

ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน
กับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร
Factors of Quality of Work Life Development Affecting Organizational
Commitment of the Traffic Police Division

วุฒิเดช พอค้า¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจจราจร (7 กองกำการ) คือ กลุ่มประชากรใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 346 คน ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ จำนวน 20 คน เป็นเครื่องมือในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายความสัมพันธ์

ระหว่างระดับปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) ทดสอบความสัมพันธ์และสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร ด้วย multiple regression โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจ โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร สูงสุดคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 รองลงมา ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ

¹ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

และปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจ ตำสาคคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพัน กับองค์กร ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร สูงสุดในด้านลักษณะประสบการณ์หรือบทบาทที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 รองลงมาได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร ตำสาคใน ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงาน ร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูก

สุขลักษณะและปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีผลต่อปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพัน กับองค์กร ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร

คำสำคัญ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันกับองค์กร, ข้าราชการตำรวจ, กองบังคับการตำรวจจราจร

Abstracts

The adjectives of this study are: 1) to study factors of work life development affecting organizational commitment of the traffic Police Division; 2) to study Factors of organizational commitment of the police of the above division; and 3) to study the relationship between factors of quality of work life development and organizational commitment of the aforementioned police

Data were collected via questionnaires mailed to 346 non-commissioned police officers, plus 20 offices who serve as interviewees. Statistics used are frequencies, percentage, mean and standard deviation The relationship between and among variables is considered by Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and the test of hypothesis is carried out by Multiple

Regression, Enter type. And the statistical level is at 0.05

It was found from the study that the overall of opinion towards factors of quality of work life development affecting the organizational commitment is at 2.72. Individually, the highest level security and advancement ($\bar{X}=3.09$), followed by hygienic environment and safety ($\bar{X}=2.98$), social integration and advancement ($\bar{X}=3.09$), followed by hygienic environment and safety ($\bar{X}=2.98$), social integration and working together ($\bar{X}=2.84$) and the lowest level is sufficient compensation ($\bar{X}=2.38$). The overall level of organizational commitment is at 2.95. Individually, the highest level is experience characteristics or roles bestowed to them by the organization ($\bar{X}=3.21$), followed by motivation ($\bar{X}=2.87$) while the lowest level is administrative policy and operation ($\bar{X}=2.70$)

The result of hypothesis testing is that personal development, social integration or working together, organizational democracy and social relations are related to organizational commitment at .05 level. On the contrary, sufficient compensation and justice, hygienic environment and safety, security and advancement, and balance between work life and personal life are not

found to be related to organizational commitment.

Keywords: Quality of Work Life Development, Organizational Commitment, Traffic Police Division

บทนำ

ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำในด้านรายได้และสวัสดิการที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและนักวิชาการให้ความสำคัญ เพราะความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน และเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร การรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลอย่างมากต่อการยอมรับขององค์กร

ปัญหาด้านจรรยาจร เนื่องจากการพัฒนาและการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว ปัญหาที่ตามมาก็คือ

การเดินทาง กรุงเทพมหานครประสบปัญหา ด้านการเดินทางเป็นอย่างมาก การคมนาคม ยังไม่สะดวก จำนวนปริมาณรถยนต์ที่เพิ่ม มากขึ้น การขาดวินัยในการใช้รถใช้ถนน การเกิดอุบัติเหตุ การเกิดปัญหาหมอกควันทาง อากาศ เสี่ยง และทางสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผล ต่อประชากรและผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมากจาก การศึกษาปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมา ข้าราชการ ตำรวจจราจรถือเป็นด่านสำคัญด่านแรกที่จะ ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว จะทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ยุติธรรมให้เกิดขึ้นกับประชาชนใน กระบวนการยุติธรรม จะเห็นว่าภาระหน้าที่ ของตำรวจนครจราจร ที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงการชุมนุมประท้วง ต้องรับผิดชอบใน การสร้างความสงบสุขแก่ชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชนและจะต้องทำงานร่วมกันกับ ข้าราชการตำรวจทุกสายงาน จึงน่าเห็นใจ ข้าราชการตำรวจจราจร ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหน็ดเหนื่อย มีความเครียดและต้องม ีความอดทนสูง ในขณะที่ได้รับค่าตอบแทน น้อย ดังนั้น จะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจ จราจร รับภาระหนักโดยเฉพาะข้าราชการ ตำรวจจราจร จะต้องรับภาระหนักเพราะ จะต้องทำหน้าที่ความรับผิดชอบใน กำหนด ยุทธศาสตร์วางแผนควบคุมตรวจสอบให้ คำแนะนำและเสนอแนะการปฏิบัติตาม อำนาจหน้าที่ของกองบังคับการตำรวจจราจร ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์กรมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการ แทนพระองค์พระบรมวงศานุวงศ์ผู้แทน พระองค์และพระราชอาคันตุกะบูรณาการ

ร่วมกับหน่วยงานตำรวจหรือหน่วยงานอื่นที่ ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่ จำเป็นต้องตระหนักและเพิ่มบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้นเพื่อรองรับกับ ความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้ตำรวจมี ความสามารถในการแก้ไขปัญหา อาชญากรรมปัญหาการแพร่ระบาดของยา เสพติด ปัญหาการก่อการร้ายและการอำนวยความสะดวก ยุติธรรมแก่ประชาชนในรูปแบบต่างๆ

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัย ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผล ต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ ตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจรว่าอยู่ ระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการตำรวจจราจรเพื่อเป็น ข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรตำรวจ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และช่วยแก้ไข ปัญหา ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการตำรวจ จราจรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งถือเป็นการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศอีก ทั้งยังเป็นโอกาสให้ข้าราชการตำรวจในกอง บังคับการตำรวจจราจร ได้ประเมินระดับ มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็น ข้อมูลในการปฏิบัติตัวต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความ

ผูกพันกับองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันกับองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจจราจรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจจราจร (7 กองกำการ) ซึ่งกระจายอยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 3,509 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนผู้ปฏิบัติงานจำนวน 20 คน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลสำหรับผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close – Ended Questions)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร ประกอบด้วย 8 ด้าน 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์การ 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว 8) การเกี่ยวข้องกับสังคมโดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของ (rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะประสบการณ์หรือบทบาทที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ 2) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน 3) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close-Ended Questions) โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การสร้างแบบสอบถามลิเคิร์ต สเกล (Liker's Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ และตรวจความถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับจากนั้นนำมาลงรหัสข้อมูล และป้อนรหัสข้อมูลทั้งหมดเข้าสู่โปรแกรมวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อเข้าสู่กระบวนการประมวลผลและวิเคราะห์ ซึ่งรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

1. เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็น เรื่อง ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร โดยแปลผลค่าเฉลี่ยของข้อมูลซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale)

2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 และวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ศึกษาข้อมูลทั่วไป ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับอธิบายระดับปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร เป็นการวัดการกระจายของ

ข้อมูลในแต่ละข้อว่าข้อมูลมีการกระจายออกจากกันมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังจะช่วยให้เห็นลักษณะของข้อมูลชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. สถิติเชิงอนุมาน (Quantitative Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์แบบ (Enter Method) ด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation)

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.5 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ จ.ส.ต. คิดเป็นร้อยละ 38.7 ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 15,000-20,000บาท คิดเป็นร้อยละ 39.4 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.3

2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร โดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.72 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อ

ความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจรสูงสุดในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 รองลงมาได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าระดับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร สูงสุดในด้านลักษณะประสบการณ์หรือบทบาทที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 รองลงมาได้แก่ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7

4. การทดสอบสมมติฐาน การพัฒนาความสามารถของบุคคลการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันประชาธิปไตย

ในองค์การการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีผลต่อปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจรด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าพอใจปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยสามารถลาพักหรือลาพักโดยไม่ต้องแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับภารกิจและสถานที่ที่จะไปผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมต่อบุคลากรทุกคน งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงหน่วยงานมีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างยุติธรรมได้รับการสนับสนุนให้มี

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและ สอดคล้องกับแนวคิดของWalton, R. E. (1975) Huse, E.F. and Cumming, T.G. (1985: 237 - 238) Walton,R.E. (1975) และ Stone, R.J., (2003: 183-184)

2. ตัวแปรที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ประกอบด้วย การพัฒนาความสามารถของบุคลากรบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การการ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ตัวแปรที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

3. อภิปรายผลจากการสัมภาษณ์การพัฒนาความสามารถของบุคคลนั้น ควรพัฒนาความรู้ความสามารถของตนด้วยการฝึกอบรม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพราะทุกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเรียนรู้ให้เท่าทันในรูปแบบใหม่ๆ สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ Walton, R. E. (1975), Nagayama Yasuhiko (1993: 151) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2556) ซึ่งกล่าวว่า การปฏิบัติงานก็เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และสนับสนุนในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ถึงแม้ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะสามารถอธิบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจร ได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามการวิจัยก็ยังมีข้อจำกัดในส่วนของขอบเขตของการวิจัย ซึ่งจำกัดเฉพาะบางหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนั้นเพื่อให้สามารถขยายผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์เพิ่มขึ้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ขยายการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจจราจรกับหน่วยงานอื่นๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อสร้างโมเดลที่เหมาะสมไม่เฉพาะเจาะจงกับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง และสามารถปรับใช้ได้กับการพัฒนาข้าราชการตำรวจที่ต่อไป

2. จากผลการวิจัยทางสถิติซึ่งพบว่าปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ซึ่งขัดแย้งกับทฤษฎีและผลการวิจัยของนักวิชาการท่านอื่นๆ เนื่องจากสภาพแวดล้อมของปัจจัยแต่

ละตัวที่ใช้ในการวิจัยเองอาจมีผลกระทบจากปัจจัยอื่นๆที่ไม่ได้อยู่ในกรอบของการวิจัยครั้งนี้และไม่สามารถควบคุมได้ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรควบคุมปัจจัยหรือตัวแปรให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อลดความผิดพลาดในการทดสอบทางสถิติ

3. ศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิจัยที่แตกต่างออกไป เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นในทุกระดับ

ทั้งเจ้าหน้าที่ชั้นประทวน และเจ้าหน้าที่ชั้นสัญญาบัตร เพื่อศึกษาทุกมิติและมุมมองที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณอาจไม่สามารถให้คำตอบได้อย่างชัดเจนครบถ้วนเท่าที่ควร และเพื่อเปิดรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการตำรวจในพื้นที่ซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

บรรณานุกรม

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุตรไพศาล.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุตรไพศาล.

Huse, E.F. and Cumming, T.G. (2001). “**Organization Development and Chang.**” Australia: Institute of Lob our.

Nagayama Yasuhiko. (1993). **The Concept of the Quality of Working Life of White Collar Workers.** An International Comporism of Professional and Manager. Tokyo the Japan South - Western College Publishing.

Stone, R.J. (2003). **Managing human resources** (2nd ed.). New York: Free Press.

Walton, R.E. (1975). “Improving the Quality of Work Life.” **Harvard Business Review**, 52(3); 12.