คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

พีรชยา ภูคำน้อย

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2560

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

พีรชยา ภูคำน้อย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

พีรชยา ภูคำน้อย

การค้นคว้าอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

พิจารณาเห็นชอบโดย **อาจารย์ที่ปรึกษา**

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก .....
(อาจารย์ ดร.กัญญ์พัสวี กล่อมธงเจริญ)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร วรรณสถิตย์)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ศรีนฤวรรณ)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

ประธานอาจารย์ประจำหลักสูตร .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูษณิศา เตชเถกิง)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว .....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เม่งอำพัน)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

ชื่อเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน
ชื่อผู้เขียน นางสาวพีรชยา ภูคำน้อย
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.กัญญ์พัสวี กล่อมธงเจริญ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์ 1)เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 2)ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน และ 3)ศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน จำนวน 96 คน โดยใช้รูปแบบวิธีภาคตัดขวาง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8476 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยสถิติ f-test One way ANOVA Multiple Comparison โดยวิธี LSD และ Correlation Coefficient ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา/ปวส. มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี และมีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ผลการวิจัยพบว่า 1)ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2)คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3)ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ที่มีอายุ สถานภาพ การศึกษา มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการ

ปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Title	QUALITY OF WORK LIFE OF TRAFFIC POLICE OPERATION CENTER LAMPHUN PROVINCIAL POLICE STATION
Author	MissPirachaya Pukhumnoy
Degree	Master of Business Administration in Business Administration
Advisor Committee Chairperson	Dr.Kunpatsawee Klomthongjareon

ABSTRACT

This research on "Quality of Work Life of Police Officers of the Traffic Operations Center, Lamphun Provincial Police Station" aimed to study the following: 1) levels of quality of work life of the police officers at the Traffic Operation Center at Lamphun Provincial Police Station, 2) personal factors affecting the levels of work life of the police officers at the Traffic Operation Center at Lamphun Provincial Police Station, and 3) the performance factors affecting levels of quality of work life of the police officers at the Traffic Operation Center at Lamphun Provincial Police Station.

The population in this research was composed of police officers at the Traffic Operation Center at Lamphun Provincial Police Station totaling 96 individuals using cross sectional method/pattern. A questionnaire with reliability score of 0.8476 was used as a tool for data collection of data which were analyzed using SPSS/PC computer program to compute for statistical parameters such as frequency, percentage, means and standard deviation. Hypothesis testing was done between independent variables and variables followed by statistics as f-test, one-way ANOVA, Multiple correlation using LSD method and determination of Correlation Coefficient.

Results of the study showed that respondents of the questionnaire were mostly aged 41 to 50 years old, married, with diploma education, more than 15 years working experience, and income ranging between 20,001 to 30,000 baht. The research found the following results: 1) performance factors affecting the levels of quality of work life of the police officers at the Traffic Operation Center, Lamphun

Provincial Police Station as a whole were at high level; 2) quality of work life of the police officers at the Traffic Operation Center, Lamphun Provincial Police Station as a whole were at moderate level; 3) hypothesis testing showed that the police officers at the Traffic Operation Center, Lamphun Provincial Police Station with age, status, educational attainment, had comment that did not differ toward the levels of quality of work life; and work performance factors on accomplishment in the work life had relationship in the same direction with quality of work life of the police officers at the Traffic Operation Center, Lamphun Provincial Police Station that were statistically significant at 0.05 level. As to the performance factors on type of work, mastery, policy and management and interpersonal relationship had relationship in the same direction with quality of work life of the police officers at the Traffic Operation Center, Lamphun Provincial Police Station that were statistically significant at 0.01 level.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงมาได้ เนื่องจากผู้เขียนได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อาจารย์ ดร. กัญญ์พัสวี กล่อมธงเจริญ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักในการให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำการค้นคว้าอิสระในทุกขั้นตอน เพื่อให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้เขียนในการทำการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ตลอดมา ขอขอบคุณ ผศ. ดร. ประภัสสร วรรณสถิตย์ และ ผศ. ดร. ปรีดา ศรีนฤวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งกรุณาตรวจสอบการค้นคว้าอิสระให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ทุกท่านที่ประสานวิชาความรู้ เจ้าหน้าที่บัณฑิตมหาวิทยาลัยทุกท่านที่คอยช่วยเหลือด้านวิชาการ

ขอบขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชา ศูนย์ปฏิบัติการจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ตลอดจนข้าราชการตำรวจทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เขียน จนทำให้การค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ท้ายสุดผู้เขียนขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่เป็นผู้ที่ช่วยคอยสนับสนุน และให้กำลังใจ ที่สำคัญยิ่งของผู้เขียนตลอดมา จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

พีรชยา ภูคำน้อย

ตุลาคม 2560

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ..... ค

ABSTRACT ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ช

สารบัญ ..... ซ

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ 1

ที่มาและความสำคัญ 1

คำถามเกี่ยวกับงานวิจัย 3

วัตถุประสงค์ของการศึกษา 3

ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ 3

นิยามศัพท์ 5

บทที่ 2 ทฤษฎีและการตรวจสอบเอกสาร 7

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต 7

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 10

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 14

อำนาจหน้าที่และภาระงานของตำรวจ 17

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 18

กรอบแนวคิดในงานวิจัย 21

สมมติฐานในการวิจัย 21

บทที่ 3 วิธีการดำเนินงาน 22

สถานที่ดำเนินการศึกษา 22

หน้า

ประชากร 22
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 23
การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สถิติ 25
บทที่ 4 ผลการวิจัย 27
ข้อมูลทั่วไป 27
การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน 32
การทดสอบสมมติฐาน 47
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 57
สรุปผล 57
อภิปรายผล 61
ข้อเสนอแนะ 68
ภาคผนวก 70
บรรณานุกรม 79
ประวัติผู้วิจัย 81

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

1 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากร จำแนกตามอายุ 27

2 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากร จำแนกตามสถานภาพ..... 28

3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา 29

4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากร จำแนกตามอายุการทำงาน..... 30

5 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากร จำแนกตามรายได้..... 31

6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 32

7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 33

8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 34

9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 35

10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 36

11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 37

12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 38

13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 39

14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 40

15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 41

16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 42

17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 43

18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 44

19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 45

20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 46

21 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ที่มีอายุที่แตกต่างกัน 47

22 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ที่มีสถานภาพต่างกัน 48

23 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน 49

24 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน 50

25 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ที่มีรายได้แตกต่างกัน 51

26 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ 52

27 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ 53

28 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ 54

29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน 55

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 21

บทที่ 1
บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับจากหลายประเทศรวมถึงประเทศไทย ซึ่งองค์การต่าง ๆ หลายองค์การ ได้ให้ความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับข้าราชการ จากการเล็งเห็นถึงความสำคัญการอยู่ร่วมกันในสังคม และเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่สามารถจะสร้างกำไรได้ในการปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว ซึ่งการทำงานควรมีชีวิตที่ดีนอกเหนือจากการทำงาน ตลอดจนตระหนักถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจ ซึ่งองค์การสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการตำรวจ สร้างความจงรักภักดี และการเป็นประชาชนขององค์การ ในการพัฒนาองค์การทั้งในระดับบุคล ระดับหน่วยงาน และ องค์การ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ และสังคม และทำให้ประชาชนเชื่อใจในการดำเนินงาน อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาสังคมในระดับชุมชนและประเทศในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการแก้ไขเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพไปพร้อมกับการพัฒนาองค์การ ทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงข้าราชการตำรวจ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะดำเนินการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เป็นไปอย่างราบรื่นตามที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้ (ประเสริฐ สาธรราษฎร์, 2554 : 41)

การทำงานจึงมีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญตามหลักการบริหารการเสริมสร้างความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน ในปัจจุบันเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน สถานที่ทำงานจึงต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลที่ดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร และส่งผลให้มีแหล่งที่มาของรายได้อันจะนำมาซึ่งอาหาร สินค้า และบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ กับเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต (ทองศักดิ์ ทองพันธ์, 2555 : 31)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) จึงเป็นประเด็นสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ เมื่อคนต้องทำงานองค์การควรเสริมสร้างวิธีการต่าง ๆ เพื่อทำให้บรรยากาศภายในองค์การไม่น่าเบื่อ ควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งจิตใจและร่างกาย มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม อันเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความเครียด และทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เพื่อช่วยลดการเกิดปัญหาการขาดงาน การลาออก การย้ายงาน ทองศักดิ์ ทองพันธ์ (2555 : 31)

กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน เป็นหน่วยงานทำหน้าที่การบริหารองค์การด้านแผนการจราจร เพื่อทำให้การจราจรเป็นไปด้วยความสะดวกคล่องตัว และสามารถบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และมีระเบียบวินัยในการใช้ผิวการจราจรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และจัดระเบียบการจราจรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ป้องกันและปราบปรามการจราจรให้เป็นไปอย่างเรียบร้อย รวมถึงการบริหารองค์กร ให้ความสำคัญสำหรับการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้องค์การ ตลอดถึงการให้บริการสังคมในท้องที่ที่รับผิดชอบ ปัญหาที่เกิดขึ้นโดย พบว่าข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาในหลายๆด้าน ได้แก่ 1)ปัญหาด้านสุขภาพ เช่น ตำรวจที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามถนนที่มีการจราจรหนาแน่นได้รับมลพิษที่เกิดจากยานยนต์ในท้องถนน ก่อให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพ ได้แก่โรคประสาทหูเสื่อม โรคระบบการหายใจเรื้อรัง โรคพิษสารตะกั่ว เป็นต้น 2)ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงสูง และ 3)ด้านปัญหาหนี้สิน เช่น ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่หรือมีครอบครัวในพื้นที่ จึงปลูกสร้างบ้านเรือนเป็นของตนเองด้วยการไปกู้เงินจากสถาบันการเงินต่าง ๆ แล้วผ่อนชำระเป็นรายเดือน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควรได้ 4)นอกจากปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ทำให้การบริหารจัดการอัตรากำลังคนไม่เพียงพอ ก่อให้เกิดความไม่สมดุลของอัตรากำลังคนกับปริมาณงานที่มีอยู่จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน การขาดแคลนกำลังคนทำให้กำลังคนที่มีอยู่ต้องทำงานหนักมากขึ้น และอาจเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของงาน ทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความเครียด เนื่องจากต้องรับผิดชอบผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องของสุขภาพ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกดดันในงานที่ได้ปฏิบัติ

ด้วยความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน เพื่อข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประกอบการ

พิจารณาวางแผน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และปรับปรุงแนวทางในการบริหาร เพื่อให้การจัดการบรรลุเป้าหมายพรอมๆ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจต่อไป

คำถามเกี่ยวกับงานวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน
2. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน
3. ทราบถึงปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน
4. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้กำกับการกลุ่มงานจราจร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปประกอบการพิจารณา วางแผน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจและปรับปรุงแนวทางในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายพร้อม ๆ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน จำนวนทั้งสิ้น 96 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2559

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บข้อมูลตั้งแต่ มกราคม 2559 ถึงกรกฎาคม 2560 เป็นระยะเวลา 7 เดือน

3. ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยมีขอบเขตพื้นที่ที่ศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งจะศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

4.1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้

4.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่

4.2.1 ลักษณะงาน

4.2.2 การบังคับบัญชา

4.2.3 นโยบายและการบริหาร

4.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.2.5 ความสำเร็จในชีวิตการงาน

4.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

4.3.1 สวัสดิการและค่าตอบแทน

4.3.2 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

4.3.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล

4.3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

4.3.5 การบูรณาการทางสังคม

4.3.6 ธรรมนูญในองค์การ

4.3.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

4.3.8 ความเกี่ยวข้องกับสังคมกับชีวิตการทำงาน

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่มีการรับรู้ของบุคคลที่แตกต่างกันออกไปในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสำเร็จในงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ข้าราชการตำรวจ กลุ่มงานจราจรที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนในทุก ๆ เดือน

2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวบุคคล องค์การ เช่น สภาพแวดล้อม อากาศถ่ายเท เครื่องจักร สารเคมี เป็นต้น

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรที่สนใจทำนอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่ไดรับความก้าวหน้าในการงานทั้ง ในเรื่องของรายไดและตำแหน่งงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่าง ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน

6. ธรรมนูญในองค์กร หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญมาปฏิบัติภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นการเคารพสิทธิหน้าที่ของกันและกัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งช่วงเวลาให้เหมาะสม เช่น เวลาสำหรับครอบครัว เวลาสำหรับการทำงาน

8. ความเกี่ยวข้องกับสังคมกับชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและชุมชนให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่อหน่วยงานและตนเอง

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ผู้กำกับการกลุ่มงานจราจร รองผู้กำกับการกลุ่มงานจราจร สารวัตรกลุ่มงานจราจร รองสารวัตรกลุ่มงานจราจร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และผู้บังคับหมู่กลุ่มงานจราจร ระดับจ่าสิบตำรวจ และดาบตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

กลุ่มงานจราจร หมายถึง ความรับผิดชอบด้านแผนงานจราจร การจัดการและควบคุมการจราจร เพื่อบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และมีระเบียบวินัยและจัดระเบียบการจราจรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตำรวจภูธร หมายถึง กองบังคับการมีอำนาจควบคุม สั่งการ ดูแล ของสถานีตำรวจในจังหวัดลำพูน

กลุ่มงานจราจร หมายถึง ความรับผิดชอบด้านแผนงานจราจร การจัดการและควบคุมการจราจร เพื่อบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และมีระเบียบวินัยและจัดระเบียบการจราจรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2
ทฤษฎีและการตรวจสอบเอกสาร

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้ศึกษาและได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี ระเบียบเอกสาร กฎหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษา ดังแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความหมายคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตก่อนหน้านี้จะมุ่งเน้นไปในส่วนเรื่องของเศรษฐกิจ เพื่อจะให้มีชีวิตที่ดีขึ้น เกิดความพึงพอใจ ความสุขซึ่งทำให้บุคคลมีความสะดวกสบายเพิ่มมากขึ้น ต่อมาเรื่องของคุณภาพชีวิตมีมุมมองที่กว้างขึ้น โดยจะเล็งเห็นถึงการเป็นอยู่ คำนึงถึงสุขอนามัยของคนในสังคม โดยให้ความสำคัญกับปัญหาสิ่งแวดล้อมและมลภาวะ ซึ่งมีนักวิชาการหลากหลายสาขาได้ให้ความหมายและข้อเสนอแนะถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ดังต่อไปนี้

สุพจน์ โทเกษ (2552 : 17) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “ความสุข” “ความผาสุก” และเนื่องจากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต ยังไม่มีความหมายที่ชัดเจน ดังนั้น (Cherns Davis and other) จึงได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตอย่างกว้าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ วัย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆในสังคมคุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในด้าน
2. สถานภาพทางสังคม ระดับของความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่นๆ ในแต่ละวันเป็นต้น
3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์ในการทำงาน หรือความวิตกกังวลต่างๆความคิดในการฆ่าตัวตาย หรือเป็นความคิดเกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี ฯลฯ

George and B. Berson (1980 : 48) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่ามิติของการมีชีวิตที่ดี จะประกอบด้วย ความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือตนเอง สุขภาพและสภาพการทำงานของร่างกายและสภาวะเศรษฐกิจที่ดี

ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์ได้กำหนดสร้างขึ้น และพยายามให้ได้มาด้วยตัวของมนุษย์เอง (นิศารัตน์ ศิลปะเดช, 2540 : 15) นอกจากนั้นยังเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จำทำให้มนุษย์ได้พัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา บุคคลและครอบครัวที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมเป็นเป้าหมายในการเป็นอยู่ หรือการดำรงชีวิตให้ดีขึ้นทุกๆด้านอยู่ตลอดเวลา เช่น ด้านการศึกษา อาชีพ รายได้ สุขอนามัย คุณธรรม ฯลฯ ในลักษณะเช่นนี้เขาย่อมมีความสามารถในการปรับปรุงทั้งตนเองและสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่าและประโยชน์สูงสุด ปัญหาต่างๆในสังคมก็จะลดลงหรือหมดไป อาทิเช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ฯลฯ ส่วนประเทศที่มีประชาชนที่ไม่มีคุณภาพชีวิตก็จะประสบความสำเร็จได้อย่างล่าช้าหรือความล้มเหลว ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นปัญหาต่อเสถียรภาพความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ ดังนั้นประเทศทั้งหลายจึงต้องใช้ความพยายามกันอย่างเต็มที่ในการปรับปรุง พัฒนาประชากรด้อยคุณภาพเพื่อให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานของสังคม

ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช (2546 : 19) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตนั้นมีความสำคัญต่อบุคคลสังคมเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้ที่มีคุณภาพชีวิตก็จะช่วยให้ตนเองและสังคมเกิดลักษณะได้ดังนี้

1. บุคคลมีการดำรงชีวิตในแนวทางที่ดี ซึ่งใช้วิธีการอันชอบธรรมในการสนองต่อความต้องการด้านต่างๆ ของตนเอง โดยจะไม่ก่อความเดือนร้อนให้แก่ผู้อื่นและตนเอง
2. บุคคลจะมีการคิด พัฒนา และปรับปรุงตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
3. บุคคลจะใช้ภูมิปัญญา เหตุผล เพื่อนำมาคิดวิธีแก้ไขปัญหาต่างๆ
4. บุคคลจะมีการยอมรับในเรื่องของคุณค่าและความสำคัญของตนเอง ของผู้อื่น สังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การอยู่ร่วมกันในสังคมจึงมีปัญหาและความขัดแย้ง
5. บุคคลจะเป็นพื้นฐานของครอบครัวและสังคมที่มีความสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้า มีความปลอดภัย เสถียรภาพ และความเป็นระเบียบเรียบร้อย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

การที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั้นย่อมเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา แต่การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลากหลายด้าน ที่เป็นองค์ประกอบและแต่ละองค์ประกอบนั้นย่อมมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันออกไปตามทัศนะของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสังคม ซึ่งได้มีนักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตไว้ดังต่อไปนี้

พัชรินทร์ วิเศษแก้ว (2541 : 10) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ว่ามาจากพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความสุขทางด้านร่างกายและวัตถุ ทางวัตถุ เช่น มีบ้านที่อยู่อาศัย มีอาหารที่สมบูรณ์ มีเครื่องอำนวยความสะดวก เป็นต้น ส่วนทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีสุขภาพที่อุดมสมบูรณ์ แข็งแรง ไม่เจ็บป่วย

2. มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับบิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น

3. มีกิจกรรมในสังคมและในชุมชน คือการได้มีโอกาสได้ช่วยเหลือกิจกรรมของสังคมหรือชุมชน หรือการสนับสนุนบุคคลอื่น

4. มีพัฒนาการทางบุคลิกภาพและมีความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ตามพัฒนาการมีสันทนาการ การมีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันในสังคม

กระทรวงสาธารณสุข (2535 : 12)ได้กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำเพื่อใช้ชี้วัดคุณภาพชีวิต หรือเรียกว่า ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. ทุกครอบครัวได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะอย่างอุดมสมบูรณ์อย่างเพียงพอกับความต้องการของร่างกาย

2. ทุกครอบครัวมีที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อมที่ดี

3. ครอบครัวมีปัจจัยการผลิตที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

4. บุคคลในวัยทำงานมีงานทำและการเป็นอยู่ที่เหมาะสม

5. ครอบครัวมีการร่วมมือกันประกอบอาชีพ และเข้าใจของการอยู่ร่วมกันของชุมชน

6. ทุกครอบครัวมีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อผลประโยชน์ของชุมชน เพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้มีการคงอยู่ต่อไป

7. ทุกคนมีสิทธิได้รับการบริการสังคมในขั้นพื้นฐาน

8. ประชาชนมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ

9. เด็ก สตรีมีครรภ์ ผู้สูงวัย และผู้ที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ให้ได้รับการดูแล

10. คู่สมรสวัยเจริญพันธุ์ สามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนของการมีบุตรได้ตามที่ต้องการ

11. ประชาชน ประพฤติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณี หลักธรรมของศาสนา รักษาและส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรม ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมขั้นพื้นฐาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) หรือ QWL ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้ความสนใจ และกล่าวถึงในความหมายต่าง ๆไว้ดังนี้

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538 : 18) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลนั้นมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกับงานจะมีผลโดยตรงต่อบุคคลที่อยู่ในองค์การและประสิทธิผลขององค์การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงาน และระบบงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลัดดา บุญมาเลิศ (2543 :20) ได้ให้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมได้ร่วมในการทำงาน โดยเน้นเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบงาน

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530 : 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ขีดหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบ ดังนี้

1. การควบคุม หรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนมีอิสระในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมเชิงสังคม แต่ละคนจะมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม และรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้นๆ
4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เกิดจากประสบการณ์การทำงาน หลังจากนั้นจะทำให้เกิดผลงาน เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ได้รวดเร็ว ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลให้เกิดผลสำเร็จในงาน
5. การได้รับรางวัลผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน การเลื่อนระดับขั้นตำแหน่ง ซึ่งเกิดจากการทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ

พิสิฏฐ วงศ์นากนากร (2549 : 09) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลในองค์การเกิด

ความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังต้องดำเนินชีวิตของบุคคลให้มีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ ความปลอดภัย และส่งเสริมด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมที่ดีมีความมั่นคงและก้าวหน้าในด้านการงาน การมีส่วนร่วมกันในองค์การ มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนถึงการยอมรับจากสังคมอันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

องค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ที่มีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีผู้วิจัยและได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Delamotte and Takezawa (1984 : 13) ได้เสนอ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (Traditional goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร คลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมในที่ทำงาน (Fair Treatment at work) หมายถึงความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยเสมอภาคเท่าเทียมซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง

3. อำนาจในการตัดสินใจ (Influence of Decision) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความสามัคคีลดการทะเลาะ ความแตกแยกกันและกัน

4. ความท้าทายของงาน (Challenge of Work Content) งานที่ทำต้องมีความท้าทายเพื่อให้คนเกิดความรู้สึกว่าต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ และถ้าทำสำเร็จก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจและอาจได้รับผลตอบแทนหรือความก้าวหน้า

5. ชีวิตการทำงาน (Work Life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดจนช่วงอายุ โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม เช่น ชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัวต้องมีความสมดุลกัน

Wyatt and Wah (2001 : 17) กำหนดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของชาวสิงคโปร์เป็น 4 มิติดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Favorable Environment)

2. ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและความเป็นอิสระ (Personal Growth and Autonomy)

3. ลักษณะงาน (Nature of job)

4. โอกาสที่น่าสนใจ และความร่วมมือในการทำงาน (Stimulating Opportunity and Co-work)

Richard E. Walton (1975 : 16) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญและเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมไว้ 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) กล่าวคือ การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องสัมพันธ์กับความรับผิดชอบและเงื่อนไขของงานตลอดจนความสามารถในการจ่ายขององค์การ อย่างไรก็ตามคำว่า เพียงพอ จะสะท้อนให้เห็นถึงความเพียงพอที่ได้จากการทำงานเต็มเวลาในสังคมการทำงานนั้นๆ ส่วนความเป็นธรรม ก็คือ การพิจารณาโดยเปรียบเทียบกับองค์การอื่นๆ ที่มีการจ่ายผลตอบแทนให้กับงาน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยและเสริมสร้างความพึงพอใจให้แก่งานด้วย ดังนี้

2.1 ชั่วโมงการทำงานต้องเหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด มีการจ่ายค่าตอบแทนถูกต้องตามเงื่อนไข

2.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพต้องเหมาะสมไม่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน

2.3 อายุของผู้ปฏิบัติงานต้องตรงตามเกณฑ์ที่กฎหมายได้กำหนดไว้

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Opportunity to us and Develop Human Capacities) ในการปฏิบัติงานมีบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะในการทำงานให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรของแต่ละบุคคล สามารถใช้ความรู้และทักษะการทำงานให้มากที่สุด เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน การใช้ทักษะหลากหลาย การให้ข่าวสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และต้องให้บุคลากรเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานเกิดประสิทธิภาพ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) คือ ในการทำงานต้องกมีการปรับปรุง พัฒนาความรู้อยู่เสมอ ไม่เช่นนั้นความรู้ที่มีอยู่ก็จะล้าสมัยและไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่จำเป็นที่จะต้องนำความรู้หรือทักษะที่ได้เรียนรู้มาเพื่อนำมาปรับใช้กับงานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้ดี เพื่อให้เกิดความมั่นคงในงาน มีรายได้ ไม่ถูกเลิกจ้างหรือให้ออกจากหน่วยงาน

5. การบูรณาการทางสังคมในองค์การ (Social Integration in the Work Organization) เป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ และการให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความภูมิใจจะเกิดจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีการแบ่งแยกเพศ หรือเชื้อชาติ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความแตกแยกในการทำงานได้ นอกจากนั้น ความเท่าเทียมกันยังเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดีเพื่อนร่วมงานหรือองค์การ

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism in the Work Organization) กล่าวคือในการปฏิบัติงานในองค์การสมาชิกต้องรู้จักสิทธิของตนเอง และต้องรู้ว่าจะปกป้องสิทธิของตนเองอย่างไร สหภาพแรงงานได้อาศัยกฎ ระเบียบ ข้อบังคบในการคุ้มครองสวัสดิการของแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งมีประเด็นสำคัญคือ (สุพจน์ โทเกษ, 2552 : 17)

6.1 บุคลาการมีความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว โดยนายจ้างจะไม่สามารถเข้ามายุ่งเกี่ยวได้

6.2 มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในกรณีที่ความคิดเห็นไม่ตรงกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานซึ่งจะต้องไม่ใช้กำลัง

6.3 บุคลากรต้องได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสวัสดิการ ค่าตอบแทนต่างๆ

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total life Space) กล่าวคือในการทำงานอาจส่งผลทางบวก หือทางลบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากรได้ เช่น ผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว การทำงานหนักที่ติดต่อกัน หรือการทำงานล่วงเวลา (Over Time) อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากร หรือต่อครอบครัว เพราะฉะนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จึงต้องมีความสำคัญมาก ซึ่งการทำงานที่มีความสมดุลที่ชัดเจน ได้แก่ มีตารางเวลาของการทำงาน และต้อไม่กระทบต่อการใช้เวลาของการทำงานกับชีวิตครอบครัว

8. ความเกี่ยวข้องกับสังคมของชีวิตการทำงาน (Social Relevance of Work Life) คือบุคลากรที่ทำงานโดยช่วยเหลืองานของสังคม โดยทำงานไม่มุ่งหวังผลกำไร งานแล้วส่งผลที่ดีต่อสังคม ทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้าไปช่วยเหลืองานของสังคม

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและ ประสิทธิผลของหน่วยงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ความหมายของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อเพิ่มเทคนิคต่างๆในงานที่ทำ เพื่อสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานได้เหมาะสม ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร ปรากฏว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ การปฏิบัติหน้าที่ ไว้ดังนี้

พิสิฏฐ วงศ์นากนากร (2549 : 09) กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ ก็คือการหมั่นศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีการต่างๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการ ทฤษฎี องค์ความรู้ต่างๆมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับ คน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาท หน้าที่ที่รับผิดชอบ

ชนกมน รุยาพร (2545 : 12) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและประสบความสำเร็จ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวแปรดังนี้ ตัวแปรบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งตัวแปรนี้จะมีความแตกต่างในแต่ละบุคคลและส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งตัวแปรเหล่านั้นได้แก่ ความถนัดเฉพาะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจแรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และความเชื่อ ค่านิยม เป็นต้นการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความรู้และทักษะประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้น จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้

2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความตั้งใจ ของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจก็จะพยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้การสนับสนุนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทนสำหรับการทำงาน

Gilmer (1967 : 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฏิบัติงานเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต Gilmer (กิลเมอร์) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย อันได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นที่สูงขึ้น

3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานหรือองค์การ

4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับในแต่ละเดือนและรายได้พิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้เป็นค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถ

6. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ หรือการฝึกอบรม

7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ภายในหรือภายนอกองค์การ

8. สภาพการทำงาน ได้แก่ ระบบสิ่งแวดล้อม บรรยากาศในที่ทำงานที่เหมาะสมแก่การทำงาน

9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล หรือสวัสดิการอื่นๆ เช่น บ้านพักพนักงาน เป็นต้น

11. สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

องค์ประกอบสำคัญของการปฏิบัติงาน

องค์การใดจะบรรลุผลตามที่เป้าหมายองค์การได้วางไว้ ต้องมีปัจจัยก็คือ คนหรือบุคลากรในองค์การ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคน เป็นทรัพยากรอันมีค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหารการเสริมสร้างความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับองค์การเพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และขององค์การอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง เพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่องาน หากบุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่ ก็จะทำให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรได้ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Van Dersal (1968 : 37) ได้กล่าวว่า ถึงความสำคัญขององค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจมากหรือน้อย จึงจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้แก่

1. ลักษณะงาน สามารถแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบดังนี้

1.1 การกำหนดลักษณะงานตามความเรียบง่าย (Job Simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจง โดยที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องตัดสินใจหรือวางแผนการทำงานใด ๆ

1.2 การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการขยายงาน (Job Enlargement) เป็นการออกแบบคุณลักษณะ โดยมีการกำหนดแบบกว้างๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติหน้าที่หรือทำกิจกรรมของงานได้หลากหลาย

1.3 การกำหนดลักษณะงานโดยวิธีหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการออกแบบคุณลักษณะโดยมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยงานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้งานด้านอื่นๆ โดยการหมุนเวียน สับเปลี่ยนการเรียนรู้ ซึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะงาน

1.4 การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) เป็นการออกแบบการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน

2. การบังคับบัญชา หมายถึงความสัมพันธ์ตามลำดับขั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบถึงการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน สายการบังคับบัญชาที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

2.1 จำนวนระดับชั้นแต่ละสายไม่ควรให้มีมากจนเกิดไป ซึ่งจะทำให้ไม่สะดวกแก่การควบคุม

2.2 สายบังคับบัญชาควรมีลักษณะชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีอำนาจสั่งการ

2.3 สายการบังคับบัญชาไม่ควรให้มีการก้าวก่ายกัน

3. นโยบายและการบริหาร เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานหรือการกระทำ ซึ่งจะช่วยกำกับหรือนำกิจกรรมขององค์การให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ระบุไว้ รวมถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์การเพื่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย

4.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ หน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ปฏิบัติหน้าทำให้เป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา

4.2 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันในการทำงาน เพื่อประโยชน์แก่องค์การและตนเอง ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง เช่าควบคุมอารมณ์โกรธ ความโมโห และต้องรู้จักวิธีเสริมกำลังใจ เช่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

5. ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน การที่บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

ดังนั้น สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจที่ถูกกำหนดมาควบคุมตำแหน่งทางสังคม ซึ่งบุคคลที่ดำรงตำแหน่งจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้ และบุคคลที่ได้ให้ดำรงตำแหน่งจะต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์

อำนาจหน้าที่และภาระงานของตำรวจ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2550 : 11) ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 6 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้ว่า ข้าราชการตำรวจมีอำนาจหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าบรมราชินีนาถ และพระราชวงศ์ทุกพระองค์ รักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน รักษาความสงบ ความเรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ภายในเขตอำนาจที่รับผิดชอบหรือพื้นที่ที่ปกครอง บริการสังคม ตลอดจนรักษา ซึ่งกฎหมายอาญาประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติต่างๆ ที่มีโทษทางอาญา และงานอื่นๆ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีหนังสือ ต ร.ที่ 0039.23/ว135ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2550 กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้เป็น 5 ลักษณะและ 1 หน่วยปฏิบัติการดังนี้

1. งานอำนวยการ มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบคือ การอำนวยการวางแผน ตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และพัฒนาเกี่ยวกับงานกำลังพล การข่าว นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงาน การส่งกำลังบำรุง งบประมาณ การเงิน สวัสดิการ การพัสดุ พลาธิการ ยุทธศาสตร์ งานจเรตำรวจ งานกิจการพิเศษ งานความมั่นคง รวมทั้งงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. งานปกครองป้องกัน มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบคือ การวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการป้องกันอาชญากรรมและรักษาความปลอดภัย งานคณะกรรมการการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นๆ รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้น ภายในเขตอำนาจที่รับผิดชอบหรือเขตการปกครองของสถานีตำรวจ รวมทั้งตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลงานดังกล่าว

3. งานจราจร มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบคือ การวางแผน หาข่าว การปฏิบัติงานในด้านจราจรและบังคับใช้กฎหมายจราจร งานจราจรตามโครงการพระราชดำริ รวมทั้งงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาด้านจราจร ภายในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบหรือเขตอำนาจปกครองของสถานี2.2

สาบบังคับบัญชาควรมีลักษณะชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีอำนาจสั่งการ ตำรวจ อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนตลอดจนพื้นที่ที่การจราจรต่อเนื่องกัน รวมทั้งตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนา

4. งานสืบสวน มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบคือ วางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมซึ่งเป็นการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติต่างๆ ที่มีโทษทาวอาญาทุกฉบับ การติดตามจับกุมผู้ต้องกาตามหมายจังต่างๆ ตลอดจนองค์การหรือเครือข่ายที่อยู่เบื้องหลัง รวมทั้งงานอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อมิให้ผู้ใดละเมิดกฎหมายและสร้างอิทธิพล ตลอดจนต้องทำการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และพัฒนาดังกล่าว

5. งานสอบสวน มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบคือ ในส่วนของด้านการสอบสวนคดีอาญา การรวบรวมข้อมูลหลักฐานจากพยานเพื่อเป็นการพิสูจน์การก่อคดี การควบคุมผู้กระทำผิดส่งให้แก่พนักงานอัยการหรือศาล การส่งหมายเรียกเพื่อเป็นการรักษาความทียมกันให้แก่ประชาชน ซึ่งทางตำรวจต้องดำเนินการปฏิบัติการติดตาม สอบสวน รวมถึงการขยายการทำงาน ตลอดจนทำการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนา

6. หน่วยการปฏิบัติการพิเศษ มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบคือ วางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การจลาจล การก่อการร้าย รักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงของชาติ รวมทั้งการสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานต่างๆ ภายในเขตอำนาจรับผิดชอบตลอดจนตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและพัฒนา

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมล กฤษวงศ์ (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีลักษณะของตำแหน่งอยู่ในระดับผู้ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดย เพศ อายุการทำงาน รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานขอของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์การ ปัจจัยด้านความพึงพอใจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ภณิตา กบรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ

และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีชั้นยศระดับ จ.ส.ต – ด.ต. มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และได้รับเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านรายได้และค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านที่ต่ำสุด ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

สาธิต ปานอ่อน (2556) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต7 ผลการวิจัยพบว่า 1.คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต7 อยู่ในระดับมาก 2.การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต7 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในเรือนจำทั้ง 8แห่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด 3.ปัจจัยทุกด้าน ได้แก่ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับที่สูงมากกับคุณภาพชีวิตการทำงาน การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน 4.แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต7 ได้แก่ ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้หลากหลายและไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ควรสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด

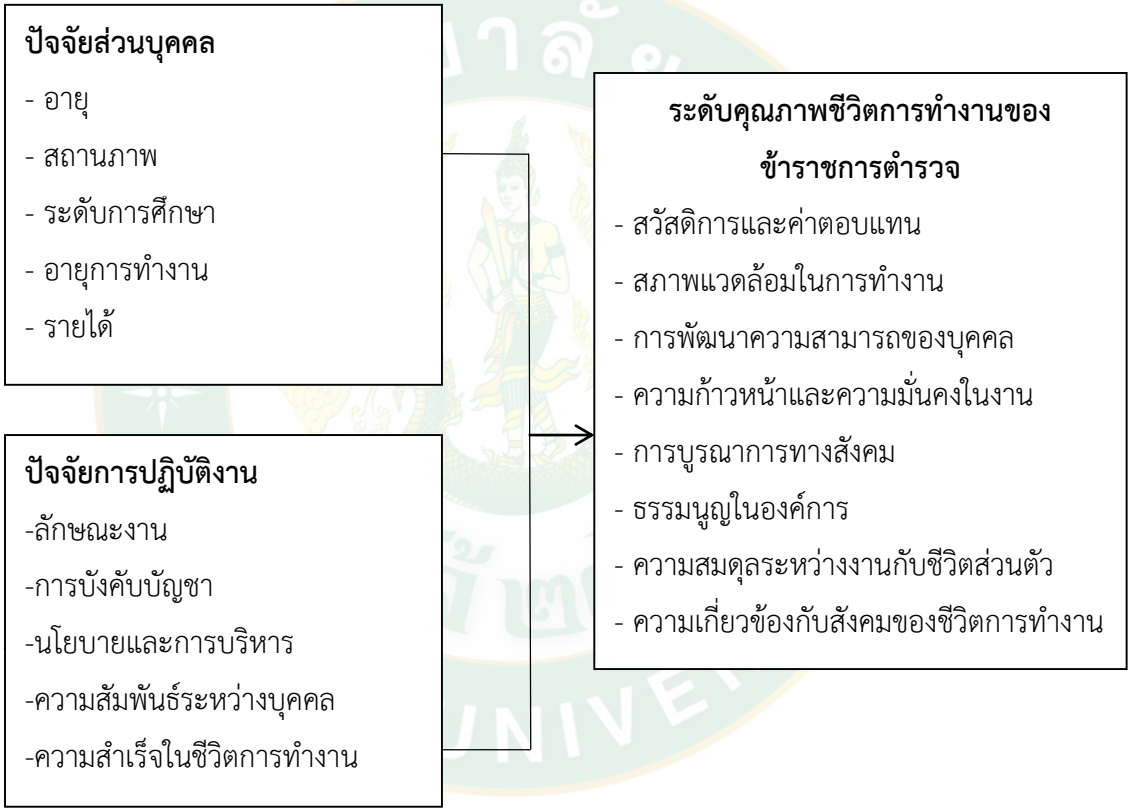
ทองศักดิ์ ทองพันธ์ (2556) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร บ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2.เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน 3.ศึกษาด้านความสันพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 56 คน ซึ่งได้ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8476 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และผลการวิจัยพบว่า 1.ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับมา 2.ข้าราชการตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และ 3.ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตการงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทศพล คำแก้ว (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรีจำแนกตามอายุชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรีจำนวน 112นาย สถิติที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาร การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2กลุ่ม หากพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี L.S.D. (Least Significant Difference test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยของ แวนเดอร์เซล (Van Dersal, 1968 : 37) ผู้วิจัยจึงได้สรุปปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ และนำแนวคิดของ Richard E. Walton (1975 : 16) ซึ่งใช้เป็นตัวชี้วัด 8 ด้านเป็นเกณฑ์ในการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากมาตรฐานทางสังคมของบุคคลเหล่านั้น มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดใน การวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

2. ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

บทที่ 3
วิธีการดำเนินงาน

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิจัยดังนี้

สถานที่ดำเนินการศึกษา

สถานที่ในการดำเนินการวิจัย คือ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน เลขที่ 124 หมู่ 10 ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน จำนวน 96 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2559

วิธีการวิจัย

การศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Analytic Study)

ใช้รูปแบบภาคตัดขวาง ซึ่งรูปแบบประเภทนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อมูลที่เป็นประเด็นศึกษาของกลุ่มประชากรทั้งกลุ่ม มักจะศึกษากลุ่มบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะอย่าง โดยจะศึกษาแต่ชนกลุ่มน้อยหรือประชากรทั้งหมดที่มี หรือจำนวนประชากรที่ไม่มากนัก และเป็นการศึกษาที่มีการวัดในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งของเวลาเท่านั้น

รูปแบบการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Analytic Study) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม

การศึกษาเชิงวิเคราะห์

1. เป็นการศึกษา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง ทำการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียวไม่มีการติดตามผลไปข้างหน้าหรือย้อนกลับไปในอดีต ไม่คำนึงถึงความแตกต่างของเวลาในการเก็บข้อมูล

2. การศึกษาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายลักษณะประชากรในแง่ต่างๆ ตลอดจนสำรวจความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลการศึกษาครั้งนี้มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแยกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ

ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน จำนวน 96คน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการกรอกแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์สรุปผลโดยใช้โปรแกรม SPSS

ข้อมูลทุติยภูมิ

โดยศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร เอกสาร สื่อสิ่งพิมพ์และอินเทอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจันครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการศึกษาโดยเป็น แบบสอบถาม เพื่อวัดตัวแปรที่สำคัญและแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูล 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสำเร็จในชีวิต

ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามเป็นแบบสเกลการให้คะแนนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert’s Scale

ซึ่งกำหนดค่าคะแนนของปัจจัยการปฏิบัติงานโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5
มาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
น้อย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยอภิปรายผลคำนวณ โดยคำนวณได้ ดังนี้

$$\text{อัตราภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

หลังจากนั้นจึงรวบรวมคะแนนเพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อนำมาแปลความหมาย และการจัดกลุ่มของคะแนน ค่าเฉลี่ย โดยให้ความหมายตามตารางดังต่อไปนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ธรรมนูญในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องกับสังคมของชีวิตการทำงาน

ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามเป็นแบบสเกลการให้คะแนนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert’s Scale

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5
มาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
น้อย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยอภิปรายผลคำนวณ โดยคำนวณได้ ดังนี้

อัตราภาคชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$

หลังจากนั้นจึงรวบรวมคะแนนเพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อนำมาแปลความหมาย และการจัดกลุ่มของคะแนน ค่าเฉลี่ย โดยให้ความหมายตามตารางดังต่อไปนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะแนวทาง และความเห็นอื่นๆ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. วิธีหาความตรง (Content Validity) เครื่องมือในการใช้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทุกชุดให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โดยตรวจสอบการใช้ภาษาและความคลอบคลุมของเนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับแก้ไขเพื่อให้ได้เนื้อหามีความถูกต้อง ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้แบบสอบถามมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และนำแบบสอบถามกลับไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

2. วิธีการทดสอบความเที่ยง (reliability) ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of Alpha) ตามวิธีการของ Cornbrash ในการวัดระดับคุณภาพชีวิตของการทำงาน ซึ่งค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.8476

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สถิติ

เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องแล้วทำการลงรหัส และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและรายได้

2. วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน โดยใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.

การทดสอบสมมติฐาน

1. ใช้ f-test สำหรับเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอิสระต่อกันมากกว่าสองกลุ่ม, ทดสอบความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติ one-Way anova และใช้ Multiple Comparison วิธี LSD เพื่อทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกัน และค่า Correlation Coefficient.

บทที่ 4
ผลการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ในรูปแบบของตารางแสดงข้อมูลสถิติ และการพรรณนารายละเอียดในตารางให้ชัดเจน โดยอธิบายด้วยความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	11	11.5
31 – 40 ปี	33	34.4
41 – 50 ปี	41	42.7
50 ปีขึ้นไป	11	11.5
รวม	96	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 42.7 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 34.4 อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 11.5 และ อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากร จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	21	21.9
สมรส	73	76
หย่าร้าง	2	2.1
รวม	96	100

จากตารางที่ 2 ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 76 รองลงมามีสถานภาพโสด ร้อยละ 21.9 และมีสถานภาพหย่าร้าง ร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ MAEJO UNIVERSITY

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญา/ปวส	52	54.2
ปริญญาตรี	40	41.7
ปริญญาโท	4	4.2
รวม	96	100

จากตารางที่ 3 ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส ร้อยละ 54.2 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 41.7 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากร จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	11	11.5
5 – 10 ปี	6	6.3
10 – 15 ปี	35	36.5
มากกว่า 15 ปี	44	45.8
รวม	96	100

จากตารางที่ 4 พบว่าข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 45.8 อายุการทำงานระหว่าง 10 -15 ปี ร้อยละ 36.5 รองลงมามีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 11.5 และมีอายุการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี ร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากร จำแนกตามรายได้

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	5.2
10,001 – 20,000 บาท	32	33.3
20,001 – 30,000 บาท	35	36.5
มากกว่า 30,000 บาท	24	25.0
รวม	96	100

จากตารางที่ 5 พบว่าข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนมีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 36.5 รายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 33.3 รองลงมามีรายได้ มากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 25.0 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ลักษณะงาน	3.54	0.79	มาก
2	การบังคับบัญชา	3.52	0.81	มาก
3	นโยบายและการบริหาร	3.70	0.82	มาก
4	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.66	0.76	มาก
5	ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	3.58	0.84	มาก
	รวม	3.60	0.56	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60 โดยด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.70 รองลงมาได้แก่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ด้านลักษณะงาน

ที่	ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับท่าน	3.67	1.00	มาก
2	งานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อชีวิตและร่างกาย	3.64	0.96	มาก
3	งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา	3.34	0.99	ปานกลาง
	รวม	3.55	0.79	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับท่าน และงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อชีวิตและร่างกายอยู่ในระดับมาก และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ด้านการบังคับบัญชา

ที่	ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	3.47	0.99	มาก
2	ผู้บังคับบัญชามีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะทางอย่างเหมาะสม	3.52	0.89	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.58	0.97	มาก
	รวม	3.52	0.81	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะทางอย่างเหมาะสม ตามลำดับ และผู้บังคับบัญชามีการกำหนดสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ด้านนโยบายและการบริหาร

ที่	ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	นโยบายที่ผู้บริหารมอบหมายให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.66	1.01	มาก
2	ท่านเข้าใจถึงนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานอย่างแท้จริง	3.76	1.03	มาก
3	การจัดทำแผน และการฝึกอบรมการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้จริง	3.70	0.82	มาก
	รวม	3.70	0.82	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านเข้าใจถึงนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การจัดทำแผน และการฝึกอบรมการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้จริง ตามลำดับ และนโยบายที่ผู้บริหารมอบหมายให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ที่	ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านและผู้บังคับบัญชามีโอกาสความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันท่าน	3.71	0.91	มาก
2	เข้าใจถึงนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานอย่างแท้จริง	3.67	0.95	มาก
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.61	0.98	มาก
	รวม	3.66	0.76	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านและผู้บังคับบัญชามีโอกาสความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันท่านเข้าใจถึงนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตามลำดับ ส่วนข้อท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

ที่	ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.65	0.95	มาก
2	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับขององค์การ	3.52	0.94	มาก
3	งานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างความภูมิใจให้แก่ท่าน	3.58	0.95	มาก
	รวม	3.58	0.84	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างความภูมิใจให้แก่ท่าน ตามลำดับ และข้อผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับขององค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สวัสดิการและค่าตอบแทน	3.34	1	สวัสดิการและค่าตอบแทน
2	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.54	2	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.34	3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.48	4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5	การบูรณาการทางสังคม	3.58	5	การบูรณาการทางสังคม
6	ธรรมนูญในองค์การ	3.31	6	ธรรมนูญในองค์การ
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.28	7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8	ความเกี่ยวข้องกับสังคมและชีวิตการทำงาน	3.31	8	ความเกี่ยวข้องกับสังคมและชีวิตการทำงาน
	รวม	3.40	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ธรรมนูญในองค์การ ความเกี่ยวข้องกับสังคมและชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ยกเว้นข้อการบูรณาการทางสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ที่	สวัสดิการและค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	รายได้ที่ท่านได้รับแต่ละเดือนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	3.36	1	ปานกลาง
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.35	2	ปานกลาง
3	สวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.33	3	ปานกลาง
4	ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ	3.31	4	ปานกลาง
	รวม	3.34	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 โดยข้อรายได้ที่ท่านได้รับแต่ละเดือนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ และสวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	หน่วยงานมีการตรวจเช็คอุปกรณ์ ตรวจเช็คสถานที่การทำงาน ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ	3.36	1.10	ปานกลาง
2	หน่วยงานของท่านมีที่อำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถที่เพียงพอ	3.83	4.25	มาก
3	ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.47	0.89	มาก
4	การปฏิบัติหน้าที่จราจรบนท้องถนน หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมในด้านการรับมือหากเกิดภัยอันตราย	3.53	0.92	มาก
	รวม	3.55	1.24	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยข้อหน่วยงานของท่านมีที่อำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่จราจรบนท้องถนน หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมในด้านการรับมือหากเกิดภัยอันตราย และท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ยกเว้นข้อหน่วยงานมีการตรวจเช็คอุปกรณ์ ตรวจเช็คสถานที่การทำงาน ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ที่	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	3.40	0.91	ปานกลาง
2	ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆนอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่	3.41	1.01	มาก
3	หน่วยงานมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.34	0.93	ปานกลาง
4	หน่วยงานมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงาน	3.24	0.97	ปานกลาง
	รวม	3.35	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆนอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ที่	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านคิดว่าอาชีพที่ทำอยู่ เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงแก่ตนเองและครอบครัว	3.50	0.89	มาก
2	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน	3.50	0.84	มาก
3	งานที่ปฏิบัติสำเร็จเป็นไปตามนโยบายหน่วยงาน	3.50	0.87	มาก
4	ท่านปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานด้วยแรงกายแรงใจ	3.44	0.93	มาก
	รวม	3.49	0.72	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อท่านคิดว่าอาชีพที่ทำอยู่ เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงแก่ตนเองและครอบครัว, ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน, งานที่ปฏิบัติสำเร็จเป็นไปตามนโยบายหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน และข้อท่านปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานด้วยแรงกายแรงใจ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ด้านการบูรณาการทางสังคม

ที่	การบูรณาการทางสังคม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	หน่วยงานมีการจัดการอบรมเพื่อสร้างความสมานสามัคคีภายในหน่วยงาน	3.54	0.90	มาก
2	ท่านได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนเพื่อช่วยเหลือหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สังคมและชุมชน	3.48	0.88	มาก
3	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.48	0.89	มาก
4	สภาพการทำงานภายในหน่วยงานมีความเป็นกันเอง	3.60	0.93	มาก
	รวม	3.53	0.64	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อสภาพการทำงานภายในหน่วยงานมีความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่หน่วยงานมีการจัดการอบรมเพื่อสร้างความสมานสามัคคีภายในหน่วยงาน และท่านได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนเพื่อช่วยเหลือหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สังคมและชุมชน, หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ด้านธรรมนูญในองค์การ

ที่	ธรรมนูญในองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจของท่านในการปฏิบัติงาน	3.45	1.11	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว	3.33	0.87	ปานกลาง
3	ท่านได้รับสิทธิ หรือค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน	3.22	0.88	ปานกลาง
4	ท่านได้รับความเป็นธรรมต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.27	0.92	ปานกลาง
	รวม	3.32	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อ ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจของท่านในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว และท่านได้รับความเป็นธรรมต่องานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ที่	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจของท่านในการปฏิบัติงาน	3.45	1.11	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว	3.33	0.87	ปานกลาง
3	ท่านได้รับสิทธิ หรือค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน	3.22	0.88	ปานกลาง
4	ท่านได้รับความเป็นธรรมต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.27	0.92	ปานกลาง
	รวม	3.32	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อ ผู้ท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และท่านมีเวลาพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมและชีวิตการทำงาน

ที่	ความเกี่ยวข้องกับสังคมและชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชน	3.18	0.85	ปานกลาง
2	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานและสังคม ในการปฏิบัติหน้าที่	3.34	0.91	ปานกลาง
3	งานที่ท่านได้ทำหน้าที่ ท่านได้รับการยกย่องจากสังคม	3.42	0.89	มาก
4	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.31	0.97	ปานกลาง
	รวม	3.31	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อ ผู้งานที่ท่านได้ทำหน้าที่ ท่านได้รับการยกย่องจากสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานและสังคม ในการปฏิบัติหน้าที่ และการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคม ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ที่มีอายุที่แตกต่างกัน

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ								F	Sig
		ต่ำกว่า 30ปี		31-40ปี		41-50ปี		50 ปีขึ้นไป			
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	สวัสดิการและค่าตอบแทน	3.72	1.01	3.32	0.88	3.35	0.81	2.93	0.52	1.63	0.17
2	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.43	3.11	3.40	0.73	3.50	0.70	3.25	0.46	2.31	0.08
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.40	0.94	3.25	0.70	3.39	0.89	3.38	0.51	0.24	0.86
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.45	0.91	3.34	0.70	3.56	0.75	3.65	0.42	0.78	0.50
5	การบูรณาการทางสังคม	3.56	0.82	3.53	0.65	3.55	0.63	3.36	0.52	0.26	0.84
6	ธรรมนูญในองค์การ	3.43	1.06	3.25	0.75	3.36	0.70	3.22	0.59	0.28	0.84
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.25	0.88	3.19	0.70	3.29	0.72	3.50	0.47	0.51	0.67
8	ความเกี่ยวข้องสังคมและชีวิตการงาน	3.40	0.70	3.39	0.73	3.25	0.66	3.18	0.73	0.43	0.73

หมายเหตุ *แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนที่มีอายุที่ต่างกันคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 8ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ที่มีสถานภาพต่างกัน

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ						F	Sig
		โสด		สมรส		หย่าร้าง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	สวัสดิการและค่าตอบแทน	3.61	1.01	3.28	0.77	2.50	0.70	2.24	0.11
2	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.40	2.27	3.41	0.69	3.12	0.17	2.50	0.09
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.17	2.27	3.40	0.69	3.00	0.17	0.85	0.43
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.47	0.80	3.47	0.71	3.87	0.88	0.29	0.75
5	การบูรณาการทางสังคม	3.44	0.71	3.56	0.62	3.12	0.88	0.67	0.51
6	ธรรมนูญในองค์การ	3.39	0.86	3.29	0.72	3.37	0.17	0.14	0.87
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.22	0.73	3.28	0.70	3.75	0.70	0.49	0.61
8	ความเกี่ยวข้องสังคมและชีวิตการงาน	3.45	0.58	3.27	0.72	3.37	0.88	0.56	0.57

หมายเหตุ *แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนที่มีสถานภาพที่ต่างกันคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig
		อนุปริญญา/ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
		$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.		
1	สวัสดิการและค่าตอบแทน	3.32	0.88	3.42	0.80	2.75	0.50	1.20	0.31
2	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.71	1.54	3.36	0.74	3.25	0.20	1.04	0.36
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.35	0.84	3.34	0.75	3.25	0.64	0.03	0.97
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.38	0.74	3.50	0.71	3.75	0.61	1.16	0.32
5	การบูรณาการทางสังคม	3.55	0.62	3.51	0.68	3.25	0.61	0.41	0.67
6	ธรรมนูญในองค์การ	3.26	0.79	3.37	0.72	3.37	0.32	0.23	0.79
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.25	0.66	3.29	0.77	3.56	0.68	0.37	0.69
8	ความเกี่ยวข้องสังคมและชีวิตการงาน	3.31	0.69	3.30	0.71	3.43	0.65	0.07	0.93

หมายเหตุ *แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุการทำงาน								F	Sig
		ต่ำกว่า 30ปี		31-40ปี		41-50ปี		50 ปีขึ้นไป			
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	สวัสดิการและค่าตอบแทน	3.72	1.01	3.41	1.17	3.22	0.80	3.32	0.78	1.02	0.39
2	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.43	3.11	3.19	0.88	3.47	0.71	3.42	0.65	2.22	0.09
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.40	0.94	3.20	0.57	3.10	0.78	3.53	0.75	2.08	0.01**
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.45	0.91	3.20	0.88	3.35	0.67	3.63	0.69	1.34	0.27
5	การบูรณาการทางสังคม	3.56	0.82	3.50	0.83	3.55	0.65	3.49	0.58	0.08	0.97
6	ธรรมนูญในองค์การ	3.43	1.06	3.29	0.60	3.29	0.82	3.31	0.62	0.10	0.96
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.25	0.88	3.16	0.99	3.14	0.62	3.41	0.71	1.02	0.39
8	ความเกี่ยวข้องสังคมและชีวิตการงาน	3.40	0.70	3.41	0.93	3.22	0.68	3.34	0.69	0.34	0.79

หมายเหตุ *แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนที่มีระดับอายุการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ที่มีรายได้แตกต่างกัน

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้								F	Sig
		ต่ำกว่า 10,000 บาท		10.001-20,000 บาท		20,001-30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท			
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	สวัสดิการและค่าตอบแทน	3.39	1.05	3.19	0.91	3.32	0.75	3.42	0.81	1.28	0.29
2	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.50	4.58	3.39	0.70	3.49	0.75	3.42	0.60	4.91	0.00**
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.10	1.00	3.18	0.79	3.39	0.85	3.54	0.63	1.11	0.35
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.10	1.09	3.34	0.73	3.52	0.64	3.69	0.72	1.61	0.19
5	การบูรณาการทางสังคม	3.45	0.94	3.55	0.64	3.44	0.65	3.62	0.59	0.42	0.74
6	ธรรมนูญในองค์การ	3.65	0.57	3.15	0.79	3.25	0.59	3.55	0.65	1.73	0.17
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.35	0.57	3.08	0.79	3.19	0.59	3.65	0.65	3.49	0.02**
8	ความเกี่ยวข้องสังคมและชีวิตการงาน	3.15	0.74	3.32	0.68	3.22	0.71	3.45	0.69	0.61	0.61

หมายเหตุ *แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

อายุการทำงาน		อายุการทำงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	10 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	$\overline{x}$	3.41	3.21	3.11	3.54
ต่ำกว่า 5 ปี	3.41	-	0.2	0.3	-0.13
5 – 10 ปี	3.21	-	-	0.1	-0.33
10 – 15 ปี	3.11	-	-	-	-0.43*
มากกว่า 15 ปี	3.54				-

หมายเหตุ * Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 26 แสดงว่าข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนที่มีค่าเฉลี่ยอายุการทำงานแตกต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุการทำงานระหว่าง 10 – 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล น้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้		**รายได้**			
		ต่ำกว่า10,000	**10,001-20,000 บาท**	**20,001-30,000 บาท**	**มากกว่า 30,000บาท**
	$\overline{x}$	5.50	3.40	3.49	3.43
ต่ำกว่า10,000	5.50	-	2.1*	2.01*	2.07*
10,001-20,000บาท	3.40	-	-	-0.09	-0.03
20,001-30,000บาท	3.49	-	-	-	0.06
มากกว่า 30,000บาท	3.43				-

หมายเหตุ * Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 27 แสดงว่าข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนที่มีค่าเฉลี่ยรายได้แตกต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้		**รายได้**			
		ต่ำกว่า10,000	**10,001-20,000 บาท**	**20,001-30,000 บาท**	**มากกว่า 30,000บาท**
	$\bar{x}$	3.35	3.09	3.19	3.66
ต่ำกว่า10,000	3.35	-	0.26	0.16	-0.31
10,001-20,000บาท	3.09	-	-	-0.11	-0.57*
20,001-30,000บาท	3.19	-	-	-	-0.46*
มากกว่า 30,000บาท	3.66				-

หมายเหตุ * Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 28 แสดงว่าข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนที่มีค่าเฉลี่ยรายได้แตกต่างกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า มีความแตกต่างกันรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้ มากกว่า 30,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว น้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้ มากกว่า 30,000 บาท

สมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	ค่าสัมประสิทธิ์ (r)	Sig (2-tailed)
ลักษณะงาน	0.54**	0.00
การบังคับบัญชา	0.46**	0.00
นโยบายและการบริหาร	0.59**	0.00
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.63**	0.00
ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	0.30*	0.03
รวม	0.72**	0.00

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 34 เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ภาพรวม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากับ 0.72, ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.00 แสดงว่าการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน, การบังคับบัญชา, นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคำถามปลายเปิด

1. ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่เอียนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และไม่รับฟังความคิดเห็นแต่เพียงฝ่ายเดียว

2. ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรหางบประมาณเพื่อสามารถดำเนินกิจกรรมกลุ่มภายในหน่วยงาน เช่น จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีปองดองภายในหน่วยงาน เป็นต้น

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ในการทำวิจัยในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลประชากรทั้งสิ้น 96 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี และรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท

ปัจจัยการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดของ (Van Dersal, 1968 : 37) ที่ใช้ปัจจัย 5 ประการมาสร้างเป็นตัวแปรเพื่อวัดปัจจัยการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน จากการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน, ด้านลักษณะงาน และด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านเข้าใจถึงนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การจัดทำ

แผน และการฝึกอบรมการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้จริง ตามลำดับ และนโยบายที่ผู้บริหารมอบหมายให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านและผู้บังคับบัญชามีโอกาสความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงการเข้าใจถึงนโยบายและการบริหารของหน่วยงานอย่างแท้จริงซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตามลำดับ และข้อที่ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างความภูมิใจให้แก่ท่าน ตามลำดับ และข้อที่ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับขององค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับท่าน และงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อชีวิตและร่างกายอยู่ในระดับมาก และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะทางอย่างเหมาะสม และผู้บังคับบัญชามีการกำหนดสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดของ (Richard E. Walton, 1975 : 16) ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ประการ มาสร้างเป็นตัวแปรเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ซึ่งผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน, ด้านการพัฒนา

ความสามารถของบุคคล, ด้านธรรมนูญในองค์กร, ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมและชีวิตการทำงาน, และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านการบูรณาการทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านสภาพการทำงานภายในหน่วยงานมีความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่หน่วยงานมีการจัดการอบรมเพื่อสร้างความสมานสามัคคีภายในหน่วยงาน, ท่านได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนเพื่อช่วยเหลือหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สังคมและชุมชน,ตามลำดับ และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหน่วยงานของท่านมีที่อำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่จราจรบนท้องถนน หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมในด้านการรับมือหากเกิดภัยอันตราย และท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ยกเว้นข้อหน่วยงานมีการตรวจเช็คอุปกรณ์ ตรวจเช็คสถานที่การทำงาน ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในด้านท่านคิดว่าอาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงแก่ตนเองและครอบครัว, รองลงมาได้แก่ ด้านผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน, งานที่ปฏิบัติสำเร็จเป็นไปตามนโยบายหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน และด้านข้อที่ท่านปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานด้วยแรงกายแรงใจ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด

ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรายได้ที่ท่านได้รับแต่ละเดือนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ และสวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านผู้บริหารให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ, หน่วยงานมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ, หน่วยงานมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงาน ยกเว้นด้านที่ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆนอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่ ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ด้านธรรมนูญในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจของท่านในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว และท่านได้รับความเป็นธรรมต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมและชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านงานที่ท่านได้ทำหน้าที่ ท่านได้รับการยกย่องจากสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานและสังคมในการปฏิบัติหน้าที่ และการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคม

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านผู้ท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และท่านมีเวลาพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ผลการศึกษาพบว่า

ข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านธรรมนูญในองค์กร, ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว, และด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมและชีวิตการทำงาน ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านธรรมนูญในองค์กร, ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว, และด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมและชีวิตการทำงาน

ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้าน

การพัฒนาความสามารถของบุคคล, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านธรรมนูญในองค์กร, ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว, และด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมและชีวิตการทำงาน

ข้าราชการตำรวจที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันใน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ส่วนด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านธรรมนูญในองค์กร, ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว, และด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมและชีวิตการทำงาน

ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้แตกต่างกัน พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านธรรมนูญในองค์กร ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน, การบังคับบัญชา, นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน สามารถอภิปรายผลได้ว่า ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน มีความสอดคล้องและแตกต่างกัน กับผลการศึกษาของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ปัจจัยการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน จากการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน, ด้านลักษณะงาน และด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ทศพล คำแก้ว (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือชีวิตการทำงานที่มีความปลอดภัย ซึ่งข้าราชการตำรวจได้รับผลประโยชน์ต่างๆ รวมถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรมและมีความเสมอภาค รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านร่างกายและชีวิตจิตใจ เพื่อให้เกิดความสุข รวมถึงการมีสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว การยอมรับจากสังคม และงานในอาชีพราชการตำรวจถือเป็นอาชีพที่มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อาจจะเป็นเพราะการวางแผนงานของผู้บังคับบัญชา ในเรื่องของการจัดอัตรากำลังพลเพื่อกระจายบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ให้มีความครอบคลุมในทั่วจังหวัดลำพูนได้เหมาะสมตามสภาพการจราจรในแต่ละพื้นที่ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต ปานอ่อน (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความแตกต่างกันจะขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารท่านใดจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอย่างแท้จริง หากผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการทำงานที่ดีก็จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อาจเป็นเพราะผู้ใต้บังคับบัญชาได้สร้างความสัมพันธไมตรีกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการสร้างบรรยากาศของการสื่อสารระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น หรือในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาเรื่องการทำงาน หรือเรื่องส่วนตัว ก็สามารถเข้าไปปรึกษาถึงวิธีการแก้ปัญหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล กฤษวงศ์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กล่าวว่า การ

สร้างความสัมพันธ์ในระหว่างหน่วยงานถือว่าการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่องาน

ด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 พบว่า การที่ตำรวจจราจรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น 2 ครั้งใน 1 ปี ให้กับตำรวจทุกนาย ซึ่งทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะมีการพิจารณาในทุกหกเดือนในเรื่องของเงินเดือน จึงทำให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกภาคภูมิใจต่อสิ่งที่ได้รับ และถือว่าเป็นความประสบความสำเร็จไปอีกขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องในบางส่วนกับงานวิจัยของ ภณิตา กบรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจึงส่งผลให้งานนั้นๆ เป็นไปตามเป้าหมายตามแผนงานที่ทางผู้บังคับบัญชาวางไว้ หากงานนั้นเกิดประสิทธิภาพก็จะทำให้ผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงสังคม และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและสร้างแรงจูงใจในการทำหน้าที่ต่อไป

ด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เนื่องจากตำรวจจราจรศูนย์ปฏิบัติการ จังหวัดลำพูนมีการออกให้บริการประชาชนในทุกๆเช้า เช่น โบกรถตามสถานที่ต่างๆ ในช่วงเวลาเร่งด่วน หรือตามงานประเพณีต่างๆ ที่มีการจราจรติดขัด ทำให้การปฏิบัติงานด้านการจราจรเป็นไปตามระเบียบการทำงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต ปานอ่อน (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่พบว่า ข้าราชการจำเป็นที่ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อที่จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับงานทำเพื่อให้งานที่ทำก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งข้าราชการตำรวจไม่จำเป็นที่ต้องศึกษาหาความรู้ แต่ควรที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ข้อระเบียบ กฎหมาย ถึงการทำงานในด้านงานจราจร

ด้านการบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดสายงานของแต่ละสายงานให้สอดคล้องกับความชำนาญของแต่ละบุคคล เพื่อให้งานที่ทำเกิดประสิทธิภาพ มีสายงานการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้นตอน มีการปกครองการบังคับบัญชาตามลำดับขั้น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาสามารถเข้าไปปรึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า การส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ถือว่าตำรวจเป็นหลักสำคัญขององค์การที่จะให้บริการแก่ประชาชน หากผู้บังคับบัญชาวางเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนก็ทำให้งานที่ทำออกมาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้

ด้านการบูรณาการทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งให้ตำรวจจราจร ศูนย์ปฏิบัติการ จังหวัดลำพูนมีการออกให้ความรู้แก่ประชาชน เกี่ยวกับข้อกฎหมาย วิธีการใช้ท้องถนนในสถานที่ต่างๆ ในชุมชน จึงทำให้ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน จึงได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณิตา กบรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล ผลพบว่ามาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีการทำงานในรูปแบบลักษณะกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในกลุ่มซึ่งจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ในสังคม การได้รับการยอมรับนับถือจะทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าตนเองมีค่า

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เนื่องจากทุกเช้าตำรวจจราจรต้องมีการฝึกยุทธวิธีและตรวจอุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงานให้พร้อมกับการใช้งานอยู่เสมอก่อนที่ตำรวจจราจรจะออกไปปฏิบัติงานข้างนอก เพื่อถ้าเกิดเหตุการณ์จริงตำรวจจะสามารถใช้ยุทธวิธีที่ฝึกฝน เพื่อปกป้องเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ ข้าราชการส่วนมากจะมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายต่างๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร บ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ว่าบรรยากาศการทำงานเป็นส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดการทำงานที่ดี รวมถึงความสะอาดภายในหน่วยงาน ซึ่งทาง ทองศักดิ์ ทองพันธ์ ไม่ได้พูดถึงเรื่องการเตรียมความพร้อมในเรื่องของการปฏิบัติงานนอกสถานที่

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อาชีพข้าราชการตำรวจต้องมีการฝึกยุทธวิธีในทุกๆวัน เพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อที่ทำการตั้งจุดตรวจตามทางร่วมทางแยก จุดเสี่ยงต่างๆ และเพื่อป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน หากการปฏิบัติงานได้เป็นการช่วยเหลือประชาชนถือว่าการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นการก้าวหน้าในสายงาน ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต ปานอ่อน (2556)) ในบางส่วน ซึ่งศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 กล่าวไว้ว่า อาชีพข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่มีการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากผู้ปฏิบัติงานหมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในสายงานของตนเองได้ และเพื่อช่วยเหลืองานของสังคม

ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่งทางผู้กำกับการศูนย์ปฏิบัติการจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน อาจมีการจัดสรรงบประมาณให้เฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้ปฏิบัติงานนอกพื้นที่ เช่น เบี้ยเลี้ยงในแต่ละวันของข้าราชการตำรวจเวลาออกปฏิบัติงานในต่างพื้นที่ ต่างอำเภอ หรือปฏิบัติในสถานที่ที่มีกิจกรรมต่างๆของชุมชน แต่สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ได้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ก็อาจจะไม่ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยเฉพาะเรื่อง รายได้ของข้าราชการตำรวจมีไม่เพียงพอกับรายจ่าย ดังนั้นสำนักงานตำรวจจึงควรจัดสรรงบประมาณเพื่อช่วยเหลือด้านต่างๆเพิ่มมากขึ้น

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 สำหรับหน่วยงานอาจจะยังไม่มีงบประมาณเพียงพอ เนื่องจากจะมีงบประมาณประจำปี ซึ่งให้ปีละ 3 ครั้ง จึงทำให้การจัดฝึกอบรมไม่ได้มีการจัดกิจกรรมได้บ่อยนัก หรืออาจจะยังไม่มีการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการศึกษาต่อของข้าราชการตำรวจ จึงทำให้การพัฒนาความสามารถของบุคลากรยังมีไม่มาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร บ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเป็นสิ่งที่ดี หากข้าราชการตำรวจได้รับความรู้เพิ่มเติมจากสายงานที่ทำ เช่น การทำงานในสายงานที่แตกต่างกันออกไป ก็จะทำให้ข้าราชการมีความรู้ในสายงานอื่นเพิ่มเติม

ด้านธรรมนูญในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เนื่องจากตำรวจต้องมีดุลยพินิจในการตัดสินโดยใช้หลักทศพิธราชธรรม โดยต้องมีความอดทน เที่ยงตรง ซื่อสัตย์ เป็นต้น ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต ในขณะที่ทำการตั้งด่านเรียกเก็บค่าปรับ ควรที่จะปะพฤติตนให้อยู่ในศีลธรรม ไม่ควรที่จะกระทำล่วงเกินกฎหมาย และกระทำการโดยความโปร่งใส ซึ่งต้องใช้

ความสมเหตุสมผลในการกล่าวตักเตือนแก่ประชาชนผู้ที่ทำผิดกฎจราจร แต่ไม่ใช้อำนาจโดยมิชอบหรือเกินกว่าอำนาจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณิตา กบรัตน์ (2556) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล พบว่า มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานขอข้าราชการตำรวจอยู่ในภาพรวมในระดับปานกลาง เนื่องจากอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง แต่ตำรวจต้องยึดหลักธรรมนูญในองค์การ ในเรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยต่าง ๆ

ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมและชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เนื่องจากการทำงานของข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสังคมและประชาชนมากที่สุด ซึ่งข้าราชการตำรวจบางท่านอาจจะมีการปฏิบัติงานที่ไม่ยุติธรรม ซึ่งอาจจะทำให้ประชาชนบางส่วนที่เกิดความไม่พอใจ เช่นการตั้งด่านเก็บเบี้ยปรับ ซึ่งประชาชนบางกลุ่มอาจไม่ได้รับความเป็นธรรม แต่สำหรับประชาชนบางส่วนอาจจะประทับใจสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร บ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ว่าการทำงานของข้าราชการตำรวจจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน จึงทำให้การใช้ชีวิตส่วนตัวมีน้อยกว่าการทำงานในหน่วยงานอื่นๆ

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 เนื่องจากข้าราชการตำรวจมีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกันออกไป ในแต่ละภารกิจก็จะมีความยากง่ายไม่เหมือนกัน บางคนต้องทำงานแทนข้าราชการตำรวจท่านอื่น ดังนั้นจึงทำให้ผลงานที่ออกมาก็ไม่เท่ากันทำให้การใช้ชีวิตในแต่ละวันของแต่ละบุคคลก็แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจจราจรบางท่านอาจจะมีเวลาส่วนตัวหรือบางท่านอาจมีเวลาให้กับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ที่ว่าการทำงานในแต่ละงานสายมีความแตกต่างกันออกไป ด้วยเรื่อง งาน เวลา และความรับผิดชอบ ดังนั้นการทำงานจึงมีชีวิตการเป็นอยู่ที่แตกต่างกันออกไปด้วยเช่นกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ด้านอายุ, ด้านสถานภาพ, ด้านระดับการศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ที่ไม่แตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านธรรมนูญในองค์กร, ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว, และด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมและชีวิตการทำงาน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ที่แตกต่างกัน ได้แก่

ข้าราชการตำรวจที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เพราะข้าราชการตำรวจจราจร ศูนย์ปฏิบัติการ สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน ที่มีอายุงานนานกว่าก็สามารถปฏิบัติงานได้ดีเนื่องจากมีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า สามารถเข้าใจ พัฒนางานรวมถึงพัฒนาความสามารถในด้านอื่นๆได้มากกว่าข้าราชการที่มีอายุงานน้อยกว่า สอดคล้องกับวิจัยของ กมล กฤษวงศ์ (2556)ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่า อายุการทำงาน และรายได้ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแตกต่างกัน

ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพราะเงินเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำไปใช้ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง และเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนสูงกว่า จึงมีความสุขในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้เงินเดือนน้อย ส่วนข้าราชการที่ได้เงินเดือนน้อยค่าใช้จ่ายก็ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องหารายได้เสริมทางอื่น และความรับผิดชอบในการทำงานอาจจะได้รับมอบหมายงานมากกว่าตำรวจที่ได้เงินเดือนสูงกว่า จึงทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับวิจัยของ สาธิต ปานอ่อน (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต7

สรุปการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 พบว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน, ด้านการบังคับบัญชา, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน เมื่อพิจารณารายข้ออย่างละเอียดพบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการแบ่งงานตามความชำนาญของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสมกับความสามารถที่มี เมื่อมีปัญหาก็สามารถที่จะเข้าไปปรึกษาขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา หากข้าราชการตำรวจมีความประสงค์จะโยกย้ายตำแหน่งเพื่อความเจริญในหน้าที่ก็สามารถทำได้ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lewin (1981: 47-51) ที่ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับ รวมทั้งการมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานย่อมทำให้เกิดความผูกพัน และส่งผลต่อการทำงานที่ดี รวมทั้งแนวคิดของ Chalofsky (2003:53) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตที่ดี หากมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ย่อมทำให้งานนั้นๆออกมามีประสิทธิภาพ การมีความอิสระ การมีความสมดุลในชีวิต การให้โอกาสข้าราชการตำรวจที่จะได้พัฒนาทักษะ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน จำนวนทั้งสิ้น 96 คน โดยให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะให้กับศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีระดับสูงขึ้น และผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้และการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ด้านธรรมนูญในองค์กร หน่วยควรมีการตรวจสอบเกี่ยวกับการแต่งตั้งหรือการโยกย้ายข้าราชการตำรวจโดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับข้าราชการตำรวจทุกระดับ และควรให้การแต่งตั้งโยกย้ายสามารถดำเนินการได้โดยยึดหลักความถูกต้องยุติธรรม โดยลดขั้นตอนที่ยุ่งยากและเป็นอุปสรรค

2) ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล การทำงานของตำรวจต้องมีความสามารถในการบูรณาการความรู้ต่างๆ มาดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ เช่นเจ้าหน้าที่ฝ่ายเก็บเบี้ยปรับ ก็ต้องมีความรู้ด้าน

การปฏิบัติหน้าที่บนท้องถนน แต่ทักษะอาจจะแตกต่างกัน ก็เพื่อให้การทำงานสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือกันได้

3) ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมและชีวิตการทำงาน เรื่องอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของตำรวจ เช่น อาวุธประจำกาย เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะหรือน้ำมันเชื้อเพลิง โดยทางหน่วยงานควรจัดสรรให้แก่ข้าราชการตำรวจทุกนายอย่างเพียงพอและเหมาะสม มิเช่นนั้นแล้วจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจย่อมไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหากต้องใช้เงินส่วนตัวมาใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่อีกก็ยิ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ประชาชน และสังคมไม่เต็มความสามารถ ซึ่งการปฏิบัติหน้านี้ต้องเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานราชการโดยเฉพาะในการดูแลจัดสรรวัสดุอุปกรณ์

4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ควรมีการกระจายอำนาจการบริหารงานตำรวจไปสู่ระดับจังหวัด เนื่องจากสภาพปัญหาของแต่ละจังหวัดจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารจังหวัดย่อมทราบและเข้าใจสภาพปัญหาต่างๆได้ดี และสามารถนำปัญหาต่างๆมาแก้ไขได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากกว่าส่วนกลาง และให้อำนาจผู้บังคับบัญชาการตำรวจภูธรจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการตำรวจและบริหารจัดการงบประมาณเอง

5) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ควรจัดสรรและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจได้มีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

2) ควรศึกษาในรูปแบบเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกซึ้ง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน เพื่อจะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

3) ควรศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานต่อไป

4) ควรมีการศึกษาสมมติฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร

สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

.....

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำวิจัยการค้นคว้าแบบอิสระของนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาท่านในการตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชนในทางวิชาการเท่านั้น ซึ่งจะไมมีผลกระทบและส่งผลทางด้านลบให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่ากรณีใด ๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาขีดเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) หรือเติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. อายุ

   ( ) ต่ำกว่า 30 ปี ( ) 31 – 40 ปี

   ( ) 41 – 50 ปี ( ) 50 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพ

   ( ) โสด ( ) สมรส

   ( ) หย่าร้าง

3. ระดับการศึกษา

   ( ) อนุปริญญา / ปวส. ( ) ปริญญาตรี

   ( ) ปริญญาโท

4. อายุการทำงาน

   ( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5 – 10 ปี

   ( ) 10 – 15 ปี ( ) มากกว่า 15 ปี

5. รายได้

   ( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,001 – 20,000 บาท

   ( ) 20,001 – 30,000 บาท ( ) มากกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างท่าท่านเห็นว่าเป็นความจริงและตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ลักษณะงาน 1.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับท่าน					
2.งานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อชีวิตและร่างกาย					
3.งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา					
การบังคับบัญชา 1.ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
2.ผู้บังคับบัญชามีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะทางอย่างเหมาะสม					
3.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
นโยบายและการบริหาร 1.นโยบายที่ผู้บริหารมอบหมายให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
2.ท่านเข้าใจถึงนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานอย่างแท้จริง					
3.การจัดทำแผน และการฝึกอบรมการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้จริง					

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 1.ท่านและผู้บังคับบัญชามีโอกาสความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
2.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
3.ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน 1.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
2.ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับขององค์การ					
3.งานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างความภูมิใจให้แก่ท่าน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการจราจร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดลำพูน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าเป็นความจริงและตรงความคิดของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สวัสดิการและค่าตอบแทน 1.รายได้ที่ท่านได้รับแต่ละเดือนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว					
2.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
3.สวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
4.ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน 1.หน่วยงานมีการตรวจเช็คอุปกรณ์ ตรวจเช็คสถานที่การทำงาน ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ					
2.หน่วยงานของท่านมีที่อำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถที่เพียงพอ					
3.ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน					
4.การปฏิบัติหน้าที่จราจรบนท้องถนน หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมในด้านการรับมือหากเกิดภัยอันตราย					
การพัฒนาความสามารถของบุคคล 1.ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
2.ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบ					

อื่นๆนอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่					
3.หน่วยงานมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
4.หน่วยงานมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงาน					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 1.ท่านคิดว่าอาชีพที่ทำอยู่ เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงแก่ตนเองและครอบครัว					
2.ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน					
3.งานที่ปฏิบัติสำเร็จเป็นไปตามนโยบายหน่วยงาน					
4.ท่านปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานด้วยแรงกายแรงใจ					
การบูรณาการทางสังคม 1.หน่วยงานมีการจัดการอบรมเพื่อสร้างความสมานสามัคคีภายในหน่วยงาน					
2.ท่านได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนเพื่อช่วยเหลือหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สังคมและชุมชน					
3.หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
4.สภาพการทำงานภายในหน่วยงานมีความเป็นกันเอง					
ธรรมนูญในองค์การ 1.ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจของท่านในการปฏิบัติงาน					
2.ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว					
3.ท่านได้รับสิทธิ หรือค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน					

4.ท่านได้รับความเป็นธรรมต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 1.ท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
2.ท่านมีเวลาพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ					
3.ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
4.งานที่รับได้รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อครอบครัว					
ความเกี่ยวข้องกับสังคมและชีวิตการทำงาน 1.งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชน					
2.ท่านได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานและสังคม ในการปฏิบัติหน้าที่					
3.งานที่ท่านได้ทำหน้าที่ ท่านได้รับการยกย่องจากสังคม					
4.การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคม					

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

*** ขอขอบพระคุณท่านที่ได้สละเวลาทำการตอบแบบสอบถาม ***

ภาคผนวก ข
ประวัติผู้วิจัย

บรรณานุกรม

กระทรวงสาธารณสุข. 2535. **แนวทางการพัฒนาสาธารณสุขเพื่อบรรลุสุขภาพดีถ้วนหน้า. กรุงเทพฯ:** ฝ่ายเทคโนโลยีเพื่อสุขภาพ กองสาธารณสุข.

ชนกมน รุยาพร. 2545. **การศึกษาการสื่อสารภายในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขามหานคร.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.ex-mba.buu.ac.th/Research/Rayong/Y-MBA12/51730494/ch2.pdf. (10 พฤษภาคม 2559).

ทองศักดิ์ ทองพันธ์. 2555. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. แหล่งที่มา**:** https://edupolice8.files.wordpress.com**.** (18 มิถุนายน 2559).

ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช. 2546. **คุณภาพชีวิตผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์.** มหาวิทยาลัยเกริก.

นิศารัตน์ ศิลปะเดช. 2540. **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://lib.bcnyala.ac.th/ULIB57P4/dublin.php?ID=4962#.WeYRsVuCzIU. (18 มิถุนายน 2559).

บุญเจือ วงษ์เกษม. 2530. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต**. วารสารการเพิ่มผลผลิต**.** แหล่งที่มา**:** http://digital_collect.lib.buu.ac.th. (10 กรกฎาคม 2559).

ประเสริฐ สาธรราษฎร์. 2554. **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน.** [ระบบออนไลน์]. http://grad.kbu.ac.th/pdf/saranipon_data/detail/mpa54/mpa_18.pdf. (15 กรกฎาคม 2559).

พัชรินทร์ วิเศษแก้ว. 2541. **คุณภาพชีวิตของเด็กวัยเรียนที่ป่วยด้วยโรคมะเร็งเม็ดเลือดขาว.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิสิฏฐ วงศ์นากนากร. 2549. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี สาขาในสังกัดสำนักงานเขต**1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติเขต** 1.

การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2550. **แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.**

สุจินดา อ่อนแก้ว. 2538. **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยทวาราวดี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

สุพจน์ โทเกษ. 2552. **คุณภาพชีวตและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลบางชัน.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://grad.kbu.ac.th/pdf/sar_data/d51_17.pdf. (16 กรกฎาคม 2559).

Cherns Davis and other. **Quality of Working Life**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://books.google.co.th/.

Delamotte and Takezawa. 1984. **Quality of Working Life in international perspective**. Switzerland: International Labor Organization.

George and B. Berson. 1980. **Quality of Life in order person**. New York Human science. (05 พฤษภาคม 2559).

Gilmer. 1967. **Industrial and Organization Psychology**. แหล่งที่มา: http://www.ux1.eiu.edu/. (10 พฤษภาคม 2559).

Richard E. Walton. 1975. **The Diffusion of New Work Structures : Explaning Why Success Didn't Take**. Organizational Dynamics.

Van Dersal. 1968. **The successful supervisor in government and business.** The Successful Supervisor.

Wyatt and Wah. 2001. **Perceptions of QWL : A study of ministration of social affairs gonsiori** 29**,**. Retrieved January 19, 2007.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาว พีรชยา ภูคำน้อย	
เกิดเมื่อ	18 กุมภาพันธ์ 2535	
ประวัติการศึกษา	2557	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชมงคลล้านนา ภาคพายัพ เชียงใหม่
	2555	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชมงคลล้านนา ภาคพายัพ เชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	2558 - 2559	เจ้าหน้าที่ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาถนนนิมมานเหมินท์ จังหวัดเชียงใหม่
	2559 - ปัจจุบัน	เลขานุการ บริษัท Fazwaz อินเตอร์เนชันแนล จำกัด