

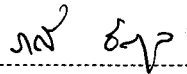
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่
ชื่อและนามสกุล จำสืบตำรวจหญิงสุคนันท์ ตี๋บุญเรือง
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้แล้ว



..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ ๑๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน**
สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่
ผู้ศึกษา **จำสิปตำรวจหญิงสุคนันท์ ตีบบัญเรือง ปริญาญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**
อาจารย์ที่ปรึกษา **รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ** **ปีการศึกษา 2550**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (2) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน ชั้นยศปัจจุบัน อายุการทำงาน และรายได้ (3) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ให้ดียิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 170 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่มีมาตรวัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน ชั้นยศ อายุการทำงานและรายได้ ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ **คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร**

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้เขียนต้องขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ามาให้ความช่วยเหลือ แก่ไข ตลอดจนให้คำแนะนำในการเขียนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ให้สมบูรณ์อย่างดีที่สุด

ขอขอบคุณเพื่อนข้าราชการตำรวจสังกัดศูนย์การจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามด้วยดี ตลอดจนกำลังใจจากครอบครัวที่ให้ความดูแลเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุน เป็นแรงบันดาลใจ และให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ท้ายสุดนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ และผู้สนใจทั่วไปเป็นสำคัญ

สุคนันท์ ตีบบัญเรือง

ธันวาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ข
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้าอิสระ	4
สมมุติฐานของการศึกษา	5
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
องค์ประกอบหรือดัชนีวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	10
แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	13
ลักษณะการทำงาน	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	17
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	17
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	18
การเก็บรวบรวมข้อมูล	20
การวิเคราะห์ข้อมูล	22
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	23
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง	24
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	45
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	46
สรุปการวิจัย	46
อภิปรายผล	47
ข้อเสนอแนะ	51
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	55
แบบสอบถาม	56
ประวัติผู้ศึกษา	63

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร.....	22
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	25
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	27
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	28
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถ	29
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน.....	30
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบูรณาการทางสังคม.....	31
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล.....	32
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม	33
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	34
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ.....	35
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ.....	36
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ	37
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	38
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามหน้าที่.....	39
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามชั้นยศ.....	40
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน.....	41
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้.....	42

ณ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบความคิดในการค้นคว้าอิสระ.....	5

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรเพราะเป็นทรัพยากรที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่าจึงเปรียบมนุษย์เป็นคิงหัวใจหลักขององค์กร ผลงานที่ได้ออกมาจากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับความพอใจในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักซึ่งความพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปได้ตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กร

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์เพราะการทำงานทำให้มีรายได้และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปซื้ออาหารและเครื่องใช้ตลอดจนปัจจัยทั้ง 4 ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน ซึ่งในอดีตนายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ทำให้ฐานะทางสังคมที่มีผลอันเกิดจากการทำงานของมนุษย์ในสมัยนั้นไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร ต่อมาผู้บริหารบุคลากรของรัฐได้หันมาให้ความสนใจต่อชีวิตการทำงานของพนักงานของตนมากยิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

โลกปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ สภาพการณ์ต่าง ๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชนเป็นอย่างมาก ประชาชนต้องการความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ต้องการความมั่นคงทางด้านสังคม ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงขึ้นตลอดจนถึงมีการแข่งขันกันในด้านต่าง ๆ อย่างเข้มข้นขึ้น สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ประชาชนเกิดความคาดหวังในรัฐบาลยิ่งขึ้นคาดหวังที่จะให้รัฐบาลดำเนินการบริหารและพัฒนาประเทศ คอบสนองความต้องการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบราชการเป็นกลไกสำคัญของรัฐ ในอันที่จะขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลในการบริหารและพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ ระบบราชการซึ่งเป็นระบบใหญ่เป็นองค์กรแบบ

ปิรามิดมีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง มีสายการบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีการแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะ มีกฎเกณฑ์และการควบคุมอย่างละเอียดถี่ถ้วน เป็นระบบที่ใช้การได้ดีในอดีตแต่เมื่อสภาพของสังคมเปลี่ยนแปลงไป ก็ทำให้ระบบราชการแบบเดิมไม่อาจที่จะสนองความต้องการของประชาชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกต่อไป ด้วยเหตุนี้รัฐบาลในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นที่จะปฏิรูประบบราชการให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีการปรับรื้อระบบองค์กร จัดโครงสร้างองค์กรใหม่ ออกแบบงานใหม่ ปรับขนาดขององค์กรใหม่ มีการยุบรวมหน่วยงาน นำเทคโนโลยีระดับสูงมาปรับใช้ จัดรูปแบบการบริหารใหม่ มีการกระจายอำนาจและมีความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการที่ข้าราชการต้องปรับตัว เพื่อดำรงชีวิตให้ปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและในสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ผลกระทบทางด้านร่างกายและจิตใจที่เกิดขึ้นนี้ อาจก่อให้เกิดความเครียดในบุคลากรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง กรณีดังกล่าวนี้ย่อมจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงานในทำนองเดียวกันด้วย ปัจจุบันประเทศไทยเราได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำการเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (ผจญ เถลิงสาร , 2540:22-25)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กร ที่จะให้โอกาสการมีส่วนร่วมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยส่วนรวม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะมีประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมพัฒนาผลิตภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงานและสมาชิกของหน่วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานของทางราชการนั้น หากข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว จะทำให้ลดช่องว่างระหว่างประชาชนกับข้าราชการ ซึ่งเป็นปัญหาของสังคมทั้งระดับชุมชนและระดับประเทศได้เป็นอย่างดี

ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอความเห็นเพื่อประกอบการวางแผนการจัดการจราจร รวมทั้งประสานงาน สนับสนุน ควบคุมกำกับและดูแล ตลอดจนติดตามประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับงานอำนวยความสะดวก และงานรักษาความปลอดภัยในด้านการจราจรทางบกภายในเขตพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและ

กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวกับความผิดอาญาว่าด้วยการจราจรทางบก การขนส่งทางบก รถยนต์และล้อเลื่อนที่เกิดขึ้นในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 3 งาน คือ

1) งานควบคุมการจราจรเขตเหนือ มีหน้าที่และความรับผิดชอบโซนต่างๆ จำนวน 6 โซน ได้แก่ โซนวังสิงห์คำ โซนช้างเผือก โซนช่วงสิงห์ โซนรินคำ โซนศาลเด็กและโซนวโรต

2) งานควบคุมการจราจรเขตใต้ มีหน้าที่และความรับผิดชอบโซนต่างๆ จำนวน 6 โซน ได้แก่ โซนสนามบิน โซนตลาดต้นพยอม โซนเจริญประเทศ โซนแสงตะวัน โซนหนองประทีปและโซนหนองหอย

3) งานจัดการและแผนงานจราจร มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านงานธุรการของศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ การดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามผลใบสั่ง ผีก่อบรม ให้ความรู้และคำแนะนำด้านการจราจรและการตรวจพิสูจน์สภาพเครื่องยนต์ ผู้ขับขี่และมลภาวะ และงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในปัจจุบันประชาชนมองตำรวจเป็น 2 ภาพลักษณ์ซ้อนกันอยู่ กล่าวคือ มองภาพของตำรวจจราจรไปในทางไม่ดีว่าตำรวจจราจรแกล้งจับกุมเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ แต่อีกมุมมองหนึ่งมองภาพของตำรวจจราจรว่าต้องตราครุฑแดงฝืนต้องทนต่อมลพิษรอบข้าง ซึ่งนำเสนอและนำเสนอใจมากกว่าตำรวจหน่วยอื่น ๆ จากที่กล่าวมาข้างต้นก่อให้เกิดความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการจราจร ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจัดการจราจรส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคม หากตำรวจจราจรปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีการยึดถือกรอบระเบียบที่กฎหมายกำหนดไว้อาจถูกประชาชนร้องเรียนหรือถูกสังคมตำหนิได้ ตำรวจจราจรจึงต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และการปฏิบัติหน้าที่นั้นต้องอยู่บนพื้นฐานแห่งความดีและความถูกต้องตามกฎหมาย ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ตามศีลธรรมและจริยธรรม

ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระหว่างการเตรียมพร้อมที่ก้าวสู่การบริการประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นนโยบายของศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่แล้ว ยังอยู่ระหว่างการพิจารณาปรับโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ขึ้นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ว่าจะเป็นการปรับโครงสร้างเงินเดือนข้าราชการตำรวจ และการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนั้นข้าราชการตำรวจทุกคนจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจจราจรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจจราจรในการปฏิบัติงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน ชั้นยศปัจจุบัน อายุการทำงานและรายได้

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ให้ดียิ่งขึ้น

3. กรอบความคิดในการศึกษากันคว้ออิสระ

ผู้ศึกษาได้ใช้แนวความคิดของ Richard E. Walton เกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การจ่ายตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวมและความรับผิดชอบ ต่อสังคมขององค์กร โดยผสมผสานตัวแปรคือคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variable)

คุณลักษณะส่วนบุคคล
1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. หน้าที่การปฏิบัติงาน
6. ชั้นยศปัจจุบัน
7. อายุการทำงาน
8. รายได้



ตัวแปรตาม
(Dependent Variable)

คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. สิทธิของพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ภาพที่ 1.1 กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

4. สมมุติฐานของการศึกษา

4.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

4.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน ชั้นยศปัจจุบัน อายุการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 เนื้อหาของการวิจัย การวิจัยเรื่องนี้จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ โดยยึดตามแนวคิดของ Richard E. Walton เกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การจ่ายตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.2 ประชากร ประชากรที่ศึกษาในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ที่ปฏิบัติงานจริง ณ ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 295 ราย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 ราย

5.3 ระยะเวลาที่วิจัย ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2550 – กันยายน 2550 รวม 3 เดือน

5.4 ขอบเขตของตัวแปร

5.4.1 *ตัวแปรอิสระ* ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน ชั้นยศปัจจุบัน อายุการทำงาน และรายได้

5.4.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความสุขใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรซึ่งประเมินได้จาก องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิด ของ Richard E. Walton (1974) ได้แก่ การจ่ายตอบแทนสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

6.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจยศตั้งแต่ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจและ คาบตำรวจซึ่งปฏิบัติงานในท้องถนน ไม่ว่าจะทำหน้าที่ในการควบคุมหรืออำนวยความสะดวกในด้านการจราจร

6.3 ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ หมายถึง ศูนย์การจราจร ที่รับผิดชอบจัดการจราจรในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลที่ได้จากการศึกษาจะชี้ให้เห็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

7.2 เป็นแนวทางพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

7.3 เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติงานจราจรหน่วยงานอื่นที่นอกเหนือจากศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่” ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมในหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบหรือดัชนีวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ลักษณะการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมและ หน้าที่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคลที่ปฏิบัติงาน อยู่ในองค์กรด้านต่าง ๆ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Thomas L. Wheelen (2000:99) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง มิติในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอันประกอบไปด้วยเรื่อง

1. การแนะนำและแก้ไขปัญหา
2. การปรับโครงสร้างของหน่วยงาน
3. การปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทน
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Huse and Cummings (1985:198-199) คุณภาพชีวิตงาน หมายถึงความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากความผาสุก(Well-being)ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น

Skovan (1982:151) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นกระบวนการซึ่งช่วยให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับ ได้เข้ามีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งแวดล้อม วิธีการทำงานและผลงานอย่างแข็งแกร่ง โดยมีเป้าหมายที่ยกระดับประสิทธิผลขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ทวีศรี กรีทอง (2530 : 15) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามจุดมุ่งหมายของบุคคลและงาน และมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าแห่งชีวิต

สมยศ นาวิการ (2541 : 15) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

ไศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ (2545 : 9) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจและสมปรารถนาในการทำงาน อันเนื่องมาจากได้รับการตอบสนองจากองค์กรอย่างเหมาะสมในด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน สภาพการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ การเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพทางสังคม การบริหารงานที่ดีในองค์กร มีเวลาว่างจากการทำงานเพื่อดำเนินชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม และมีความภาคภูมิใจในองค์กร

จากความหมายที่มีผู้ให้คำนิยามไว้ดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงชีวิตการทำงานที่มีความสุข การทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความพึงพอใจต่องานที่ทำและสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ ได้รับการตอบสนองของความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แนวความคิดความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton เป็นกรอบแนวทางในการศึกษา

1.2 องค์ประกอบหรือดัชนีวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

McCormic Ilgen (1980 อ้างถึงใน จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง , 2543:37) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้านรวมกัน และหน้าที่การปฏิบัติงานเป็น ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแบ่งเป็น ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลโดย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็ม ความสามารถและศักยภาพของตน ผลงานที่ออกมาจึงจะมีคุณภาพ

Kast & Rosenzweig (1985 : 150) กล่าวถึงเกณฑ์ชี้วัดทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตของบุคคลจะต้องมีองค์ประกอบ 11 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

Cascio (1989 : 25) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กร จะต้องประกอบด้วย ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ของลูกจ้าง ความมั่นคงในงาน การเลือกเวลา ปฏิบัติงานที่เหมาะสม ความเครียดในการทำงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง มี การปกครองแบบประชาธิปไตย มีการแบ่งปันผลกำไร สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ มีโครงการ ส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน หนึ่งสัปดาห์ทำงาน 4 วัน

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 5) ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนด คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอ ผลประโยชน์ที่ เกื้อกูล สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน เสรีภาพในการร่วมเจรจา ต่อรอง พัฒนาและการเจริญเติบโตบูรณาการสังคม การมีส่วนร่วมในองค์การ ประชาธิปไตย ในการทำงานและเวลาว่างของชีวิต

สมยศ นาวิการ (2541 : 15) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะต้องประกอบด้วยความมั่นคง ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน งานที่น่าสนใจและท้าทาย การมอบหมายงานหลายด้าน การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง ความท้าทาย ความรับผิดชอบ โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต บุรณาการทางสังคม อำนาจหน้าที่ การยกย่อง งานที่ก้าวหน้า

Judy Worrell & Brain Ward (2003) กล่าวว่า มีเทคนิค 10 ข้อ ที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ ว่าใครที่คุณต้องการเป็น และต้องการทำอะไร
2. ทดสอบวิสัยทัศน์ของตัวเองกับองค์กร มีทิศทางที่สนับสนุนทางเลือกของเรา ตั้งคำถามเพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และการสร้างมูลค่าเพิ่มขององค์กรให้มากขึ้น
3. ศึกษาและเรียนรู้จากการอบรม ประชุมและในการบริหาร การเรียนในหลักสูตรต่าง ๆ อ่านหนังสือ ต้องศึกษาให้รู้ว่าทำไม ไม่ใช่เพียงแค่อะไรเท่านั้น
4. หาเพื่อนเพื่อหาทางที่จะช่วยทำงานจัดการให้ง่ายขึ้น และลดความกดดันให้น้อยลง
5. แบ่งปันความสำเร็จ สิ่งนี้จะทำให้เราได้เรียนรู้ความสำเร็จจากคนอื่นด้วย อย่างไรก็ตามให้กำลังใจก็จะกลับมาช่วยเราในเวลาที่เราต้องการ
6. หากเกินกำลังความสามารถควรหาที่ปรึกษาเพื่อน ผู้เชี่ยวชาญ เมื่อเกิดปัญหาอย่าเก็บไว้คนเดียว
7. ค้นหาความสนุกในการบริการอื่นๆ คิดว่าจะบริการอย่างไรที่จะดีขึ้นมากกว่า เหตุผลในการทำงานและยินดีที่จะเรียนรู้
8. เวลาสำหรับการพักผ่อน เพื่อให้ร่างกายสดชื่น
9. พยายามค้นหาความคิดใหม่ๆ เพื่อนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามา โดยการสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมเพื่อทำให้ชีวิตมีความตื่นเต้น
10. สนุกกับการทำงาน การหัวเราะเป็นยาที่ดีที่สุด แต่อย่าใช้มันทำให้คนอื่นเสียหายเพื่อความสนุก เพราะมันไม่ใช่เป็นเรื่องน่าขำ

ในที่นี้ผู้ศึกษาประสงค์ใช้แนวคิดของ Walton (1974) มาเป็นกรอบแนวคิด ซึ่ง Walton เป็นบุคคลหนึ่งที่ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ

และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions)
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Opportunity to Use and Develop Worker Capabilities)
4. ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต (Opportunity for Continue Growth and Security)
5. สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน (Social Environment of Work Place)
6. การปกป้องสิทธิของพนักงาน (Protection of Workers' Rights)
7. ความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน (Balance of Work and Nonwork Life)
8. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Organizational Social Responsibility)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีดัชนีชีวิตที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนว่าจะมองในลักษณะใด สามารถสรุปได้ว่าเกณฑ์ในการพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีเกณฑ์ในการพิจารณา 3 ส่วน คือ พิจารณาในแง่ของปัจเจกบุคคล องค์กร และสังคม ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานของ Walton ซึ่งเป็นผู้ที่ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานโดยพิจารณาถึงคุณลักษณะความเป็นบุคคล ซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีปัญหาและความจำกัดที่ซับซ้อนที่แตกต่างกันเฉพาะบุคคล และยังพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมของตัวบุคคล ทรัพยากรและสังคมขององค์กร ซึ่งจะทำให้งานประสบผลสำเร็จ บุคคลมีคูณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้รับการตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน ซึ่งแนวคิดของ Walton มีองค์ประกอบที่สามารถประเมินคูณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้เลือกที่จะศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดของ Walton ทั้ง 8 ประการ ว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่มีระดับคูณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด โดยทำการเปรียบเทียบคูณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ทั้งนี้ แต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อคูณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น

1.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540:บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมี 5 ประการ ได้แก่ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน การพัฒนาข้าราชการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน สวัสดิการ ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา รวมทั้งมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การสร้างระบบการเลื่อนตำแหน่งที่มีความชัดเจน น่าเชื่อถือและพิจารณาผลการปฏิบัติงาน

Riggio (1990 : 14) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of worklife) ควรประกอบไปด้วยการเพิ่มพูนผลผลิตของพนักงานแต่ละบุคคลการกำหนดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและการออกแบบงานใหม่เพื่อให้งานมีความหมายต่อบุคคลมากขึ้น

2. ลักษณะการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ตั้งอยู่ที่ 28 ถนนไปรษณีย์ ตำบลช้างม้อย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอความเห็นเพื่อประกอบการวางแผนการจัดการจราจร รวมทั้งประสานงาน สนับสนุน ควบคุมกำกับและดูแล ตลอดจนติดตามประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับงานอำนวยความสะดวก และงานรักษาความปลอดภัยในด้านการจราจรทางบกภายในเขตพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวกับความผิดอาญาว่าด้วยการจราจรทางบก การขนส่งทางบก รถยนต์และล้อเลื่อนที่เกิดขึ้นในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 3 งาน ดังนี้

2.1 ควบคุมการจราจรเขตเหนือ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

2.1.1 ธุรการ ทำหน้าที่ธุรการของจราจรในงานควบคุมการจราจรเขตเหนือของอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

2.1.2 ควบคุมการจราจรเพื่ออำนวยความสะดวกการจราจรในบริเวณพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งมิให้มีสิ่งกีดขวางการจราจร

2.1.3 งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.2 งานควบคุมการจราจรเขตใต้ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

2.2.1 ธุรการ ทำหน้าที่ธุรการของจราจรในงานควบคุมการจราจรเขตใต้ของ
อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

2.2.2 ควบคุมการจราจรเพื่ออำนวยความสะดวกการจราจรในบริเวณพื้นที่
รับผิดชอบรวมทั้งมิให้มีสิ่งกีดขวางการจราจร

2.2.3 งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.3 งานจัดการและแผนงานจราจร มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

2.3.1 ธุรการ ทำหน้าที่ธุรการในงานจัดการและแผนงานจราจร

2.3.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามผลใบสั่ง ฝีกอบรม ให้ความรู้และ
คำแนะนำด้านการจราจรและการตรวจพิสูจน์สภาพเครื่องยนต์ ผู้ขับขี่และมลภาวะ

2.3.3 งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในปัจจุบันสภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ต้องพบกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียด เหนื่อยหน่าย ตลอดจนขาดการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เหล่านี้เป็นตัวบั่นทอนความรู้สึกรักของข้าราชการตำรวจดังกล่าว สิ่งที่มาคือการขาดความ กระตือรือร้นที่จะพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น และมีทัศนคติที่ดีต่องาน จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตใน การทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานส่วนบุคคล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคมอันทำให้ ข้าราชการตำรวจดังกล่าวมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และปฏิบัติหน้าที่ด้านการจราจรได้อย่างมี คุณภาพ

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รังสิมา ศิริพันธ์ (2535:บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในงานที่ดีของพนักงาน บริษัทไทยประกันชีวิตจำกัด” พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 50 มีคุณภาพชีวิตในงาน ระดับสูงรองลงมาอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ผลการศึกษาแสดงว่า หลักมนุษยสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานให้พนักงาน โดยหัวหน้าจะต้องทำงานเป็นหัวหน้าที่ดีและเข้าใจบทบาทของตนเอง ในการเป็นนักบริหารบุคคลและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นการสร้าง

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและส่งเสริมบรรยากาศทำงานอันจะนำผลสำเร็จทางการบริหารและผลสำเร็จโดยรวมขององค์กรด้วย

สุจินดา อ่อนแก้ว (2537:บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี” ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละวิทยาลัยพบว่า มีลักษณะเช่นเดียวกันในภาพรวม ยกเว้นวิทยาลัยครุกาญจนบุรี ซึ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ฉัตรสุดา ปัทมะสุนทร (2541:บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่ง แผนกที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ค่านิยมวิชาชีพ และปัจจัยด้านงานและการจัดการ

ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่” พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลคือ ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางวิชาการ ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนอายุและรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ ปัจจัยทางด้านการทำงาน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนด้านการรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางและพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ต่อระบบการบริหาร การบริหารจัดการ ตำแหน่งหน้าที่ ค่านิยม ความสามารถร่วมกันทำทลายความแปรผันของคุณภาพชีวิตการทำงานได้

มานะ สิทธิวงษานนท์ (2534:บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 5 ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมตามลำดับ มี 2 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ และด้านจังหวะชีวิต โดยส่วนรวมตามลำดับ และพบว่าที่อยู่ในระดับน้อยมีเพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543:บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล หน้าที่การปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” พบว่า พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึงพยาบาลประจำการมีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในระดับปานกลาง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัด ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัด ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 295 คน แบ่งเป็น

1.1.1 งานควบคุมการจราจรเขตเหนือ	จำนวน 95 คน
1.1.2 งานควบคุมการจราจรเขตใต้	จำนวน 95 คน
1.1.3 งานจัดการและแผนงานจราจร	จำนวน 105 คน
รวม	295 คน

1.2 ขนาดตัวอย่าง ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling จาก ประชากร 295 คน โดยขนาดตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้จำนวนตัวอย่าง 170 คน ซึ่งคำนวณหาได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

E = ค่าคลาดเคลื่อน

$$N = \frac{295}{1 + 295(0.05)^2}$$
$$= 170 \text{ คน}$$

1.3 วิธีการเลือกตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน โดยใช้วิธีการแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามหน้าที่การปฏิบัติงาน คือ งานควบคุมการจราจรเขตเหนือ

งานควบคุมการจราจรเขตใต้ และ งานจัดการและแผนงานจราจร แล้วสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิโดยวิธี สุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling ซึ่งกำหนดจำนวนตัวอย่างที่สุ่มจากแต่ละหน้าที่ การปฏิบัติงานให้ได้สัดส่วนกับจำนวนที่มีอยู่ตามจำนวนประชากรที่มีและตกอยู่ในตัวอย่าง คำนวณหาได้ดังนี้

$$n_1 = \frac{nN_1}{N}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

N_1 = จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม

n_1 = จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

<u>หน้าที่การปฏิบัติงาน</u>	<u>จำนวนประชากรที่มี</u>	<u>จำนวนตัวอย่าง</u>
งานควบคุมการจราจรเขตเหนือ	95	55
งานควบคุมการจราจรเขตใต้	95	55
งานจัดการและแผนงานจราจร	105	60
รวม	<u>295</u>	<u>170</u>

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยจะวางแนวคำถาม ตามข้อสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และตามประเด็นในกรอบความคิดของการวิจัย พร้อมทั้งได้ทำการ ปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพองค์การและบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน ชั้นยศปัจจุบัน อายุ การทำงาน และรายได้ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ ซึ่งรูปแบบคำถามเป็นคำถามปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกรับตอบโดยเรียงลำดับคะแนนจากตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานและมาตรวัด แต่ละตัวสามารถใช้แปรผลทางสถิติได้ต่างกัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก และความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวผู้ตอบมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5

เห็นด้วยมาก หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก และความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวผู้ตอบมาก มีคะแนนเท่ากับ 4

เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นไม่สามารถตอบได้ว่าเป็นอย่างไรมี คะแนนเท่ากับ 3

เห็นด้วยน้อย หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน มีคะแนนเท่ากับ 2

เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 1

ซึ่งได้จัดทำแบบสอบถามสำหรับวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน จำนวน 5 ข้อ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
5. การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ
6. สิทธิของพนักงาน จำนวน 5 ข้อ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม จำนวน 5 ข้อ
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 5 ข้อ

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยประชากรแบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{3} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

<u>ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
ต่ำ	1.00 – 2.33
ปานกลาง	2.34 – 3.66
สูง	3.67 – 5.00

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

2.2 การทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

2.2.1 นำแบบสอบถามที่ทำขึ้น โดยคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดสอบกับกลุ่มผู้ทดสอบ (Pretest) นำผลลัพธ์มาวัดและหาค่าความเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไปปฏิบัติจริง

2.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าวที่ปรับปรุงแล้ว ไปให้กลุ่มตัวอย่างพนักงานตามที่กำหนด โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2.2.3 เก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนและวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มประชากรในหน่วยงานด้วยตนเอง เพื่อจะได้อธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีจำนวน 170 คน และสามารถเก็บคืนได้ครบทั้ง 170 ชุด ภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ โดยมีรายละเอียดวิธีการทำต่อไปนี้

1. ศึกษานิยาม ลักษณะ โครงสร้าง ทฤษฎีการอบรมเลี้ยงดู เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจำนวน 49 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำนวน 8 ข้อ ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 40 ข้อ และตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ
3. นำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ประธานและกรรมที่ปรึกษาเสนอแนะ ดังตัวอย่าง

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างถี่ถ้วน แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องสี่เหลี่ยมซึ่งตรงกับสภาพหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด โดย

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก และความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวผู้ตอบมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5

เห็นด้วยมาก หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก และความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวผู้ตอบมาก มีคะแนนเท่ากับ 4

เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นไม่สามารถตอบได้ว่าเป็นอย่างไรมี คะแนนเท่ากับ 3

เห็นด้วยน้อย หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน มีคะแนนเท่ากับ 2

เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 1

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพ					
เงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ					
เงินเดือนที่มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น ๆ ในหน่วยงานเดียวกัน					
ได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเลื่อนขั้น					
มีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน					

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7951 ซึ่งแสดงความเชื่อมั่นสูง พอที่จะนำไปใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ได้สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

<u>ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
ต่ำ	1.00 – 2.33
ปานกลาง	2.34 – 3.66
สูง	3.67 – 5.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อดูความสมบูรณ์ให้ครบทุกด้าน นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส แล้วนำไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ทั้งนี้สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละและค่าความถี่ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เป็นต้น โดยการวิเคราะห์จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบของตัวแปรต่างๆ โดยการใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ทั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์จากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร
ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (170)	ร้อยละ (100)
เพศ		
ชาย	148	87.06
หญิง	22	12.94
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	1	0.59
25 – 34 ปี	26	15.29
35 – 44 ปี	61	35.88
45 – 54 ปี	75	44.12
55 ปีขึ้นไป	7	4.12
สถานภาพ		
โสด	32	18.82
สมรส	132	77.65
หย่าร้าง	6	3.53
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	106	62.35
ปริญญาตรี	56	32.94
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	8	4.71

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (170)	ร้อยละ (100)
หน้าที่การปฏิบัติงาน		
งานควบคุมจราจรเขตเหนือ	55	32.35
งานควบคุมจราจรเขตใต้	55	32.35
งานจัดการและแผนงานจราจร	60	35.30
ชั้นยศ		
สิบตำรวจตรี	3	1.76
สิบตำรวจโท	11	6.47
สิบตำรวจเอก	23	13.53
จ่าตำรวจ	30	17.65
คาบตำรวจ	103	60.59
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	4	2.35
6 - 10 ปี	8	4.71
11 - 15 ปี	29	17.06
16 - 20 ปี	39	22.94
21 ปีขึ้นไป	90	52.94
รายได้		
ต่ำกว่า 15,000	45	26.47
15,000 - 19,999	85	50.00
20,000 - 24,999	25	14.71
25,000 - 29,999	11	6.47
30,000 ขึ้นไป	4	2.35

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายลักษณะทั่วไปได้ดังนี้

1. เพศ กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 87.06 รองลงมาคือเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 12.94 ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะของงานส่วนใหญ่จะเป็นการปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบตามจุดบริการต่างๆ ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ การควบคุมการจราจรเพื่ออำนวยความสะดวกการจราจร จึงมีตำรวจจราจรชายมากกว่าตำรวจหญิง

2. อายุ กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 45 – 54 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.12 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 35 – 44 ปี , 25 – 34 ปี , 55 ปีขึ้นไปและ ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.88 , 15.29, 4.12 และ 0.59 ตามลำดับ

3. สถานภาพ กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.65 รองลงมาคือ สถานภาพโสด และ หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 18.82 และ 3.53 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.35 รองลงมาได้แก่ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 32.94 และ 4.71 ตามลำดับ

5. เขตพื้นที่การทำงาน กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในงานจัดการและแผนงานจราจร คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมาคืองานควบคุมการจราจรเขตเหนือและงานควบคุมการจราจรเขตใต้ คิดเป็นร้อยละ 32.35 เท่ากัน ทั้งนี้เพราะได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละหน้าที่การปฏิบัติงานให้ได้สัดส่วนกับจำนวนที่มีอยู่ตามจำนวนประชากรที่มี

6. ชั้นยศ กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีชั้นยศดาบตำรวจ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.59 รองลงมาคือ จ่าสิบตำรวจ , สิบตำรวจเอก , สิบตำรวจโท และสิบตำรวจตรี คิดเป็นร้อยละ 17.65, 13.53 , 6.47 และ 1.76 ตามลำดับ

7. อายุการทำงาน กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.94 รองลงมาคือ 16 -20 ปี , 11 – 15 ปี , 6 – 10 ปี และ ต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 22.94 , 17.06 , 4.71 และ 2.35 ตามลำดับ

8. รายได้ กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้ ในช่วง 15,000 – 19,999 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือช่วง ต่ำกว่า 15,000 บาท , ช่วง 20,000 – 24,999 บาท , ช่วง 25,000 – 29,999 และ 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.47 , 14.71 , 6.47 และ 2.35 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่**

จากการรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถาม 170 ชุด เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ทั้งหมด 40 ข้อ ดังได้อธิบายรายละเอียดไปแล้วในบทที่ 3 ในเรื่องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้น ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความร่วมมือในการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทุกข้อความที่ถามในแบบสอบถาม ดังนั้นจึงไม่มีคำตอบที่สูญหายไป ข้อมูลชุดนี้ (no missing values) และ ผลสรุประดับความคิดเห็น (5=เห็นด้วยมากที่สุด , 4=เห็นด้วยมาก, 3=เห็นด้วยปานกลาง , 2=เห็นด้วยน้อย และ 1=เห็นด้วยน้อยที่สุด) หลังจากนั้นก็ทำการหาค่าสถิติของคะแนนในแต่ละด้าน โดยนำคะแนนที่ข้าราชการตำรวจจราจรทุกคนให้สำหรับข้อความที่พิจารณาในด้านนั้นๆ มาพิจารณาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะได้ค่าสถิติของคะแนนจำแนกตามรายด้านซึ่งแสดงให้เห็นในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.25	0.96	ต่ำ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.32	0.94	ต่ำ
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน	2.23	1.08	ต่ำ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	2.57	1.02	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	2.81	0.99	ปานกลาง
6. สิทธิของพนักงาน	2.19	0.99	ต่ำ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	2.40	0.95	ปานกลาง
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.34	1.05	ปานกลาง
9. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	2.53	1.07	ปานกลาง

ถ้าใช้เกณฑ์ที่กำหนดไว้ในบทที่ 3 คือ

<u>ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
ต่ำ	1.00 – 2.33
ปานกลาง	2.34 – 3.66
สูง	3.67 – 5.00

จะพบว่าข้าราชการตำรวจจราจรส่วนใหญ่คิดว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพวกเขาในด้านที่ 4, 5, 7 และ 8 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่ 1, 2, 3 และ 6 อยู่ในระดับต่ำ และไม่มีด้านใดอยู่ในระดับสูง

ถ้าวิเคราะห์ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด โดยพิจารณาหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากคะแนนที่ข้าราชการตำรวจจราจรทุกคนให้ไว้สำหรับข้อความทุกข้อความในทุกๆ ด้าน จะได้ค่าสถิติของคะแนนรวมทั้งหมดดังต่อไปนี้

(\bar{X})	(S.D.)	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2.53	1.07	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมทั้งหมดซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.53 นี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจจราจรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง (ค่อนข้างต่ำ)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจเป็นรายชื่อ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
เงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพ	2.12	1.03	ต่ำ
เงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	2.24	0.83	ต่ำ
เงินเดือนที่มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสายงาน อื่น ๆ ในหน่วยงานเดียวกัน	2.39	0.86	ปานกลาง
ได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเลื่อนขั้น	2.11	1.19	ต่ำ
มีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน	2.43	0.92	ปานกลาง
รวม	2.25	0.96	ต่ำ

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณภาพการชีวิตทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัด
ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่
เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.25$) เมื่อพิจารณาพบว่า ข้าราชการตำรวจจราจรมี
ความพอใจในด้านเงินเดือนที่มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่นๆ ในหน่วยงาน
เดียวกันและมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน ส่วนในด้านเงินเดือนเพียงพอต่อการ
ครองชีพ เงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ และได้รับความยุติธรรมจากการประเมิน
เลื่อนขั้น มีความพึงพอใจในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการตำรวจ
เป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
มีอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและ เพียงพอต่อการใช้งาน	2.16	0.89	ต่ำ
มีความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.32	0.85	ต่ำ
จำนวนชั่วโมงในการทำงานมีความเหมาะสมไม่มาก หรือน้อยจนเกินไป	2.35	0.77	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี	2.41	1.02	ปานกลาง
ได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง	2.39	1.17	ปานกลาง
รวม	2.32	0.94	ต่ำ

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณภาพการชีวิตทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัด
ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและ
ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.32$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{X} = 2.41$) รองลงมาได้แก่การได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง และจำนวนชั่วโมงในการ
ทำงานมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ส่วนข้อที่มีอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่
เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.16$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้าน โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของข้าราชการตำรวจเป็นรายชื่อ

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถ	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
ได้รับการสนับสนุนให้ท่านมี โอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ	2.12	1.13	ต่ำ
ได้รับการสนับสนุนให้ การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	2.26	1.18	ต่ำ
มีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่และมีอิสระ	2.19	0.98	ต่ำ
มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.46	1.07	ปานกลาง
มีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้ สะดวก	2.14	1.06	ต่ำ
รวม	2.23	1.08	ต่ำ

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณภาพการชีวิตทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด
ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า
การมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.46$) รองลงมาคือได้รับการสนับสนุนให้การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
และมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีอิสระ ส่วนการได้รับการ
สนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.12$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการตำรวจเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
หน่วยงานมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไป ตามลำดับ	2.29	0.94	ต่ำ
หน่วยงานมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ อย่างเหมาะสม	2.22	0.99	ต่ำ
ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้น	2.48	1.07	ปานกลาง
หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เสนอผลงาน เพื่อความก้าวหน้า	2.51	1.12	ปานกลาง
งานที่ทำเป็นอาชีพที่มั่นคง	3.38	1.01	ปานกลาง
รวม	2.57	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณภาพการชีวิตทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ
ทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายชื่อพบว่า งานที่ทำเป็นอาชีพที่มั่นคง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาได้แก่
หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.51$) ส่วนข้อที่
หน่วยงานมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.22$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางสังคมของข้าราชการตำรวจเป็นรายชื่อ

ด้านการบูรณาการทางสังคม	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
บุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	2.72	1.01	ปานกลาง
ได้รับความไว้วางใจและยอมรับในความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา	2.72	0.99	ปานกลาง
ได้รับการติดต่อประสานงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.03	0.96	ปานกลาง
ได้รับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าของหน่วยงานและได้ร่วมแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา	2.65	1.00	ปานกลาง
ในหน่วยงานมีการจัดส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	2.93	1.02	ปานกลาง
รวม	2.81	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพการชีวิตทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับการติดต่อประสานงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.03$) รองลงมาได้แก่ ในหน่วยงานมีการจัดส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนข้อที่ได้รับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าของหน่วยงานและได้ร่วมแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.65$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสิทธิส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจเป็นรายชื่อ

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา	2.04	1.01	ต่ำ
หน่วยงานให้สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขต ที่ได้รับมอบหมาย	2.19	0.99	ต่ำ
มีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ของตนเอง	2.01	1.02	ต่ำ
ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน	2.87	0.86	ปานกลาง
สามารถเลือกสรรผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานได้ อย่างอิสระ	1.86	1.07	ต่ำ
รวม	2.19	0.99	ต่ำ

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพการชีวิตทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านสิทธิส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท่าย
ในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.87$) รองลงมาได้แก่
หน่วยงานให้สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการแสดงความคิด
เห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา มีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่
ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนข้อที่สามารถเลือกสรรผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน
ได้อย่างอิสระ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 1.86$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ของข้าราชการตำรวจ เป็นรายชื่อ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
รับผิดชอบงานมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	2.07	0.87	ต่ำ
พอใจในความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวัน	2.43	0.99	ปานกลาง
มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	2.32	0.78	ต่ำ
การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต	2.54	1.03	ปานกลาง
สามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ชีวิตไว้ล่วงหน้าเสมอ	2.66	1.12	ปานกลาง
รวม	2.40	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพการชีวิตทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านความสมดุลระหว่างงานชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า สามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ชีวิตไว้ล่วงหน้าเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.66$) รองลงมาได้แก่ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 2.54$) ส่วนข้อที่รับผิดชอบงานมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว มีคะแนนต่ำสุด ($\bar{X} = 2.07$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของข้าราชการตำรวจเป็นรายชื่อ

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	3.22	1.02	ปานกลาง
หน่วยงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ กับหน่วยงานอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.27	0.98	ปานกลาง
มีความภาคภูมิใจว่าหน่วยงานสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน	3.64	1.07	ปานกลาง
มีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวของท่านมีความเป็นอยู่และดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	3.26	1.05	ปานกลาง
หน่วยงานรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม	3.32	1.16	ปานกลาง
รวม	3.34	1.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพการชีวิตทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยข้อมีความภาคภูมิใจว่าหน่วยงานสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาได้แก่หน่วยงานรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมและหน่วยงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ กับหน่วยงานอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนข้อที่หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.22$)

สมมุติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม	.15
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	.17
ด้านโอกาสการในพัฒนาความสามารถ	.10
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.12
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.03*
ด้านสิทธิของพนักงาน	.11
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.11
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.02*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสการในพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม	.12
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	.19
ด้านโอกาสการในพัฒนาความสามารถ	.17
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.05*
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.04*
ด้านสิทธิของพนักงาน	.20
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.17
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.01*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสการในพัฒนาความสามารถ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม	.21
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	.24
ด้านโอกาสการในพัฒนาความสามารถ	.18
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.05*
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.02*
ด้านสิทธิของพนักงาน	.28
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.24
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.01*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสการในพัฒนาความสามารถ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม	.27
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	.39
ด้านโอกาสการในพัฒนาความสามารถ	.21
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.05*
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.04*
ด้านสิทธิของพนักงาน	.12
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.20
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.01*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสการในพัฒนาความสามารถ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีหน้าที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามหน้าที่

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม	.23
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	.42
ด้านโอกาสการในพัฒนาความสามารถ	.35
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.03*
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.02*
ด้านสิทธิของพนักงาน	.18
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.17
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.01*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีหน้าที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีหน้าที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสการในพัฒนาความสามารถ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 6 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามชั้นยศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม	.44
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	.32
ด้านโอกาสการในพัฒนาความสามารถ	.35
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.22
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.04*
ด้านสิทธิของพนักงาน	.24
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.50
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.01*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสการในพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 7 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม	.36
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	.12
ด้าน โอกาสการในพัฒนาความสามารถ	.10
ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	.08
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.11
ด้านสิทธิของพนักงาน	.15
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.05*
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.02*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสการในพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 8 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม	.12
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	.16
ด้านโอกาสการในพัฒนาความสามารถ	.44
ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	.05*
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.03*
ด้านสิทธิของพนักงาน	.11
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.05*
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.01*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และความ มั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสการในพัฒนาความสามารถ ด้านสิทธิของพนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์จากการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

ผลจากการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ มีผู้ตอบจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 37.05 ปรากฏข้อเสนอแนะดังตารางต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ต้องการให้มีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะอาดและปลอดภัย เพื่อเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อประชาชน	20	31.75
2. มีความเสมอภาคในการปฏิบัติหน้าที่	15	23.81
3. ผู้ได้บังคับบัญชา ได้ความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	5	7.94
4. มีการจัดอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและเพียงพอ	10	15.87
5. มีสวัสดิการด้านค่าตอบแทนพิเศษ การดูแลสุขภาพ	13	20.63
6. จัดหน้าที่การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับเวลา โดยให้มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอ	8	12.70
7. จัดอบรมสัมมนาเพิ่มความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์การอยู่เสมอ	5	7.94
8. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและความสามัคคีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	12	19.05
9. พิจารณาความดีความชอบตามผลของงานที่ทำ	3	4.76
10. เพิ่มอัตราค่าจ้างให้เพียงพอกับพื้นที่รับผิดชอบ	6	9.52

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในบทนี้ เพื่อสรุปผลการวิจัยทั้งหมดพร้อมทั้งอภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะที่ได้ค้นพบจากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ โดยนำเสนอ 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน ชั้นยศปัจจุบัน อายุการทำงาน และรายได้ รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ให้ดียิ่งขึ้น

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 295 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling จากประชากร 295 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้จำนวนตัวอย่าง 170 เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน และ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้ออกไปวิเคราะห์กระบวนการทางสถิติที่กำหนดไว้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 **ข้อมูลทั่วไป** กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างคือ เพศชาย จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 87.06 กลุ่มอายุระหว่าง 45 – 54 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 44.12 กลุ่มสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 132 คนคิดเป็นร้อยละ 77.65 กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 62.35 กลุ่มชั้นยศดำรงตำแหน่งในยศดาบตำรวจ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 60.59 กลุ่มอายุงานที่รับราชการตำรวจ ตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94 กลุ่มรายได้ระหว่าง 15,000 – 19,999 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 50

1.3.2 **ผลการวิเคราะห์** ระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$) โดยคะแนนเฉลี่ยด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34, 2.81, 2.57, 2.40$ ตามลำดับ) ส่วนคะแนนเฉลี่ยในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถ และ สิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.32, 2.25, 2.23, 2.19$ ตามลำดับ)

1.3.3 **ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล** ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน ชั้นยศปัจจุบัน อายุการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามสมมุติฐาน พบว่า

2.1 คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปในภาพรวมได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันหน่วยงานราชการได้มีการปรับฐานเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากเดิมอีก 4 % ทั้งนี้ตั้งแต่ 1 ต.ค.2550 เป็นต้นไป ทำให้ข้าราชการตำรวจได้รับการปรับฐานเงินเดือนด้วยเช่นกัน อีกทั้งในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดได้ให้

โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในการก้าวขึ้นไป โดยการอนุมัติให้เปิดสอบเลื่อนตำแหน่ง จากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2550 – 2554 ซึ่งเป็นเหตุให้ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดียิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ เป็นรายด้านพบว่าด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34, 2.81, 2.57, 2.40$ ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาได้เห็นถึงความสำคัญของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยมีนโยบายในการบริหารงาน มีกิจกรรมที่จะช่วยสร้างและส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง บุคลากรในหน่วย โดยเฉพาะด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.34$) แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัด เชียงใหม่รับรู้ได้ว่าหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบต่อสังคม ช่วยยกระดับและพัฒนาชีวิตความเป็น อยู่ของประชาชนในสังคมให้ดีขึ้น เนื่องจากศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ สังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการแก่ประชาชน ทำกิจกรรมเพื่อ สาธารณประโยชน์ จึงต้องมีการประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นกระทำกิจกรรม ต่างๆ ในอันที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow(1970) ที่กล่าวว่าไว้ว่าคนมีความต้องการด้านสังคม ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน ที่ ต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกลุ่มทาง สังคม ดังนั้น จึงอาจเป็นไปได้ที่ข้าราชการตำรวจจะรับรู้ได้ถึงสิ่งเหล่านี้ จึงทำให้คุณภาพชีวิตการ ทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน และ สิทธิของ พนักงาน อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.32, 2.25, 2.23, 2.19$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจที่ ปฏิบัติงานจราจรต้องพบเจอกับสภาพอากาศต่างๆ มลพิษในอากาศ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ งานใดก็ตาม จะต้องออกปฏิบัติหน้าที่บนท้องถนนทุกนายไม่มีเว้นแม้กระทั่งสายงานจัดการและ แผนงานจราจร หรือตำรวจหญิง เนื่องจากจะมีบางช่วงต้องระดมสรรพกำลังในการปฏิบัติงาน เช่น การถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์ ช่วงเทศกาลต่างๆ หรือแม้กระทั่งปัจจุบันศูนย์ การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ได้มีการสั่งการให้ข้าราชการตำรวจหญิงออกปฏิบัติหน้าที่ ประจำจุดหน้าโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ เพื่อลดภาพลักษณ์เดิมที่ประชาชนจะเห็นว่า

ตำรวจจราจรมีแค่ความแข็งแกร่งเมื่อพบเห็นตำรวจจราจรหญิงปฏิบัติหน้าที่บนท้องถนนอาจทำให้ลดความเครียดและกดดันบนท้องถนนได้ สำหรับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้นข้าราชการตำรวจถึงแม้ว่าจะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนขึ้นอีก 4% ก็ตามแต่ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่อยู่บนสภาพแวดล้อมเต็มไปด้วยมลพิษและฝุ่นละออง ต้องระมัดระวังการจับขี้และการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ต้องใช้ทักษะและความสามารถรวมทั้งประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับหน่วยงานเอกชนจะพบว่าต่ำกว่าและไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการตำรวจจราจรเกิดความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนอย่างไม่ยุติธรรม ไม่เหมาะสมกับปริมาณที่หนัก ก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานของตน (อัชรี จิตต์ภักดี ,2536 ,หน้า 79)

2.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เพศ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการตำรวจหญิงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจชายต้องปฏิบัติหน้าที่บนท้องถนนโดยเฉลี่ยมากกว่าข้าราชการตำรวจหญิง อาจทำให้เกิดความเครียดและเหนื่อยหน่ายมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของโสธยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ (2545) ที่ศึกษาพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อายุ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการตำรวจที่มีอายุน้อยจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากข้าราชการตำรวจที่มีอายุมากมีความหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น แต่สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้โอกาสในเลื่อนเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรโดยการสอบแข่งขัน ทำให้ข้าราชการตำรวจที่อายุมากกว่าสอบแข่งขันได้น้อยและเกิดความท้อแท้ใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพโสด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า เพราะงานของตำรวจจราจรเป็นงานที่ไม่จำกัดระยะเวลาการทำงาน หากการจราจรยังติดขัดถึงแม้จะออกเวรแล้วแต่ก็ยัง

ต้องจัดการจรรยาอยู่ ตำรวจจรรยาที่มีสถานภาพโสดซึ่งไม่มีภาระเรื่องครอบครัวจึงสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่กว่าและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า

ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากข้าราชการตำรวจจรรยาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจมีความต้องการความก้าวหน้าด้านหน้าที่การงานที่สูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจึงมีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรรณมา เสนา (2544) ที่ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

หน้าที่การปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึงข้าราชการตำรวจจรรยาจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณิชพล ภู่เต็ง (2540) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ขั้นยศปัจจุบัน และอายุการทำงาน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีขั้นยศแตกต่างกันและอายุการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะว่าเมื่อข้าราชการตำรวจที่มียศระดับชั้นประทวนสูงกว่า หมายถึงผู้นั้นปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานกว่า และมีอัตราเงินเดือนมากกว่า จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ขั้นยศต่ำกว่า รวมไปถึงข้าราชการตำรวจมีการยกย่องนับถือแบบรุ่นพี่รุ่นน้อง จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ขั้นยศสูงกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สรวงสวรรค์ ติะปินดา (2541) ที่ศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

รายได้ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะเมื่อข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ค่าตอบแทนสูงจะรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม และเพียงพอ สามารถนำไปใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันได้เพียงพอ ซึ่งอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พนม กุณาวงศ์ (2544) ที่ศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน อายุการทำงาน ชันยศ และรายได้ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันหน่วยงานราชการได้มีการปรับฐานเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากเดิมอีก 4 % ทั้งนี้ตั้งแต่ 1 ต.ค.2550 เป็นต้นไป ทำให้ข้าราชการตำรวจได้รับการปรับฐานเงินเดือนด้วยเช่นกัน อีกทั้งในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดได้ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในการก้าวขึ้นไป โดยการอนุมัติให้เปิดสอบเลื่อนตำแหน่งจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2550 – 2554 ซึ่งเป็นเหตุให้ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในระดับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามข้าราชการตำรวจเมื่อเทียบกับข้าราชการอื่นแล้ว ระดับฐานเงินเดือนจะน้อยกว่ามาก และต่างคาดหวังอยากให้มีสวัสดิการด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการดูแลสุขภาพ หรือการมอบอุปกรณ์เพิ่มความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมาสนับสนุนให้มากกว่าเดิม เพราะในชีวิตการทำงานนั้น หากได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย ได้รับการพัฒนาให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม มีสิทธิเสรีภาพในการทำงาน มีเวลาเป็นส่วนตัวและองค์การเป็นประโยชน์ต่อสังคม จะทำให้องค์การนั้นๆ เป็นองค์การที่น่าอยู่

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ได้รับมอบหมายงานที่เท่าเทียมกัน ให้ทุกคนรับผิดชอบในหน้าที่ของตนตามสถานภาพของตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองดำรงอยู่ ไม่แบ่งแยกว่าเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย มีชันยศแตกต่างกัน หรือระดับการศึกษาแตกต่างกัน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจทุกคนายได้แสดงผลงานของตนเองให้เป็นที่ประจักษ์ เพราะจะทำให้มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน จะทำให้ผู้นั้นมีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างข้าราชการตำรวจและหน่วยงาน คุณภาพชีวิต

การทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงานในที่สุด

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านจราจรในหน่วยอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้และนำมาประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านจราจรทุกหน่วยต่อไป

3.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจรกับข้าราชการตำรวจสายงานอื่นๆ เช่น สายงานป้องกันปราบปราม สายงานอำนวยการ เพื่อศึกษาว่าการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันหรือไม่

3.2.3 ควรมีการศึกษามุ่งเน้นด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพองค์กร ผลการปฏิบัติงาน อัตราการโยกย้ายเข้าและย้ายออกจากหน่วยงาน

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุ่ม “การจัดสวัสดิการของหน่วยงานถือเป็นเรื่อง que ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ” *วารสารเพิ่มผลผลิต* (มิถุนายน- กรกฎาคม 2542) หน้า 49-60
- กิ่งพร ทองใบ “ประชากรและสิ่งตัวอย่าง” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์* หน่วยที่ 6 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กองบัญชาการตำรวจนครบาล *สถานภาพเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร*, 2540
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2543
- ณัชพล ภูเต็ง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2540
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 14 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2537
- ทิพวรรณ สิริคุณ “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2542
- บุญแสง ชีระภากร “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน” *จุลสารพัฒนาข้าราชการ* (มกราคม – มีนาคม 2533) หน้า 5-12
- ผจญ เฉลิมสาร “คุณภาพชีวิตการทำงาน” *โปรดักท์ ทวิตี เวิลด์* (มกราคม- เมษายน 2540) หน้า 22-25
- พยอม วงศ์สารศรี *องค์การและการจัดการ* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภา 2538
- มัลลิกา เมฆรา “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2544
- ยศ นาคะเกศ “การปฏิรูปสภาพแวดล้อมในองค์การ” *วารสารนักบริหาร* (เมษายน- มิถุนายน 2545) หน้า 15 – 18

- วรรณภา เสนา “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัทบีบีจีแอมส์ แฟคตอรี จำกัด” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2544
- โศรยา วงศ์วิระยะสิทธิ์ “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยานบริษัทการบิน” ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2545
- สมยศ นาวิการ *การบริหาร(Management)* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดอกหญ้า 2533
- สมหวัง พิทยานุวัฒน์ และคณะ “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน” รายงานวิจัย เสนอสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย 2540
- สุจินดา อ่อนแก้ว “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี” (ออนไลน์) ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2537 บทความคัดย่อจาก ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย (เข้าถึง กรกฎาคม 2550)
- สันติ บางอ้อ “การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน” *โปรดักท์ ทวิตี เวิลด์* (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540) หน้า 38-40
- อมร รักษาสัตย์ *การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี 2514
- อรุณ รักรธรรม *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร* กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช 2522
- Herzberg Frederic, *Work and The Nature of Man*. Cleveland:World Publishing 1966.
- Riggio,Ronald E. *Introduction to Industrial Organizational Psychology*. 2nd Edition. New York: Harper Collins College Publishers,1996.
- Wheelen Thomas L. and Hunger David J. “Quality of work Life and Human Diversity” *Strategic Management Business Policy* 7th New Jersey:Prentice Hall ,2000.
- Walton ,Richard E “Improving the Quality of Worklife” *Harvard Business Review* (May-June),1974

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นข้อมูลเฉพาะบุคคลและจะนำมาใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น โดยจะไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นได้รับทราบข้อมูลจากท่าน และขอขอบคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล หรือข้อมูลส่วนตัว มุ่งให้ทราบ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน ชั้นยศปัจจุบัน อายุการทำงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1: เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมเพียงช่องเดียวและกรอกข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่านในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริง

- | | | | |
|------------|-------------------|----------------|----------------|
| 1. เพศ | () ชาย | () หญิง | |
| 2. อายุ | () ต่ำกว่า 25 ปี | () 25 – 34 ปี | |
| | () 35 – 44 ปี | () 45 – 54 ปี | |
| | () 55 ปีขึ้นไป | | |
| 3. สถานภาพ | () โสด | () สมรส | () หย่า/หม้าย |

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่ง

คำตอบ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<u>คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</u>					
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	-----	-----	-----	-----	-----
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	-----	-----	-----	-----	-----
3. ท่านได้รับเงินเดือนที่มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานสายงานอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกัน	-----	-----	-----	-----	-----
4. ท่านได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน	-----	-----	-----	-----	-----
5. ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน	-----	-----	-----	-----	-----
<u>สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</u>					
6. ท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน	-----	-----	-----	-----	-----
7. ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-----	-----	-----	-----	-----
8. จำนวนชั่วโมงในการทำงานมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป	-----	-----	-----	-----	-----
9. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น การเล่นกีฬา การสันทนาการ	-----	-----	-----	-----	-----
10. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง	-----	-----	-----	-----	-----

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของข้าราชการ					
11. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น คุงาน หรืออบรม สัมมนา	-----	-----	-----	-----	-----
12. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	-----	-----	-----	-----	-----
13. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่และมีอิสระ	-----	-----	-----	-----	-----
14. ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	-----	-----	-----	-----	-----
15. หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถ ค้นคว้าได้สะดวก เช่น จดห้องสมุดหรือบริการอินเทอร์เน็ต สาธารณะเพื่อการค้นคว้า	-----	-----	-----	-----	-----
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
16. หน่วยงานมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไป ตามลำดับ	-----	-----	-----	-----	-----
17. หน่วยงานมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ อย่างเหมาะสม	-----	-----	-----	-----	-----
18. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้น	-----	-----	-----	-----	-----
19. หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านเสนอ ผลงานเพื่อความก้าวหน้า	-----	-----	-----	-----	-----
20. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มั่นคง	-----	-----	-----	-----	-----

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน					
21. บุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้ โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	-----	-----	-----	-----	-----
22. ท่านได้รับความไว้วางใจและยอมรับในความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา	-----	-----	-----	-----	-----
23. ท่านได้รับการติดต่อประสานงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน	-----	-----	-----	-----	-----
24. ท่านได้รับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน และได้ร่วมแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา	-----	-----	-----	-----	-----
25. ในหน่วยงานมีการจัดส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	-----	-----	-----	-----	-----
สิทธิส่วนบุคคล					
26. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา	-----	-----	-----	-----	-----
27. หน่วยงานให้สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	-----	-----	-----	-----	-----
28. ท่านมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง	-----	-----	-----	-----	-----
29. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	-----	-----	-----	-----	-----
30. ท่านสามารถเลือกสรรผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานได้อย่างอิสระ	-----	-----	-----	-----	-----

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<u>ความสมดุลระหว่างงานชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม</u>					
31. ท่านรับผิดชอบงานมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	----	----	----	----	----
32. ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวัน	----	----	----	----	----
33. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	----	----	----	----	----
34. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	----	----	----	----	----
35. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าเสมอ	----	----	----	----	----
<u>ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม</u>					
36. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในเรื่องประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	----	----	----	----	----
37. หน่วยงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ กับหน่วยงานอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	----	----	----	----	----
38. ท่านมีความภาคภูมิใจว่าหน่วยงานสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน	----	----	----	----	----
39. งานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวของท่านมีความเป็นอยู่และดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	----	----	----	----	----
40. หน่วยงานรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม	----	----	----	----	----

ส่วนที่ 3 : ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โปรดให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อให้ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่
ได้ดำเนินการพัฒนาในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านให้เพิ่มสูงขึ้น

1. -----
2. -----
3. -----
4. -----
5. -----
6. -----

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ สกุล	จำลองคำตรวจหญิงสุคนันท์ คีปนุญเรือง รหัสประจำตัว 2483003147
วัน เดือน ปีเกิด	29 พฤษภาคม 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดแพร่
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารงานบุคคล) มหาวิทยาลัยศรีปทุม
สถานที่ทำงาน	ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่
ตำแหน่ง	ผู้บังคับหมู่งานจัดการและแผนงานจราจร