

คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่
Quality of Work Life of Traffic Polices at Chiang Mai Regional Police Traffic Center

เหมื่อนฝัน กันทา* และอรพิน สันติธีรากุล**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 232 คน แบ่งเป็นนายตำรวจชั้นประทวน 135 นาย และชั้นสัญญาบัตร 97 นาย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

สรุปผลการศึกษาโดยรวมพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ โดยระดับความคิดเห็นในปัจจุบันทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยตามปัจจัย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านจิตใจ รองลงมา คือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และ ด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ ด้านภาพรวมการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับ คือ การทำงานที่องค์กรมีความหมายและมีความสำคัญ และการได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมกับปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิต ทั้ง 6 ด้าน มากขึ้น ตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ จะมีคุณภาพการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการทำงานในภาพรวมของตำรวจจราจร กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.761$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 57.90 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร อีกร้อยละ 42.10 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ABSTRACT

The Independent Study “Quality of Work Life of Traffic Polices at Chiang Mai Regional Police Traffic Center” Objective of this research is to study the factors which effected working environment and quality of traffic police's work life. Questionnaires use to collect data from 232 Chiang Mai Regional Police Traffic Center which separate to two groups. First, 135 noncommissioned traffic police. Second, 97 traffic polices officer. The collected data was then analyzed by statistics : frequency, percentage, mean, including correlation analysis and multiple regression analysis.

The results of the study showed that the traffic polices at Chiang Mai Regional Police Traffic Center had high level of overall quality of work life, in detail found that there are sub factors which are working with the important organization and high quality of working environment ,and their opinions towards the 6 factors of quality of work life were at medium level. Mentality showed the highest mean, followed by spirituality, body, social relationship, environment, and career stability, respectively.

The correlation analysis between the 6 factor and quality of work life showed that mentality, spirituality, body, social relationship, environment, and career stability were related significantly to quality of work life, in the same direction, that is, if there is a important the 6 factor the traffic polices at Chiang Mai Regional Police Traffic Center will have higher level of overall quality of work life

The analysis of the influence of factors affecting quality of work life towards the overall quality of work life showed positive variation ($R = 0.761$). The predictive quality of working life as a whole, 57.90 percent of the life and work of the traffic police to 42.10 per cent as a result of the other side. And considering the statistical significance was found that social relationship, spirituality and career stability significantly influencing the overall quality of work life.

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา "เมืองเชียงใหม่" ขยายตัวอย่างรวดเร็วจากการรุกคืบของการค้า การลงทุน การอพยพย้ายถิ่น หรือการเข้ามาหางานทำ รวมทั้งโครงการพัฒนาด้านต่างๆ ที่รัฐบาลทุ่มงบประมาณให้เชียงใหม่กลายเป็นเมืองศูนย์กลางทุกด้าน เชียงใหม่จึงเป็นพื้นที่เฉพาะที่มีรูปแบบการขยายตัวของเมืองอย่างก้าวกระโดด และตามมาด้วยปัญหาการจราจรและการขนส่งในเมืองที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น เพราะปัจจุบันการจราจรในเขตเมืองเชียงใหม่เริ่มติดขัดครอบคลุมถนนสายหลักเกือบทุกเส้นทาง การเดินทางในเมืองเชียงใหม่ยังใช้รถส่วนตัวสูงถึง ร้อยละ 91 โดยระบบขนส่งสาธารณะหลักที่มีอยู่ คือ รถสองแถวสีส้มแดงที่ไม่สามารถตอบสนองปริมาณการเดินทางที่มีสูงกว่า 1.8

ล้านเที่ยวต่อวัน ซึ่งขณะนี้ปัญหาเริ่มเข้าสู่ภาวะวิกฤตด้วยปริมาณรถยนต์ที่เพิ่มมากขึ้น ผนวกด้วยนโยบายรถคันแรกที่จะเพิ่มขึ้นในปี 2556 (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2556: ระบบออนไลน์)

จำนวนยานยนต์ที่จดทะเบียนในจังหวัดเชียงใหม่ปี 2554 มีทั้งสิ้น 90,486 คัน ขณะที่ในปี 2555 มีจำนวนยานยนต์ทุกประเภทจดทะเบียน 1,923,777 คัน สถิติระหว่างเดือน มกราคม-พฤศจิกายน เป็นรถใหม่ป้ายแดง 95,057 คัน เพิ่มขึ้น 17.63% เป็นรถยนต์นั่งส่วนบุคคลไม่เกิน 7 คน จำนวน 23,086 คัน เพิ่มขึ้น 55.86% รถยนต์นั่งส่วนบุคคลเกิน 7 คน จำนวน 332 คัน ลดลง 7.52% ขณะที่รถยนต์บรรทุกส่วนบุคคลจำนวน 8,570 คัน เพิ่มขึ้น 22.57% รถจักรยานยนต์ 63,069 คัน เพิ่ม 7.54% ปัจจุบันประชากรในเชียงใหม่ยังนิยม ใช้รถส่วนตัว ปริมาณรถยังมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ในอนาคตปัญหาการจราจรติดขัดจะเป็นปัญหาใหญ่ของเชียงใหม่ จากสภาพของเมืองที่เติบโตขึ้น การลงทุนมีมากขึ้น ประชากรเพิ่มมากขึ้น ขณะที่ระบบขนส่งมวลชนยังไม่ตอบสนองการใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คาดว่าภายใน 2 ปีนี้การจราจรในทุกเส้นทางจะหนาแน่นมากขึ้น (วิกฤตจราจร หัวเมืองใหญ่... 2556: ระบบออนไลน์)

ตำรวจจราจรเป็นบุคคลที่มีหน้าที่และบทบาทสำคัญที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดความสะดวก และปลอดภัยแก่ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนน การปฏิบัติงานในแต่ละวันจะต้องเดินทางไปพื้นที่หรือจุดการจราจรที่รับผิดชอบด้วยยานพาหนะส่วนบุคคล การปฏิบัติหน้าที่จะยืนกลางถนนเพื่อปล่อยรถในแต่ละจุดการจราจรให้เกิดความคล่องตัวใช้ระยะเวลาประมาณ 4-5 ชั่วโมง ต่อวัน นอกจากนั้นจะต้องทำหน้าที่ตรวจจับผู้กระทำความผิดกฎจราจร รวมถึงมีการประจำการเพื่อเฝ้าระวังเหตุการณ์ต่างๆ ตลอด 24 ชั่วโมง ด้วยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีทั้งฝุ่นละออง มลพิษทางอากาศและมลพิษทางเสียงจากท่อไอเสีย ความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ และสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมอื่นๆ เช่น การปฏิบัติหน้าที่ในสภาพอากาศ ที่ร้อนจัด ฝนตก น้ำท่วม การทำงานล่วงเวลาปกติในการตั้งจุดตรวจ เป็นต้น ซึ่งแม้สภาพการทำงานดังกล่าวจะไม่เหมาะสมหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธการปฏิบัติหน้าที่ได้ เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจมีหน้าที่ในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน และต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด (ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่, 2548)

เนื่องด้วยความสำเร็จของการพัฒนาประเทศจะขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้วยเหตุนี้รัฐควรจะได้ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการต่างๆ เพราะหากข้าราชการมีคุณภาพการทำงานที่ดี นอกจากจะส่งผลให้ประเทศเจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศแล้วยังเป็นผลดีต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนโดยรวม (สุทิน สายสงวน, 2533) เพราะการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม จะช่วยเพิ่มพูนความพึงพอใจในงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และยังทำให้ลดอัตราการขาดงาน การลาออก และการเกิดอุบัติเหตุ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ชวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพและประสิทธิภาพของผลงาน (Hackman & Suttle, 1997: 7-14) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี มีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานพร้อมทั้งเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540: 36) ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือ

องค์การในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (ผจญ เฉลิมสาร, 2540)

ศูนย์การจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เรื่องการดูแล ควบคุมระบบการจราจรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีวิสัยทัศน์และพันธกิจซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานคือ ให้มีความมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาจราจรและลดอุบัติเหตุ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก และปลอดภัย (ตำรวจจราจรจังหวัดเชียงใหม่, 2548) ซึ่งปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของเมืองเชียงใหม่ได้ทำให้ชีวิตของผู้คนต้องเคลื่อนที่มากขึ้น จำนวนรถที่เข้า-ออกเมืองในช่วงเช้าและเย็น ช่วงนักเรียนไปโรงเรียนและผู้คนออกไปทำงาน เกิดการจราจรติดขัดอยู่ทั่วไป ที่สำคัญได้แก่ การขยายตัวของทางด่วนที่ให้การเดินทางเกิดขึ้นตลอดวัน พร้อมกันนั้นการเพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยวกลุ่มที่ต้องใช้รถขนาดใหญ่ในถนนที่ค่อนข้างคับแคบ ประกอบกับจำนวนนักท่องเที่ยวที่เช่ารถมอเตอร์ไซด์โดยที่ขับไม่เป็นและไม่รู้กฎจราจรยิ่งทำให้การจราจรยุ่งยากมากขึ้น (อรุณจักร์ สัตยานุรักษ์, กรุงเทพมหานครออนไลน์, 2556: ออนไลน์) จากสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งมีปริมาณงานที่มาก การที่ไม่ได้พัก การที่ทำงานเป็นระยะเวลาาน เหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความเครียด (กรมสุขภาพจิต, กองแผนงาน, 2542) ภาวะความเครียดนอกจากจะส่งผลต่อร่างกายจิตใจของมนุษย์แล้วยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่างๆ เช่น เฉื่อยชา ขาดงานบ่อย ทำงานผิดพลาดเสมอ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ทำงานขาดประสิทธิภาพ การตัดสินใจไม่ดีขาดสมาธิในการทำงาน ควบคุมตนเองไม่ได้จึงไม่สามารถทำงานจนเสร็จสิ้นได้ความสนใจในงานลดลงคุณภาพในการทำงานต่ำลง (เลิศลักษณ์ นันทวิสิทธิ์, 2546)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผลการศึกษาที่ได้รับจะใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ เกิดเป็นผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่
4. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่
5. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเกิดความสุขในการทำงานต่อไป

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึก หรือการรับรู้เชิงประมาณค่าของพนักงานตอนรับบน เครื่องบินของสายการบินแห่งชาติ ที่มีต่อร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณที่สมบูรณ์พร้อม มีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงาน โดยอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 6 ปัจจัย คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต

ตำรวจจราจร หมายถึง ข้าราชการตำรวจ สังกัดงานจราจรตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ตำรวจจราจรชั้นสัญญาบัตร และตำรวจจราจรชั้นประทวน ที่มีหน้าที่ด้านการอำนวยความสะดวกการจราจรบนท้องถนนให้อยู่ในลักษณะที่สะดวก ปลอดภัย และการตรวจจับผู้ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติการจราจรและการขนส่ง

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในภาพรวม (Quality of Life) หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีนักวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1973: 12-16) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพ การทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ สิทธิส่วนบุคคล และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความและความหมายของคุณภาพ (Quality of Life) ไว้ว่าเป็นการดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีความสุขภาวะที่สมบูรณ์และ มีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552: ออนไลน์) ดังนี้

- สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขโดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์
- สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์
- สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนเองกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน
- สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

2. มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of work Life: MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)

Management System of Quality of Work Life: MS-QWL เป็นมาตรฐานระบบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สม.) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อร่วมจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากการทำงานในสถานประกอบการโดยมีระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ก.ย. พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางการจัดทำ อันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001:1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม และนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย และเพื่อพัฒนาระบบดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และ จิตวิญญาณของคนทำงานในสถานประกอบการเน้นการบูรณาการเชื่อมโยง โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลาง

ระบบจะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงานทั้ง 4 ด้าน นั่นคือร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ โดยพิจารณาจากความจริงที่ว่า เราจะควบคุมและดูแลในเรื่องใดอย่างถูกต้องและสมเหตุสมผลได้ก็ต่อเมื่อเราสามารถตอบตัวเองได้ว่า เรื่องที่เราต้องการดูแลหรือควบคุมมันอยู่ที่ไหน กิจกรรมใด และมีอะไรบ้าง ดังนั้นการวิเคราะห์และปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะต้อง ทำขึ้น ในขั้นตอนแรกๆ และอาจเรียกได้ว่าเป็นหัวใจหรือก้าวแรกสำหรับการเดินทางเข้าสู่การดูแลด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน ซึ่งภายหลังการวิเคราะห์จึงจะเกิดเป็นกิจกรรมมาตรฐาน

หรือโครงการต่างๆ ที่มีเหตุมาจากผลที่ได้จากข้อสรุปของการวิเคราะห์ดังกล่าว เพื่อที่จะทำให้การแก้ไขปัญหาหรือดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานนั้นตรงประเด็นสอดคล้องและเหมาะสมกับปัจจัยต่างๆ จากการวิเคราะห์มากที่สุด

ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตของคนทั่วไป และคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการเหมือนกันในเรื่องการทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีที่สุด และจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความอิสระในการทำงานและด้านความรู้สึกของจิตใจจึงสามารถอธิบายความหมายของปัจจัยทั้ง 6 ด้านในการดำเนินการ อันเป็นมิติที่มีความสำคัญในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงการผสมผสานปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่นำไปสู่ MS-QWL

ปัจจัย ความหมาย	ปัจจัย ความหมาย
1. ด้านร่างกาย	การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและความกระฉับกระเฉงในการทำงานสามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ
2. ด้านจิตใจ	การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ฟังพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถปลอดโยนและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานและมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดันและมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้รับบทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่หน่วยงานจัดให้
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงานและระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาดถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้านสามารถเดินทางสะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินให้หน่วยงาน มีช่องว่างรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่างๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ
ปัจจัย ความหมาย	ปัจจัย ความหมาย

5. ด้านจิตวิญญาณ	การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการสถานการณ์ประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามละปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงานมีสวัสดิการที่ดีเหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงานตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยจนเกินไป

ที่มา: สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (2552: ออนไลน์)

จากนิยามของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัยข้างต้น ผู้ศึกษาได้ใช้ความหมายตามแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจสังคมและจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์การจนถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

บททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ปฏิภาศ บุญมั่งมี (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจจราจรจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านผู้นำ เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยและไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขใน

การทำงาน ที่มีอิทธิพลและความสามารถร่วมคาดการณ์ทำนายความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขของการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านค่านิยมองค์กร โดยสามารถร่วมทำนายความสุขของการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 57.4 ส่วนที่เหลือมาจากปัจจัยด้านอื่น

ปรัชญา บุญยยืน (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ของศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 249 นาย ใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้โดยใช้สถิติ คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation of Variation) มาตรฐานในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และค่า t โดยใช้ one-way Anova (Post Hoc and Gabriel Multiple Comparisons) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลกรผู้ปฏิบัติงาน (Traffic Policeman) และด้านคุณธรรม (Moral) ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านสถานีตำรวจและป้อมตำรวจจราจร (Police Station and Koban) ด้านอุปกรณ์ (Equipment) ด้านอาวุธประจำกาย (Weapon) ด้านงบประมาณ (Budget) ด้านสวัสดิการ (Welfare) และด้านความร่วมมือของประชาชน (Co-operation) ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในระดับมากโดยปัจจัย 7 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคลกรผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสถานีตำรวจและป้อมตำรวจจราจร ด้านอุปกรณ์ ด้านอาวุธประจำกาย ด้านงบประมาณ ด้านสวัสดิการ และด้านความร่วมมือของประชาชน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนิดาภา ปราศราตี (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านจิตสังคมและความเครียดจากการทำงานของตำรวจจราจรในจังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 191 คน เลือกแบบการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ไคสแควร์ และพีเชอร์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 86.40 มีปัจจัยด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.00 รับรู้ว่าการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในการทำงานอยู่ระดับต่ำ และร้อยละ 60.20 ของกลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่ามีภาระงานหนักทางสังคมในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านจิตสังคมของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.20 มีปัจจัยด้านจิตสังคมระดับสูง และร้อยละ 5.80 มีปัจจัยด้านจิตสังคมระดับต่ำ สำหรับความเครียดจากการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 64.90 มีความเครียดจากการทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 22.00 มีความเครียดจากการทำงานระดับสูง และร้อยละ 13.10 มีความเครียดจากการทำงานระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัจจัยด้านจิตสังคมจากการทำงานเป็นรายด้านและโดยรวมกับระดับความเครียดจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ 0.05

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ข้าราชการตำรวจ

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนหนึ่งเกิดจากการสร้างขวัญและกำลังใจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตระหนักถึงความสำคัญของการ

จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการตำรวจ โดยมีเป้าหมายด้านสวัสดิการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มุ่งความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติด้านการบริหารจัดการที่ดี โดยแบ่งเป็นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานอื่นๆ เป็นต้น โดยมีรายละเอียดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์โดยสรุปดังนี้

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้

เงินสวัสดิการค่าเช่าบ้าน เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษานบุตร เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เสียชีวิตจากการปฏิบัติงานในเขตที่พื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเบี้ยกันดาร เงินเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ เงินเพิ่มพิเศษรายเดือน (ต.ป.ป. ต.ส.ส. และ ต.จ.ร.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน (ต.พ.ส.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานทำลายวัตถุระเบิด (ต.ท.บ.) เงินรางวัลเจ้าหน้าที่ เงินรางวัลจับกุมผู้กระทำความผิดในคดีเกี่ยวกับการจราจรทางบก เงินตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา เงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เงินให้บำเหน็จความชอบ เป็นกรณีพิเศษ การให้บำเหน็จความชอบ ค่าทดแทนและการช่วยเหลือตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย บำเหน็จความชอบ ค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยเหลือราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน พ.ศ. 2521 เงินทำขวัญ การสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เงินสงเคราะห์เจ้าหน้าที่ผู้ติดเชื้อเอชไอวีจากการปฏิบัติหน้าที่ การให้ความช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบสืบเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เงินช่วยเหลือทุนการศึกษารายปีต่อเนื่องและเงินยืมชีพรายเดือนแก่บุตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อยและการปราบปรามยาเสพติดทั่วประเทศที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การลา การแต่งกาย และการบรรจุ ทายาทข้าราชการตำรวจผู้เสียชีวิตเข้ารับราชการ

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้

การจัดสวัสดิการ อาคารบ้านพักของทางราชการ สถานพักฟื้นและตากอากาศ สโมสรตำรวจ สนามกีฬา ตำรวจ ดุริยางค์ตำรวจ เงินกู้กองกลางของ ตร. เงินกู้เพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยของ ตร. โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยธนาคารอาคารสงเคราะห์ โครงการเงินกู้เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำสำนักงานตำรวจแห่งชาติของธนาคารกรุงไทย เงินช่วยเหลือข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ การฌาปนกิจสงเคราะห์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฌาปนสถาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ การขอพระราชทานน้ำหลวงอาบศพและเครื่องประกอบเกียรติยศ การขอพระราชทานเพลิงศพหรือขอพระราชทานดิน สหกรณ์ออมทรัพย์ และมูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานอื่นๆ

มูลนิธิสายใจไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์ (อผศ.) กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มูลนิธิป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มูลนิธิบุญยะจินดาเพื่อข้าราชการตำรวจและครอบครัว และ สมาคมแม่บ้านตำรวจ นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานใน 3

จังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่อื่นๆ ได้แก่ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ด้านการเงินกรณีข้าราชการตำรวจเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา กับพื้นที่อื่นทั่วประเทศ

วิธีการศึกษา

1. ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ โดยนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

2. ขั้นตอนการศึกษา

ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) 6 ด้าน ไปสร้างเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อวัดระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เจ้าหน้าที่ตำรวจ กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 232 คน แบ่งเป็นนายตำรวจชั้นประทวน 135 นาย และ ชั้นสัญญาบัตร 97 นาย

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

แจกแบบสอบถาม ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ และเก็บแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ ประมวลผล และสรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 94.80 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 44.40 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 84.10 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 46.60 ตำแหน่งการทำงานชั้นประทวน ร้อยละ 58.20 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 75.90 อายุการทำงาน 21-30 ปี ร้อยละ 38.40

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

ระดับความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.33 และเรียงอันดับค่าเฉลี่ยตามปัจจัย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมา คือ ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และ ด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ

1. ด้านร่างกาย ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก คือ ในปีที่ผ่านมาได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล* มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (ข้อคำถามในทางลบ จึงมีความเห็นในระดับน้อย) รองลงมาคือการทำงาน ด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 การได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88

2. ด้านจิตใจ ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก คือ เป็นที่พึงของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมา พึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และ การมีสมาธิในการทำงาน และภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก คือ ทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมา สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 การเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

4. ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก คือ การเดินทางมายังองค์กรได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมา การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72

5. ด้านจิตวิญญาณ ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก คือ งานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมา ความภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ* มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (ข้อคำถามในทางลบ จึงมีความเห็นในระดับน้อย) ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก คือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมา การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 การจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69

ภาพรวมการทำงาน ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับ คือ การทำงานที่องค์กรมีความหมายและมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ การได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิต ทั้ง 6 ด้าน มากขึ้น ตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ จะมีคุณภาพการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการทำงานในภาพรวมของตำรวจจราจร กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.761$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 57.90 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร อีกร้อยละ 42.10 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิภาด บุญมั่งมี (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ โดยพบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ และ ด้านจิตวิญญาณ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ส่วน ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และ ด้านความมั่นคงในชีวิต มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยในบางปัจจัยสามารถนำมาอภิปรายกับงานวิจัยอื่นๆ ดังนี้ ด้านจิตวิญญาณ สอดคล้องกับงานวิจัย ปฏิภาด บุญมั่งมี (2553) ในด้านค่านิยมองค์กร ที่บุคลากรมียึดถือปรัชญาขององค์กรในการทำงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน

ด้านสิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอให้กับเจ้าหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประัชญา บุญยีน (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า สถานที่ตำรวจและป้อมตำรวจจราจร อุปกรณ์ อาวุธประจำกาย งบประมาณ สวัสดิการ และความร่วมมือของประชาชน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

ด้านจิตใจ ที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึ่งพอใจในตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดาภา ปราศราศิริ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านจิตสังคมและความเครียดจากการทำงานของตำรวจจราจรในจังหวัด เชียงใหม่ ในด้านความเครียดจากการทำงาน โดยพบว่า ส่วนใหญ่ตำรวจจราจร มีความเครียดจากการทำงานระดับ ปานกลาง

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัด เชียงใหม่ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย ควรมีนโยบายและแผน เพื่อทำโครงการในด้านการออกกำลังกาย กีฬา การนันทนาการ ในหน่วยงานสำหรับบุคลากร เช่น การเดิน วิ่ง แอโรโรบิค เพื่อสุขภาพ จัดตั้งทีมกีฬาของหน่วยงาน เช่น ฟุตบอล โดยให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการเพื่อการมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง และลดความเสี่ยงในการเกิด โรคภัยไข้เจ็บ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความกระฉับกระเฉงในการทำงานสามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มีอย่างเต็ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการธำรงรักษาบุคลากรของหน่วยงาน

2. ด้านจิตใจ ควรให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องความเครียด อันเนื่องมาจากการทำงาน โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาหรือจัดตั้งกลุ่มปรึกษาในหน่วยงาน หรือ การปรึกษา หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการทำงาน เพื่อจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี มีสมาธิในการทำงาน ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความกดดัน และ มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสภาพทางสังคม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับชั้น มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน เช่น การประชุมหรือการสัมมนากลุ่มย่อยระดมสมองเพื่อนำเสนอในที่ประชุม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน มีโอกาสตัดสินใจร่วมกัน ในบทบาทภาระหน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบที่ตนเองปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดความทุ่มเทและความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หน่วยงานควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน โดยการจัดหาทดแทนของเดิมที่เสื่อมสภาพ จัดหาอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการให้บริการประชาชน ป้าย สัญลักษณ์จราจร ไฟสัญญาณจราจร เป็นต้น ควรปรับปรุงอาคารสำนักงาน เพื่อบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ได้แก่ บริเวณส่วนสำนักงาน มุมพักผ่อน และห้องน้ำ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา สร้างบรรยากาศที่ดีของสำนักงาน

5. ด้านจิตวิญญาณ ขวัญและกำลังใจของบุคลากรมีความสำคัญกับการทำงาน ควรมีการกำหนดค่านิยมขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย ขององค์กรให้บุคลากรทุกระดับชั้นยึดมั่นและนำไปปฏิบัติร่วมกัน บุคลากร ควรได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างดีเยี่ยม เพื่อจะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ เพื่อนำเอาความรู้มาพัฒนางานที่ทำในอนาคต เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านสวัสดิการ รัฐบาลได้จัดสวัสดิการ การจ่ายค่าตอบแทน ทั้งที่อยู่ในรูปแบบที่เป็น ตัวเงิน และ ไม่เป็นตัวเงิน ตามตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ แต่อาจไม่เพียงพอขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล หน่วยงานควร

มีการรณรงค์ส่งเสริมการจัดสรรค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น การออม การทำประกันชีวิต หรือ การดำเนินชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็น มีเงินออมเมื่อเกษียณ นอกจากนี้ บุคลากรหญิงควรได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม

7. ข้อเสนอแนะจำแนกตามกลุ่มเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมให้ดีขึ้น จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ตามองค์ประกอบ 3 ด้านได้แก่ ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต ในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด

7.1 จำแนกตามกลุ่มอายุ

ด้านสถานภาพทางสังคม ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมกับการมีส่วนร่วมและให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กลุ่มอายุน้อยกว่า 40 ปี และ 41-50 ปี หรือในระดับผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและมีผลต่อคุณภาพชีวิต ส่วน กลุ่มอายุ 51-60 ปี เห็นว่าควรส่งเสริมความรัก สามัคคี ของคนในองค์กรเพื่อความร่วมมือร่วมใจกันทำงานของทุกหน่วยงาน

ด้านจิตวิญญาณ ควรให้ความสำคัญกับ การให้การยอมรับหรือแสดงคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กลุ่มอายุน้อยกว่า 40 ปี และ 41-50 ปี ส่วน กลุ่มอายุ 51-60 ปี เห็นว่าควรมีการส่งเสริมการทำกิจกรรมทางศาสนา เพื่อเป็นหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในชีวิต ในทุกกลุ่มอายุเห็นว่าภาครัฐควรจัดสวัสดิการที่จำเป็นเพิ่มขึ้นสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเช่น ค่ารักษาพยาบาลและเวชภัณฑ์ เบี้ยเลี้ยงในการทำงาน เป็นต้น

7.2 จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านสถานภาพทางสังคม ควรให้ความสำคัญกับ การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในระดับชั้นประทวน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงข้อคิดเห็นในการทำงาน เช่น การนำเสนอปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนในระดับชั้นสัญญาบัตร เห็นว่าควรให้ความสำคัญกับความสามัคคีของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานตำรวจจราจรให้ร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านจิตวิญญาณ ทั้งเจ้าหน้าที่ชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้การยอมรับหรือแสดงคำชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่สำเร็จลุล่วง

ด้านความมั่นคงในชีวิต ทั้งเจ้าหน้าที่ชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร เห็นว่า สวัสดิการที่ภาครัฐจัดให้จากส่วนกลาง หรือ จากโครงการต่างๆ ที่จัดให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจทั่วประเทศ ควรมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ความเสี่ยงภัยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ และการขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจร เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. กองแผนงาน. (2542). *รายงานวิจัยการพัฒนาแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองสำหรับประชาชนไทยด้วยคอมพิวเตอร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กองแผนงาน กรมสุขภาพจิต.
- ชนิดานา ปราศราตี. (2550). *ปัจจัยด้านจิตสังคมและความเครียดจากการทำงานของตำรวจจราจรในจังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่. (2548). *การบริหารงาน*. ค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2556, จาก <http://www.cm.police.go.th>
- ปฎิภาค บุญมั่งมี. (2553). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ปรัชญา บุญยีน. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- เลิศลักษณ์ นันทวิสิทธิ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตน การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพ และความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วิกฤตจรรยา หัวเมืองใหญ่ เชียงใหม่-โคราช-ภูเก็ต เมืองโต รถคันแรกทะลัก. (2556). ค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2556, จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1357134998
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ชีระพร อุวรรณโณ และนิรันดร์ แสงสวัสดิ์. (2540). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพลเรือน: รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2553). *คู่มือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ข้าราชการตำรวจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- สิทธิชัย ทนนไชย, พ.ต.อ. ผู้กำกับกองกลุ่มงานจราจรตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่. (2557, 30 สิงหาคม). สัมภาษณ์.
- อรรถจักร สัตยานุรักษ์. *เชียงใหม่...ที่เปลี่ยนไป*. ค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2556, จาก <http://www.bangkokbiznews.com>
- Hackman, R. J. & Suttle, L. J. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Change*. Santa Monica, CA: Goodyear.