanding Organizational Behavior**. Minnesota : West Publishing.