

คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5



ร้อยตำรวจเอกภาวัต วรรณสุภัทร

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต

สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

QUALITY OF LIFE OF NON-COMMISSIONED TRAFFIC POLICE OFFICERS
OF METROPOLITAN POLICE DIVISION 5



Police captain Pawat Wutthasuput

สถาบันวิทยบริการ

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Sociology

Department of Sociology and Anthropology

Faculty of Political Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2007

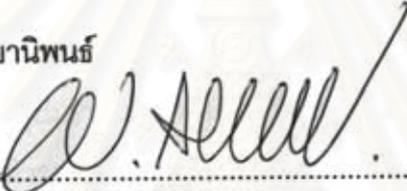
Copyright of Chulalongkorn University

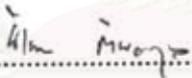
หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการ
ตำรวจนครบาล 5
โดย ร้อยตำรวจเอก ภาวัต วรรณสุภัทร
สาขาวิชา สังคมวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ ตินณะกุล

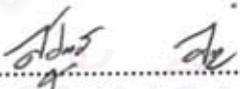
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นักศึกษานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.จรัส สุวรรณมาลา)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.อมร วาณิชวิวัฒน์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ ตินณะกุล)


..... กรรมการ
(อาจารย์ สุมนทิพย์ จิตสว่าง)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ร้อยตำรวจเอกภาวัต วรรณสุภัทร : คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขต
กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 , (QUALITY OF LIFE OF NON - COMMISSIONED
TRAFFIC POLICE OFFICERS OF METROPOLITAN POLICE DIVISION 5)
อ.ที่ปรึกษา รศ.ดร.นิเทศ ตินณะกุล : 133 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และ
ศึกษาถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของ
ตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูล
โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 200 ชุด เพื่อวิเคราะห์คำตอบโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการ
ทดสอบค่าไคสแควร์ ซึ่งการทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตทั่วไปของตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการ
ตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้นประทวนอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่าง มีผลต่อระดับ
คุณภาพชีวิตทั่วไป และคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจรชั้นประทวน ซึ่งปัญหาในด้าน
คุณภาพชีวิตทั่วไปของตำรวจจราจรชั้นประทวน เกิดจากรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของ
ครอบครัว และสวัสดิการในเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร ที่หักภาษี ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนตำรวจ
จราจร และปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เกิดจากอุปกรณ์ไม่พร้อมใช้งาน จำนวนไม่
เพียงพอ และเวลาพักผ่อนน้อยเกินไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
สาขาวิชา สังคมวิทยา
ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อนิสิต.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4781154024 : MAJOR SOCIOLOGY

KEY WORD : QUALITY OF LIFE / NON - COMMISSIONED TRAFFIC POLICE

PAWAT WUTTHASUPUT : QUALITY OF LIFE OF NON - COMMISSIONED TRAFFIC
POLICE OFFICERS OF METROPOLITAN POLICE DIVISION 5. THESIS ADVISOR:

NITHET TINNAKUL, Ph.D., 133 pp.

The purpose of this research was to study the quality of life of commissioned traffic police offices of metropolitan police division 5. This research applied both qualitative and quantitative technique with the total response rate of 200 questionnaires , The results were used for further analysis , by using percentage , mean and chi – square test with the statistical significant level at 0.05.

The result of the research was the quality of life of non – commissioned traffic police officers at the average scale. Moreover , the research also showed that the personal factor and environmental factor had significant impact upon the quality of life of commissioned traffic police officers of metropolitan police division 5. Low level of personal income , poor welfare on children's education , insufficient numbers of traffic police , lack of equipment were also the major problems.

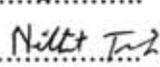
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Department : Sociology and Anthropology

Field of Study : Sociology

Academic Year :2007

Student's Signature :

Advisor's Signature :

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ถือเป็นความภาคภูมิใจประการหนึ่งในชีวิตของผู้เขียน เบื้องหลังความสำเร็จนี้เกิดจากแรงสนับสนุน ผลักดัน การให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือจากบุคคลมากมาย หลายคน อันดับแรกผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ ตินณะกุล อาจารย์ที่ปรึกษาของผู้เขียน ที่คอยแนะนำอย่างใกล้ชิด และดูแลการทำวิทยานิพนธ์จนกระทั่งวิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ดร.อมร วาณิชวิวัฒน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่สั่งสอนแนวทางศึกษาวิจัยให้เป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย ตลอดจนยอมเสียสละเวลาอันมีค่าช่วยตรวจสอบรูปแบบของการทำวิทยานิพนธ์อย่างถูกต้อง และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้เขียน อาจารย์ สุมนทิพย์ จิตสว่าง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาในเรื่องการเก็บข้อมูล การทำแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ จึงทำให้ผู้เขียนได้พัฒนาความสามารถทางการวิจัยอย่างถูกต้อง ตลอดจนอาจารย์ในภาควิชาทุกท่านที่ให้คำแนะนำต่างๆ เกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทำให้งานวิจัยเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้เขียนขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์ด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ โดยเฉพาะบรรดาเพื่อนๆ และต่างอาชีพและต่างสถาบัน ที่ช่วยให้แนวคิดและเหตุผลเพื่อให้งานออกมาถูกต้องในทุกๆ ด้าน จนนำมาวิเคราะห์เป็นผลการวิจัยได้

ผู้เขียนขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เขียน ที่ช่วยเป็นกำลังใจ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เขียน ตลอดจนนิสิตจุฬาลงกรณ์รุ่นพี่ (เพื่อนที่จบไปก่อน) ที่ช่วยแนะนำข้อสังเกตต่างๆ ในการทำวิทยานิพนธ์จากประสบการณ์อันมีค่าของผู้แนะนำเอง

ท้ายสุดนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณทุกท่านอย่างจริงใจ อีกครั้ง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ	1
1. สภาพปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์	3
3. ขอบเขตการวิจัย	4
4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง	5
1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของชีวิต	5
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของชีวิตการทำงาน	10
3. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์.....	17
4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก	18
5. ภาระหน้าที่ของตำรวจจราจร	22
6. แนวความคิดการจูงใจ	24
7. ทฤษฎีดีตรา	26
8. ทฤษฎีการเรียนรู้	28
9. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
10. กรอบแนวคิด.....	35
11. สมมติฐาน	36
12. นิยามคำศัพท์	36
3 ระเบียบการวิจัย	39
1. วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
2. การสร้างแบบสอบถาม.....	41
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย	44

	หน้า
4 ผลการวิจัยข้อมูล.....	45
4.1 ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล.....	45
4.2 ผลการวิจัยปัจจัยสภาพแวดล้อม.....	51
4.3 ผลการวิจัยของคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	54
4.4 ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	56
4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	59
5 สรุปผลและอภิปรายข้อเสนอแนะ	106
1.วัตถุประสงค์ในการวิจัย	106
2.สมมติฐานในการวิจัย	106
3.สรุปผลการวิจัย.....	107
4.สรุปผลทดสอบสมมติฐานและอภิปรายผล	109
5.ข้อเสนอแนะจากการศึกษา.....	119
6.ข้อเสนอแนะ.....	120
รายการอ้างอิง	121
ภาคผนวก	125
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	126

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สถิติจำนวนข้าราชการตำรวจจราจรชั้นประทวน สังกัด บก.น.5 ประจำปี 2547	3
2-1	ทฤษฎีสองปัจจัย	19
2-2	กระบวนการธรรมชาติของการจูงใจ	25
3-1	ตารางกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง.....	39
4-1	แสดง จำนวน และร้อยละ ของช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถาม	45
4-2	แสดง จำนวน และร้อยละ ของช่วงอายุผู้รับราชการผู้ตอบแบบสอบถาม..	46
4-3	แสดง จำนวน และร้อยละ ของช่วงอายุผู้รับราชการผู้ตอบแบบสอบถาม..	46
4-4	แสดง จำนวน และร้อยละ ของระดับตำแหน่งหน้าที่จราจร ผู้ตอบแบบสอบถาม	47
4-5	แสดง จำนวน และร้อยละ ของรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถาม	47
4-6	แสดง จำนวน และร้อยละ ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
4-7	แสดง จำนวน และร้อยละ สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
4-8	แสดง จำนวน และร้อยละบุคคลในครอบครัวที่ประกอบอาชีพและนำ รายได้มาจุนเจือครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
4-9	แสดง จำนวน และร้อยละของตำรวจจราจรที่ประกอบอาชีพเสริม ของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4-10	แสดง จำนวน และร้อยละ ภาระหนี้สิน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4-11	แสดง จำนวน และร้อยละ ที่พักอาศัย ของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4-12	แสดง จำนวน และร้อยละ ใช้รถจักรยานยนต์ทางราชการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
4-13	แสดง จำนวน และร้อยละ มีรถยนต์ใช้ภายในครอบครัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
4-14	แสดง จำนวน และร้อยละ รถยนต์ที่ใช้เป็นของทางราชการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
4-15	แสดง จำนวน และร้อยละตำรวจจราจรที่มีโรคประจำตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
4-16	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อม	52

ตารางที่		หน้า
4-17	แสดงผลการวิจัย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	54
4-18	แสดงผลการวิจัย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามในปีวิจัยที่มีผล ต่อเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน	57
4-19	แสดงผลการวิเคราะห์ จำนวนและร้อยละ โดยจัดระดับคุณภาพชีวิตสูง กลาง และต่ำ ของคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
4-20	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป.....	59
4-21	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานราชการ กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป.....	60
4-22	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานจราจร และคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	61
4-23	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศกับ คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	62
4-24	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่หารายได้เสริม กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	62
4-25	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพเสริม กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	63
4-26	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างที่พักอาศัย กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	64
4-27	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างรถจักรยานยนต์ที่ใช้เป็นของ ทางราชการกับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	64
4-28	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างโรคประจำตัว และคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	65
4-29	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หน้ากากป้องกันควันพิษ กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	66
4-30	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ใน ห้องแอร์ กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	67
4-31	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	67

ตารางที่		หน้า
4-32	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการทะเลาะเป็นประจำกับ ครอบครัว กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	68
4-33	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการดูแลเอาใจใส่บุตร กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	69
4-34	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนไม่เพียงพอ กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	70
4-35	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวมีกิจกรรมร่วมกัน กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	71
4-36	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการไม่มีเวลาดูแลครอบครัว กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	71
4-37	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการค่ารักษาเพียงพอ กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	72
4-38	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเล่าเรียนบุตรกับ คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	73
4-39	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสรรบ้านพัก กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	74
4-40	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการต่างๆ กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	74
4-41	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีปัญหากับหัวหน้างาน ในเรื่องการทำงานกับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	75
4-42	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวกับ หัวหน้างานกับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	76
4-43	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไม่ ยุติธรรมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	77
4-44	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีปัญหากับผู้ร่วมงาน กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	78
4-45	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ ทำงานกับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	79
4-46	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับคำสั่งให้ทำงาน นอกเวลางาน และคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	80
4-47	จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการลาหยุดได้ตามกำหนดกับ คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	81

ตารางที่		หน้า
4-48	อายุ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	82
4-49	หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดค่าตอบแทน ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	82
4-50	อายุ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	83
4-51	หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	83
4-52	อายุ มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	84
4-53	ค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	84
4-54	อายุ มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	85
4-55	หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์หมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	85
4-56	อายุงานจรรยาบรรณมีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	86
4-57	หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดค่าตอบแทน ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุงานจรรยาบรรณ เป็นรายคู่	86

ตารางที่		หน้า
4-58	อายุงานจรรยา มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	87
4-59	หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วน บุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุจรรยา เป็นรายคู่.....	88
4-60	อายุงานจรรยา มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของ บุคคลในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	88
4-61	หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมี ความสัมพันธ์กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคลใน คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุจรรยา เป็นรายคู่.....	89
4-62	ยศ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ทางกรงานตามผลงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	89
4-63	ยศ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทางด้าน คุณภาพชีวิตการทำงาน	90
4-64	ยศ มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	90
4-65	ยศ มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน ทางด้าน คุณภาพชีวิตการทำงาน	91
4-66	ยศ มีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ พอใจกับเรื่องกฎหมาย คุ้มครองในเรื่องที่ทำงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	91
4-67	ยศ มีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ ความพอใจกับสวัสดิการที่ หน่วยงานจัดให้ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	92
4-68	หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมี ความสัมพันธ์กับหมวดค่าตอบแทน ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ เป็นรายคู่	92
4-69	รายได้ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องโอกาสเลื่อน ตำแหน่งทางกรงานตามผลงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	94

ตารางที่		หน้า
4-70	หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดค่าตอบแทน ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่	94
4-71	รายได้ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	95
4-72	หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดค่าตอบแทน ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่	95
4-73	รายได้ มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	96
4-74	หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่	97
4-75	รายได้ มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	97
4-76	หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่	98
4-77	รายได้ มีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ ความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	98
4-78	หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดสวัสดิการ ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่	99
4-79	ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางกรงานตามผลงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	99
4-80	สถานภาพมีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	100

ตารางที่		หน้า
4-81	หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่.....	100
4-82	สถานภาพมีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ พอใจกับเรื่อง กฎหมายคุ้มครองในเรื่องที่ทำงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	101
4-83	ค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมี ความสัมพันธ์กับหมวดสวัสดิการ ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่	101
4-84	สถานภาพมีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ ความพอใจกับ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	102
4-85	หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมี ความสัมพันธ์กับหมวดสวัสดิการ ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่	102
4-86	บุคคลในครอบครัวที่ช่วยเหลือครอบครัวมีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ พอใจกับเรื่องกฎหมายคุ้มครองในเรื่องที่ทำงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	103
4-87	ที่פקอาศัยมีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของ บุคคล ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	103
4-88	หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมี ความสัมพันธ์กับการพัฒนาความสามารถของบุคคลใน คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามที่פקอาศัยเป็นรายคู่.....	104
4-89	รถจักรยานยนต์ที่เป็นของทางราชการ มีความสัมพันธ์ กับหมวด ค่าตอบแทนในเรื่องโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน ทางด้าน คุณภาพชีวิตการทำงาน	104
4-90	รถจักรยานยนต์ที่เป็นของทางราชการ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	105

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของสภาพปัญหา

จากสภาวะเศรษฐกิจที่มีการขยายตัวในอัตราที่ค่อนข้างสูงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ปริมาณประชาชนที่มาทำงานในกรุงเทพมหานครเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีส่วนทำให้ปริมาณยานยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วตามไปด้วย ก่อให้เกิดปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งภายในเมืองกรุงเทพมหานครตามมา ก็คือปัญหาการจราจร ซึ่งสภาพปัญหาการจราจรถือได้ว่าเป็นปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนเป็นอย่างมาก เนื่องจากกรุงเทพมหานครที่ถือได้ว่าเป็นศูนย์กลางของประเทศไทย ได้กลายเป็นเมืองที่มีถนนหนทางไม่เพียงพอต่อจำนวนรถที่ใช้เส้นทาง ที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และถนนหนทางเหล่านี้ก็ยังไม่ได้รับการพัฒนาที่ดีพอ ขณะเดียวกันผู้ใช้รถใช้ถนนก็ยังไม่ปฏิบัติตามกฎจราจรเท่าที่ควร ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะพยายามทุ่มเทในเรื่องของกำลังคนและงบประมาณ หรือรัฐบาลได้มีการคิดมาตรการต่างๆ ขึ้นมาโดยเฉพาะ เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาการจราจร แต่ก็ดูเหมือนว่าปัญหาการจราจรนี้ก็ยังไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ การจราจรในเขตกรุงเทพมหานครก็ยังคงติดขัดอยู่ ขณะเดียวกันก็ยังคงส่งผลให้เกิดปัญหาในด้านอื่นๆ ตามมาอีก เช่น การเกิดมลภาวะในด้านเสียง ฝุ่นละออง มลพิษ รวมไปถึงการสิ้นเปลืองทรัพยากรเชื้อเพลิง ซึ่งนับวันก็ยิ่งใช้หมดไปเรื่อยๆ เป็นต้น

การแก้ไขปัญหาการจราจร ก็ได้มีพัฒนาการแก้ไขปัญหาการจราจรเรื่อยมา ซึ่งบุคคลที่ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการที่จะแก้ไขปัญหาการจราจร ก็คือ ตำรวจจราจร ซึ่งตำรวจจราจรจะเป็นบุคคลในลำดับแรกๆ ที่จะต้องเผชิญกับปัญหาบนท้องถนน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดจากการที่จราจรติดขัด ปัญหาในด้านมลภาวะต่างๆ และปัญหาการบังคับใช้กฎหมายกับผู้ที่ใช้รถใช้ถนนที่ไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร ปัญหาทางด้านอารมณ์ของผู้ใช้รถใช้ถนน และการเกิดอุบัติเหตุกับตำรวจจราจร เป็นต้น เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงที่เป็นศูนย์กลางความเจริญรุ่งเรืองในทุกๆด้าน ส่งผลให้กรุงเทพมหานครเกิดและพบปัญหาการจราจรได้ชัดเจนที่สุด จากสิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลให้ตำรวจจราจร โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำรวจจราจรชั้นประทวนต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการจราจรที่ติดขัด โดยไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้ เพราะการดำเนินงานจราจรถือได้ว่าเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญของตำรวจจราจรชั้นประทวน โดยตำรวจจราจรชั้นประทวนเป็นบุคคลที่ต้องใกล้ชิดกับประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ก็ไม่ได้มองภาพตำรวจเหล่านี้ว่าเป็นผู้ที่มีความอดทน เสียสละ เป็นผู้ที่อุทิศร่างกายแรงใจ และเวลาในการบริการประชาชนเพียงอย่างเดียว แต่ประชาชนส่วนใหญ่กลับมองภาพตำรวจจราจรว่าตำรวจจราจรชั้น

ประทวนเป็นกลุ่มคนที่มุ่งแต่จะแสวงหาผลประโยชน์ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้ตำรวจจราจรชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่เกิดความเครียด ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพทางด้านร่างกายของตำรวจจราจรโดยตรง และผลกระทบต่อเหล่านี้บางครั้งก็ได้ส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจด้วยเช่นกัน อีกทั้งสวัสดิการของตำรวจจราจรในชั้นประทวนเหล่านี้ก็ยังไม่ดีพอ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของตำรวจเหล่านี้ ทั้งที่ตำรวจจราจรชั้นประทวนเป็นกลุ่มที่ทำงานหนัก และยังเป็นกลุ่มที่ต้องมีความอดทน และเสียสละเป็นอย่างมาก แต่ก็ไม่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรในชั้นประทวนอีกด้วย จึงทำให้อาชีพตำรวจจราจรเป็นอาชีพที่คนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญ จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรถูกมองข้ามไป

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ประกอบด้วย ประการแรก จากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และเกิดจากมนุษย์ ประการที่สอง จากสินค้าและบริการพื้นฐานตามระดับการครองชีพ และประการสุดท้าย คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การได้มีงานทำ และได้ทำงานที่มีความหมายที่มีคุณค่า และได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมในทางเศรษฐกิจ จิตใจ และสังคม (นิตย สัมภาษณ์ , 2535) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาองค์กร และก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร คือมีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในงานและชีวิต (Campbell et al, 1976) มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานเฉพาะด้านสุขภาพจิต (Furnham & Schaeffer, 1984) รวมถึงมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Efraty & Sirgy, 1990) ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กร

ตำรวจจราจรชั้นประทวนจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น พร้อมทั้งควรเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถในด้านอื่นๆ ให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณธรรมและจิตใจมุ่งบริการประชาชน ทุกคนในสังคมควรที่จะให้ความสนใจดูแลให้ตำรวจจราจรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อมีกำลังใจในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงานเพื่อรับใช้ประชาชนต่อไป

โดยสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับตำรวจจราจรในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 เนื่องจากพื้นที่เป็นบริเวณที่เกือบจะเป็นจุดศูนย์กลางในการเดินทาง โดยมีทั้งสถานที่เที่ยวและสถานที่ราชการและร้านอาหารที่มีปริมาณผู้มาใช้บริการเป็นจำนวนมาก ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดมากอีกบริเวณหนึ่ง โดยจากตารางจะเห็นได้ว่า จำนวนของตำรวจจราจรชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ถือได้ว่ามีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนคน

รวมทั้งจำนวนรถที่นับวันยิ่งจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ และปัญหาการจราจรที่ติดขัดอยู่บ่อยครั้ง จึงไม่เป็นเรื่องน่าแปลกใจเลยว่าเหตุใดตำรวจจราจรชั้นประทวนจึงเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนัก

ตารางที่ 1-1 สถิติจำนวนข้าราชการตำรวจจราจรชั้นประทวน สังกัด บก.น.5 ประจำปี 2549

สน.	จำนวน (นาย)
วัดพระยาไกร	28
บางโพธิ์พวง	59
ทุ่งมหาเมฆ	86
ลุมพินี	53
ทองหล่อ	65
คลองตัน	61
พระโขนง	54
บางนา	63
ท่าเรือ	24
รวม	493

ที่มา : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขต กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ว่าเป็นอย่างไร ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจร มีอะไรบ้าง และทราบถึงปัญหาจากการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรเหล่านี้ รวมทั้งประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ตำรวจจราจรชั้นประทวนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสำคัญต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหาในการปฏิบัติงานจราจรของตำรวจจราจรชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5

4. เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการแก้ไข และปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5

3. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 จำนวน 493 นาย ซึ่งประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะทำแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเป็นตำรวจจราจรจากทั้งหมด 9 สถานี. ซึ่งใช้สูตรของ Yamane เมื่อแทนค่าสูตรแล้วทำให้ได้จำนวนตัวอย่างเป็นจำนวน 200 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนตำรวจจราจรของทั้ง 9 สถานี ซึ่งผู้ศึกษาสนใจตำรวจจราจรชั้นประทวน เนื่องจากตำรวจจราจรชั้นประทวนเป็นกลุ่มที่ต้องเผชิญกับปัญหาการจราจรโดยตรง แต่ตำรวจจราจรชั้นประทวนเหล่านี้กลับมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีกว่าที่ควรจะเป็น

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5
2. เพื่อได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5
3. เพื่อได้ทราบถึงปัญหาจากการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5
4. เพื่อได้ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงตำรวจจราจรชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of life)

คุณภาพชีวิต เดิมมองว่าเน้นในเรื่องเศรษฐกิจ เพื่อให้มีความกินดีอยู่ดี มีความสุขหรือความพึงพอใจ และความสะดวกสบายของบุคคลเป็นสำคัญ ต่อมาเรื่องของคุณภาพชีวิตมีมุมมองกว้างขึ้น โดยคำนึงถึงสุขภาพอนามัยของคนในสังคมและการรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติโดยให้ความสำคัญต่อปัญหามลภาวะและสิ่งแวดล้อม ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันไป ตามความคิดของแต่ละบุคคล ก็สุดท้ายก็ล้วนต้องการที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นซึ่งนักวิชาการหลายสาขาได้ให้ความหมาย และเสนอปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ในทัศนะที่ต่างกัน ดังนี้

Singer (1976) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและมีความสะดวกสบายทางด้านวัตถุ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึงการที่ผู้ตนมีความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวสรุปไว้ว่า เป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิตของตน

Dalkey (อ้างใน Rourke, 1986) อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of life) ว่ามีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “ ความสุข “ “ ความผาสุก “ และคำอื่นๆ ในทำนองนั้น เนื่องจากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต ยังคลุมเครือ Dalkey ได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายกว้างๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ ภัย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม
2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคม ระดับความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่นๆ ในแต่ละวัน ฯลฯ

3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์ หรือความวิตกกังวล ฯ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดที่เกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี ฯ

Dalkey with Rourke (1986) คุณภาพชีวิต หมายถึง ทัศนะของบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ในด้านความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในชีวิตของคน รวมถึงความสุขสบายหรือความทุกข์ต่างๆ

Wallace (1974, 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง สภาพทั้งหลายซึ่งนำมาสู่ความพึงพอใจแก่บุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ

George and B. Berson (1980, 24) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง มิติของการมีชีวิตที่ดี ประกอบด้วยความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือตนเอง สุขภาพและสถานภาพการทำงานของร่างกายและสภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี

นอกจากนี้ คุณภาพชีวิต หมายถึง ความสมบูรณ์ด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และต้องอยู่สิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อฝึกอบรมตนเอง ช่วยตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม (อดิธา รัตกสิกร) อีกแง่หนึ่ง ให้ความหมายว่า คนที่มีคุณภาพชีวิต คือ คนที่มีความสามารถที่จะใช้สติปัญญาของตนเองด้วยตนเอง ไม่ว่าจะปัญหานั้นจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับรายได้ เศรษฐกิจ สุขภาพอนามัย การศึกษา หรือสุขภาพจิตดีซึ่งเกี่ยวกับสังคม (รศ.ประกอบ ระกิติ)

และคุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตมีความสุข ชีวิตที่สามารถปรับตนเองให้เข้ากับธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) และสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) และสามารถปรับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับตนเอง โดยไม่เบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสังคม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น กล่าวคือ เรียนัฐธรรมชาติจนปรับตนเองและธรรมชาติให้เข้ากันได้โดยไม่เบียดเบียนกัน (ลิปนนท์ เกตุทัต)

จากแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องของการดำเนินชีวิตทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความรู้สึกทางจิตใจหรือด้านอื่นๆ ได้ อย่างมีความสุขซึ่งการที่จะดำรงตนเป็นผู้ที่มีชีวิตอย่างมีคุณภาพนั้น ต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ คือ การมีกินมีใช้ตามสมควรกับสภาพแห่งตน
2. องค์ประกอบด้านสังคม คือ มีการศึกษา มีคุณธรรม มีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมที่สมาชิกในสังคมปฏิบัติต่อกัน
3. องค์ประกอบด้านการเมืองคือ มีโครงสร้างทางการเมืองที่มั่นคงและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

การมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะสร้างเพียงด้านเดียวไม่ได้ เพราะการที่คนเราจะมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุขได้ก็ต่อเมื่อสุขทั้งกายและใจประกอบกัน ขณะเดียวกันก็ต้องไม่ถูกกีดกันในเรื่องความคิด เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์นั้นต้องการมีศักดิ์ศรีของตนเอง ต้องการโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และใช้ความคิดเห็นเพื่อตนเอง และสังคมเพื่อความหมายว่า ประชาชนต้องมีเสรีภาพและสังคมต้องเป็นประชาธิปไตย (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี , 2524)

นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตยังมีความสัมพันธ์กับความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลอย่างใกล้ชิด จากการศึกษาของ อัจฉรา นวจินดา และขจีจรัส ภิรมย์ธรรมศิริ ได้สรุปนิยามของคุณภาพชีวิตอีกแง่มุมหนึ่งว่า “คุณภาพชีวิตของบุคคล คือ ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้การตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ และสังคมอย่างเพียงพอให้เกิดความมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี “จากนิยามดังกล่าว พบว่า คุณภาพชีวิตประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้ คือ

1. ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล กำหนดไว้ในค่านิยมคุณภาพชีวิต เพื่อให้มีความีคุณภาพชีวิตมีนัยที่เป็นบวกต่อการดำเนินชีวิต ในแนวทางที่บุคคลบังเกิดความสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ
2. การมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี ประกอบอยู่ในนิยามของคุณภาพชีวิตเพราะชีวิตมนุษย์ประกอบด้วย “ร่างกาย “และ “จิตใจ “เมื่อ สุขภาพกาย “และ “สุขภาพจิตใจ “ดี สุขภาพชีวิตก็จะดีด้วย
3. การได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ร่างกายและจิตใจต้องการ เป็นการแสดงให้เห็นวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลทางอ้อม และเพื่อคุณภาพชีวิตที่มีนัยเป็นบวกต่อสังคม

จากนิยามคุณภาพชีวิตดังกล่าว การที่จะก่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากการมีสุขภาพกายและจิตใจดีตลอดจนมีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งในทางด้านเศรษฐกิจและสังคมนั้น เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ร่างกายและจิตใจต้องการเพียงพอการสนองตอบความต้องการของคนไปตามลำดับขั้นของความต้องการ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ในสังคมปัจจุบัน การที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากจะต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัยแล้ว ยังต้องประกอบด้วยปัจจัย 8 ประการใหญ่ด้วยคือ

1. ประชาชนในครอบครัวได้กินอาหารถูกสุขลักษณะ และเพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย
2. ประชาชนในครอบครัวมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ
4. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
5. ประชาชนมีการผลิตหรือจัดหาอาหารอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนการมีบุตรได้ตามต้องการ
7. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นอยู่และกำหนดชีวิตชุมชนของตน
8. ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจที่ดีขึ้น (สำเร็จ แหียงกระโถก , 2528)

ทวีร์สมิ ธนาคม (2533) ได้อธิบายองค์ประกอบหรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตตลอดจนลักษณะสังคมที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตได้ ดังนี้

1. มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น
2. มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะอาด สะดวก สบาย
3. มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว
4. มีสุขภาพดี มีพละนาถัย
5. มีการศึกษาและมีโอกาสที่จะเรียนรู้อ
6. เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น
7. มีอาชีพสุจริต
8. มีคุณธรรม และจริยธรรม
9. รู้จักหาความรู้ แก้ปัญหาและคลายทุกข์ด้วยกุศลวิธี
10. รู้จักตัดสินใจ
11. ผู้กมิตรและอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้
12. ขวนขวายทำกิจการที่มีประโยชน์
13. มีเวลาว่าง และใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง

คุณภาพชีวิตจะเกิดขึ้นได้ สังคมต้องมีลักษณะต่อไปนี้

1. สังคมมีระเบียบวินัย มีกฎหมายที่เป็นธรรม
2. สังคมมีบริการที่ดี ให้สวัสดิการ
3. ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อบายมุข
4. ธรรมชาติแวดล้อมเอื้อกุล

ในระยะหลังนี้ ได้มีการให้ความสนใจเรื่องคุณภาพชีวิตมากขึ้น โดยมีเนื้อหาที่กว้างขวางมาก ตามแนวคิดของ OECD คุณภาพชีวิตครอบคลุมหลายมิติ ดังนี้

- คุณภาพทางด้านอนามัย และสาธารณสุข
- พัฒนาการบุคคล โดยผ่านการศึกษาและฝึกอบรม
- การมีงานทำ และคุณภาพชีวิตการทำงาน
- เวลาว่างที่สร้างสรรค์
- ความสุขสมบูรณ์ ทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ
- คุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- สิ่งแวดล้อมทางสังคม
- โอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน
- ความมั่นคงในการดำรงชีวิต
- สิทธิเสรีภาพทางการเมือง

คุณภาพชีวิตในความหมายที่กว้างขึ้น ครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ด้วย กล่าวคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่พัฒนาบุคคลให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีเวลาสำหรับการพักผ่อนมีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตอบแทนจากการทำงานก็เพื่อให้บุคคลมีสภาพเป็นอยู่ที่ดีมีความสุข สบายมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิต หรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั่นเอง

จากการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่ได้นำเสนอมานี้ สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง สถานะความเป็นอยู่ในทุกๆ ด้าน ตั้งแต่ การใช้ชีวิตส่วนตัว ไปจนกระทั่งถึง หน้าที่ที่ได้รับจากทางราชการ และทุกอย่างที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นๆ ตั้งแต่ฐานะการเงิน ร่างกาย จิตใจ และครอบครัว ซึ่งคุณภาพชีวิตจะต้องครอบคลุมหลายมิติ ได้แก่

- คุณภาพทางด้านอนามัย และสาธารณสุข
- พัฒนาการบุคคล โดยผ่านการศึกษาและฝึกอบรม
- การมีงานทำ และคุณภาพชีวิตการทำงาน

- เวลาว่างที่สร้างสรรค์
- ความสุขสมบูรณ์ ทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ
- คุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- สิ่งแวดล้อมทางสังคม
- โอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน
- ความมั่นคงในการดำรงชีวิต
- สิทธิเสรีภาพทางการเมือง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของชีวิตการทำงาน

แนวความคิด “คุณภาพของชีวิตการทำงาน” มีรากฐานทางทฤษฎีค่อนข้างยาวนานกว่า 50 ปี โดยมีรากฐานมาจาก 3 สำนักคิด คือ

1. สำนักคิด “การจัดการแนวมนุษยสัมพันธ์” เชื่อว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงานไม่ใช่เป็นเรื่องของเศรษฐกิจ หรือวัตถุประสงค์ใดหากแต่เป็น “ปัจจัยมนุษย์” ความสัมพันธ์ของลูกจ้างมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มนอกจากนี้การจัดการแบบประชาธิปไตยย่อมดีกว่าแบบเผด็จการ หรืออำนาจนิยม เพราะส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานของลูกจ้าง
2. สำนักที่เน้นเรื่อง “ระบบสังคม และเทคนิค” ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่งผลเชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ดังนั้นจำเป็นต้องมีการปรับระบบเสียใหม่ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ และให้แรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน
3. สำนัก “ประชาธิปไตยของแรงงาน” แนวสแกนดิเนเวีย ย้ำว่าสภาพแรงงานต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งขยายขอบเขตไปยังระดับชาติด้วย (ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, 2535, น. 23 - 25)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่ได้พัฒนามาจากแนวคิดการบริหารที่มุ่งเน้นงานเป็นสำคัญ บุคคลที่สำคัญเกี่ยวข้องกับแนวคิดนี้ คือ เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) สนใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การทำงาน ฟาโยล (Henri Fayol) เน้นที่ตัวผู้บริหาร เมโย (Elton Mayo) ศึกษาและทดสอบเกี่ยวกับเรื่องราวของคน จนมีความเข้าใจเกี่ยวกับคนอย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง โดยค้นพบว่า บุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรผันได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงเกิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ขึ้น แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้คนจะมีความสำคัญ ซึ่งจะต้องให้ความสนใจว่าเขาทำงานด้วยความพึงพอใจ และสามารถคงอยู่ได้ในองค์กรได้อย่างมีความสุข งานก็ยังมี ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพกับองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2526)

ในช่วงทศวรรษที่ 1960 และ 1970 ความไม่พอใจของคนรุ่นใหม่ต่อระบบการทำงานในอาชีพของตนเริ่มมีมากขึ้น ใน ค.ศ. 1972 ในการสัมมนาระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์ก ได้มีการเสนอแนวคิดใหม่ที่เรียกกันว่า “คุณภาพของชีวิตการทำงาน” (Quality of working life, QWL) หลังจากนั้นมาแนวคิดนี้ก็แพร่กระจายไปทั่วโลก ปัจจุบันในประเทศต่างๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจของลูกจ้าง และเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ มุ่งเน้นที่ประสิทธิผลขององค์กร และการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Nadler & Gladstein, 1982) ประเทศที่ทดลองใช้แนวคิดนี้อย่างจริงจัง คือ สหรัฐอเมริกา สวีเดน และญี่ปุ่น

คุณภาพชีวิตการทำงาน ความหมายขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงาน หากเน้นเกี่ยวกับคนก็จะกล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมทั้งหมดของการทำงาน (Davis, 1977) เมื่อให้ความสำคัญของงานร่วมกันกับคน คุณภาพชีวิตการทำงานก็เป็นลักษณะเชิงนามธรรม เป็นความรู้สึกในการทำงานร่วมกันให้เกิดผลดีที่สุดเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน (Katzell, 1980) ซึ่งจะเห็นได้ว่า ครอบคลุมความรู้สึกของคนเกี่ยวกับทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Guest, 1982) โดยตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในองค์กร (Walton, 1975)

ความหมายของคุณภาพของชีวิตการทำงาน (Quality of working life, QWL) มีดังนี้

Delamotte and Takezawa (1984) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน นั้นมาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้นๆ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี โดยให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม ผลของงานที่มีต่อพนักงาน ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530, น. 20 – 30) ได้ให้ความหมายของคุณภาพของชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีต หรือระดับที่คนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Walton (1975) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Davis (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติภารกิจกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นด้านที่เกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

ติน ปรัชญพุทท์ (2530) ได้กล่าวว่า “คุณภาพของชีวิตการทำงาน” หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย รวมถึงความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

Skrovan J. Daneil (1983, p.1 – 6) อธิบายความหมายของคุณภาพของชีวิตการทำงานว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงาน และการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตองค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

Wayne F. Cascio (1986, p. 20) ได้ให้ความหมายของคุณภาพของชีวิตการทำงานไว้ 2 ลักษณะ คือ อาจหมายถึงเรื่องของสภาพ และการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้อหา (Job enrichment) การจัดการอย่างประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe working conditions) หรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้าง และฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโต และพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

Hackman and Suttle (1977, p.14) เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่เสนอความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท หรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม

แวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยอัตราขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลงขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

สมยศ นาวิการ (2533) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะมนุษย์ คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การสร้างสภาวะขององค์กรที่กระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้และพัฒนา ให้สามารถมีอิทธิพลและควบคุมการทำงานของพวกเขาได้ และให้คนทำงานมีความน่าสนใจและมีความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

ชาญชัย อาจिनสมาจาร (2535) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติต่อต้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2535) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การได้มีงานทำ และได้ทำงานที่มีความหมาย คุณค่า และได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมทั้งในเศรษฐกิจ จิตใจและสังคม

สรุปแล้ว คุณภาพของชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ ความมั่นคง และปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ลูกจ้างมีความสุขทั้งชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เป็นที่ยอมรับของสังคม และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

Walton (1975) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions)
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security)
5. การบูรณาการด้านสังคม (social integration)
6. ธรรมเนียมในองค์กร (constitutinals)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (รวม life balance)
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (social relevance)

Kerce and Kewley (1993) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (overall job satisfaction)
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (facet satisfaction) ได้แก่
 - ค่าจ้าง (pay)
 - ผลตอบแทน (benefits)
 - สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition)
 - โอกาสที่จะก้าวหน้า (chance for advancement)
 - ความมั่นคงในงาน (job security)
 - เพื่อนร่วมงาน (coworker)
 - สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical surrounding)
 - ทรัพยากรและเครื่องมือ (resources to develop skill)
 - โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (chance to develop skill)
 - การนิเทศงาน (supervision)
 - โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล (opportunity for personal growth and development)
3. คุณลักษณะงาน (job Characteristics)
 - ความหลากหลายของทักษะ (skill variety)
 - เอกลักษณะงาน (task identity)
 - ความสำคัญของงาน (task significance)
 - ความเป็นอิสระ (autonomy)
 - ผลป้อนกลับ (feedback)

4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (job involvement)

ชาญชัย อาจิ้นสมาจาร (2535) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานที่หลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตตัดสินใจของตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือกซึ่งขึ้นอยู่กับ ความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

บุญแสง วีระภากร (2533) ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay)
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefit)
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment)
4. ความมั่นคงในงาน (job security)
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining)
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development)
7. บูรณาการสังคม (social integration)
8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (participation)
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy at work)
10. เวลาว่างของชีวิต (รวม life space)

สมยศ นาวิการ (2535) ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 13 ประการดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
10. การรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ท้าทาย

คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในงาน และเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

จากแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงลักษณะของการทำงานที่มีคุณค่า มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกดีต่องาน มีความยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมปลอดภัย มีความอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ ได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions)
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security)
5. การบูรณาการด้านสังคม (social integration)
6. ธรรมนูญในองค์กร (constitutionals)

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (รวม life balance)
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (social relevance)

ทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow, 1970)

มาสโลว์ได้แยกความต้องการของมนุษย์ออกเป็นลำดับ โดยอธิบายไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการมากมายหลากหลายไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการของมนุษย์จะมีความสำคัญแตกต่างกันไปตามลักษณะความต้องการ ที่สามารถนำเอามาจัดลำดับความต้องการที่มีความสำคัญระดับต่ำสุดไปหาความต้องการที่มีความสำคัญระดับสูงสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการที่มีอยู่แล้วนั้น ก็จะทำให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงต่อไป ซึ่งได้ตั้งสมมุติฐานไว้ 3 ประการคือ

1. ความต้องการของมนุษย์ทุกคนมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่อิทธิพลต่อพฤติกรรมต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
3. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำไปหาสูง ในขณะที่ความต้องการระดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการลำดับขั้นสูงขึ้นไปก็จะตามมา แต่หากเมื่อบุคคลรู้สึกว่าการต้องการระดับขั้นต่ำถูกระงับหรือกระทบกระเทือน ก็จะหันกลับมาคิดถึงความต้องการในระดับขั้นนั้นอีก

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย คือ การเอาตัวรอดที่เป็นลักษณะปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งก็คือปัจจัย 4 ประกอบด้วย อาหาร ยา รักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ดังนั้น ผู้บริหารมีการกำหนดเงินเดือนที่เหมาะสมกับพนักงานก็จะสามารถสนองความต้องการขั้นนี้ได้
2. ความต้องการความปลอดภัย คือ ความเกี่ยวข้องกับการเอาตัวรอดด้านร่างกายรวมทั้งความมั่นคง การปกป้อง และการป้องกัน ถ้าทำงานต้องการให้ตนมีความมั่นคงในสถานภาพ การทำงานมีความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ
3. ความต้องการด้านสังคม หรือความต้องการการเป็นเจ้าของ และความรัก คือ การเข้าถึงการยอมรับในกลุ่ม ครอบครัว คนใกล้ชิด เพื่อนฝูง และญาติที่มีความรักใคร่กันดี กลุ่มผู้บริหารสามารถสนองตอบด้วยการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม จัดกลุ่มควบคุมคุณภาพ จัดการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์
4. ความต้องการความเคารพและยกย่อง คือ การบรรลุถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่นรวมถึงความเป็นผู้นำ และการยกย่องจากผู้อื่น สามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

- การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง
 - การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ ความเป็นตัวของตัวเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง และความมีอิสระ โดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่นๆ ในการปฏิบัติงาน
5. ความต้องการประสบผลสำเร็จ คือ ความปรารถนาที่จะรู้และเข้าใจการจัดระบบ การจัดองค์กร และการจัดสร้างระบบแห่งคุณค่า ความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้ตนเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ความต้องการขั้นที่ 1 – 3 เป็นความต้องการขั้นต่ำ ความต้องการขั้นที่ 4 – 5 เป็นความต้องการขั้นสูง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg , 1993)

ทฤษฎีนี้บางทีเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ทฤษฎีกล่าวถึงปัจจัยการจูงใจ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่ง Herzberg ใช้คำว่า Motivation of satisfiers ได้แก่ โอกาสความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า ฯลฯ และปัจจัยการบำรุงรักษา ซึ่งเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ Herzberg ใช้คำภาษาอังกฤษว่า hygiene or maintenance or dissatisfiers ได้แก่ นโยบายบริษัท สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น ดังรูป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2-1 ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg's Two – Factor Theory

ปัจจัยการจูงใจ (Motivators Factors(Needs))	ปัจจัยการบำรุงรักษา (Hygiene Factors(Needs))
<p>ความไม่พึงพอใจ ความพึงพอใจในงาน</p> <p style="text-align: center;">งาน</p> <p style="text-align: center;">(The Job)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานที่มีความหมาย และงานที่ท้าทาย - การได้รับการยอมรับ - ความรู้สึกรับรู้ต่อความสำเร็จ - ความรับผิดชอบ - โอกาสความก้าวหน้า - ลักษณะของงาน 	<p>ไม่พึงพอใจ ไม่ปรากฏความไม่พึงพอใจ</p> <p style="text-align: center;">สิ่งแวดล้อม</p> <p style="text-align: center;">(Environment)</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจ่ายค่าตอบแทน - สถานภาพ - ความมั่นคง - สภาพการทำงาน - ผลประโยชน์ - นโยบายการบริหาร - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ที่มา : สมศักดิ์ ชุ่มสาย , กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2533.

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Gordon and other. 1993)

ทฤษฎีสองปัจจัย กล่าวถึงส่วนประกอบว่ามีปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยบำรุงรักษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและความสำเร็จในงานโดยตรง ถ้ามีอยู่ก็จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอย่างมาก แต่ถ้าไม่มีก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะไม่มี ความพึงพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยนี้มี 6 ชนิดคือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้อย่างเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นและการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นของงานของบุคคล

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน บุคคลในหน่วยงาน หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน เช่น อาจจะเป็นงานประจำ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป
4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่
5. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยมีการเพิ่มงานในความรับผิดชอบมากขึ้น
6. การพัฒนาตนเอง (Growth) หมายถึง การที่แต่ละบุคคลในองค์กรมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญใหม่ๆ ให้กับตนเอง

ปัจจัยบำรุงรักษา เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ทำให้คนไม่พึงพอใจในงานที่ทำหา กว่าสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในงาน หรือเราเรียกได้อีกชื่อว่าเป็น ตัวขัดขวางความพึงพอใจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มมากขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยนี้มี 7 ชนิดคือ

1. เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and Compensation) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น
2. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal relation) ได้แก่ การติดต่อพบปะกัน ไม่ว่าจะเป็นทางกริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา (Superior) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate) และเพื่อนร่วมงาน (Peers)
3. สถานภาพการทำงาน (Status) หมายถึง ลักษณะของสถานะที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีเลขานุการ การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ
4. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมถึงการติดต่อภายในองค์กร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องเป็นที่แน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง
5. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพอันได้แก่ แสงการถ่ายเทอากาศ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงาน ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงาน
6. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานเช่น ระยะเวลาของงาน ความมั่นคงหรือความไม่มั่นคงขององค์กร
7. การนิเทศงาน (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้นิเทศงาน ความยุติธรรมในการนิเทศงาน ความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้นิเทศงานในการที่จะให้คำปรึกษาแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

จากแนวคิดของเฮร์เบิร์ต มีสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงเสมอ คือ แม้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจจะมาจากองค์ประกอบที่ต่างกัน แต่องค์ประกอบทั้งสองไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด มีส่วนเกี่ยวข้องกันหรืออาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยบำรุงรักษา จะช่วยสนองความต้องการที่จะหลีกเลี่ยง (Avoidant needs) แต่ปัจจัยจูงใจจะช่วยสนองความต้องการจะมีหรืออยากเข้าใกล้ (Approach needs) โดยปัจจัยบำรุงรักษาจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน (Job context) ส่วนปัจจัยจะเกี่ยวข้องกับตัวงาน (Job content) ที่มนุษย์ทำ

จากทฤษฎีและงานวิจัยซึ่งได้รวบรวมไว้ในหนังสือ Job Satisfaction and Productivity (Suresh Srivastva and Others, 1975) สามารถแบ่งปัจจัยเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติได้ 3 ปัจจัย คือ

ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความบกพร่องในการทำงาน เช่น การขาดงาน การมาสาย ฯลฯ ความรู้สึกภายในจิตใจ ซึ่งหมายถึงความพึงพอใจและทัศนคติที่มีต่องาน ฯ และคุณลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน การศึกษา

ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน

1. องค์ประกอบภายใน ได้แก่ เนื้อหาของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) ประเภทของงาน
2. องค์ประกอบภายนอก ได้แก่ การจัดการ การบังคับบัญชา (Supervision) รางวัล สิ่งตอบแทน (Reward) ระบบการจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการกลุ่ม (Group Process) เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน องค์ประกอบอื่นๆ (Other factors) เช่น โอกาสในการก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในงาน

ปัจจัยที่สาม คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ เช่น ฐานะการบังคับบัญชาตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร องค์ประกอบอื่น ๆ เช่น บรรยากาศภายในองค์กร และชั่วโมงการทำงาน ฯ

ลักษณะสิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (อุทัย หิรัญโต, 2526) สามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

ประเภทแรก คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Finance Incentive) ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ โดย Opsahi และ Dunnette ได้สรุปความคิดเกี่ยวกับเงินที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานของคน ดังนี้

1. เงินทำหน้าที่เป็นที่บังคับโดยทั่วไป เพราะเงินต้องใช้บำบัดความต้องการในสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ แต่อย่างไรก็ดี เงินจะมีความหมายก็ต่อเมื่อคนถูกบังคับให้อยู่ในภาวะแวดล้อมที่ต้องการใช้เงิน เงินจึงทำหน้าที่ในการบังคับให้คนดิ้นรนขวนขวายทำงานมากขึ้น
2. เงินเป็นเครื่องลดความกังวลใจ
3. เงินเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของการกินดีอยู่ดี แต่มิได้หมายความว่าถ้าหากมีการจ่ายเงินให้อย่างงดงามแล้วจะเป็นเครื่องล่อให้เกิดความพอใจในการทำงานได้สูงสุดเสมอ
4. ผู้ทำงานที่มีความเป็นธรรมชาติ ย่อมจะทำงานให้มากขึ้นเมื่อได้รับค่าจ้างมากขึ้นเพื่อให้คุ้มกับเงินที่ได้รับ

ประเภทที่สอง คือ สิ่งจูงใจไม่ใช่เงิน (Non - Finance Incentive) เป็นสิ่งจูงใจในฐานะที่มนุษย์มีความต้องการทางสังคม เช่น การเลื่อนฐานะ การยกย่องชมเชย การแข่งขัน รางวัล ให้อำนาจ ผลลัพธ์ในการทำงาน การให้ทำงานที่เหมาะสม การทำให้รู้สึกว่างงานมีความสำคัญ การลดความจำเจหรือความเบื่อหน่าย เป็นต้น การสร้างหรือจัดให้มีสิ่งจูงใจทางสังคม จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น และมีความพอใจในการทำงาน

ภาระหน้าที่ของตำรวจจราจร

หน้าที่และความสำคัญของตำรวจจราจร (โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน , 2537 , น. 80-83) สรุปได้คือ

1. ศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการจราจรและนำวิทยาการต่างๆ มาใช้ในงานจราจร
2. สอดส่อง ตรวจตรา แนะนำให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับจราจร
3. จัดการเบื้องต้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุ จราจร เช่น การจัดการจราจรในบริเวณที่เกิดเหตุ, ปฐมพยาบาลเบื้องต้นหรือจัดการส่งผู้ได้รับบาดเจ็บไปโรงพยาบาลตามความจำเป็น และจัดการจราจรในบริเวณที่เกิดเหตุ
4. ว่ากล่าวตักเตือนก่อนออกใบสั่งเจ้าพนักงานจราจรหรือออกใบสั่งเจ้าพนักงานจราจร หรือจับกุมผู้ละเมิดกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับจราจร
5. เก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร หรือข้อเท็จจริง ที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปราบปราม โดยรายงานข้อมูลข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงที่เก็บรวบรวมได้ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อดำเนินการวางแผนหรือสั่งการต่อไป
6. ประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือกับผู้ใช้รถใช้ถนน ให้เคารพกฎจราจรโดยเคร่งครัด เพื่อแก้ปัญหาจราจร

ตำรวจจรรยาผู้มีหน้าที่รับผิดชอบงานการควบคุมการจรรยา และรักษาความปลอดภัยในการจรรยาทางบก การบังคับใช้กฎหมายจรรยา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการวางแผนการดำเนินงานด้านจรรยา โดยกำหนดงานต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. งานเกี่ยวกับการอารักขาให้แก่ขบวนของพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์
2. งานเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกให้กับบุคคลสำคัญ
3. งานแผนการจรรยา และแก้ไขปัญหาจรรยา
4. การควบคุมการปฏิบัติงานจรรยา
5. งานของงบประมาณด้านการจรรยา ทั้งในหน่วยงาน และงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น
6. งานอำนวยความสะดวกในงานพระราชพิธี งานพิธี งานมหรหรรรมต่างๆ
7. งานเกี่ยวกับการก่อกุบตีเหตุทางจรรยา
8. งานเกี่ยวกับการดำเนินการของกรุงเทพมหานคร เช่น น้ำท่วม หาบเร่แผงลอย ฯลฯ
9. การประชาสัมพันธ์ (งานจรรยา)
10. งานธุรการ (จรรยา)
11. งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติ

จึงสรุปได้ว่า ภาระหน้าที่ของตำรวจจรรยาไม่ใช่แต่การปฏิบัติงานบนท้องถนนเสียอย่างเดียว งานด้านหนังสือ หรือธุรการต่างๆ ก็เป็นหน้าที่ของตำรวจจรรยาเช่นกัน ถ้าหากเกี่ยวข้องกับด้านจรรยา หรือการปฏิบัติงานต่างๆ

ส่วนด้านสวัสดิการต่างๆ ในหน้าที่ที่ปัจจุบันตำรวจจรรยาได้รับมี 2 ประการ คือ การตรวจสุขภาพ และการได้รับการรักษาหากเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นการให้สวัสดิการที่สำคัญมาก และย่อมส่งผลต่อกำลังขวัญของตำรวจจรรยาได้ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บริการตรวจสุขภาพแก่ตำรวจจรรยา โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น และต้องการให้ตำรวจจรรยาได้รับการตรวจสุขภาพทุกคน ซึ่งกำหนดให้กองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นผู้เสนอรายชื่อตำรวจจรรยาทุกคนไปรับการตรวจสุขภาพ โดยแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ โดยกำหนด วัน เวลา ให้ไปตรวจ และการปฏิบัติตนก่อนเข้าตรวจ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องของการตรวจสุขภาพ และเพื่อเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งให้แก่ตำรวจจรรยาทุกคนตลอดไป

ส่วนการประกันชีวิตและอุบัติเหตุให้แก่ตำรวจจรรยา เคยมีผู้บังคับบัญชาได้จัดให้มีมูลนิธิสงเคราะห์ตำรวจจรรยา เพื่อทำประกันชีวิต และอุบัติเหตุให้แก่ตำรวจจรรยาทั่วประเทศ เฉพาะที่มีตำแหน่งจรรยาเท่านั้น และถ้าหากปรากฏว่ามีตำรวจจรรยาที่ดำรงตำแหน่งจรรยาได้รับอุบัติเหตุหรือเสียชีวิต แต่ปัจจุบันสวัสดิการนี้ได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

จึงเห็นได้ว่า ผู้บังคับบัญชามีความต้องการให้ตำรวจจราจรทุกคนได้รับการดูแลจากหน่วยงานเป็นอย่างดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจจราจรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป แต่เนื่องจากงบประมาณด้านสวัสดิการต่างๆ เหล่านี้มีจำนวนจำกัด ย่อมจัดสรรให้ได้ทุกอย่างอาจเป็นไปได้ จึงต้องจัดความสำคัญก่อนหลัง เพื่อให้ตำรวจจราจรได้รับการตอบสนองดังที่ต้องการพอสมควร และตำรวจจราจรจะได้พึงพอใจในงานด้านจราจรที่ตนได้ยอมเสียสละชีวิตปฏิบัติงาน เพื่อประชาชนอย่างเต็มความสามารถตลอดไป

แนวความคิดการจูงใจ (Motivation)

การจูงใจเป็นคำศัพท์ที่กว้าง ไปได้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกับคำต่อไปนี้ ได้แก่ แรงขับ (drives) ความอยาก (desires) ความต้องการ (needs) และความปรารถนา (wishes)

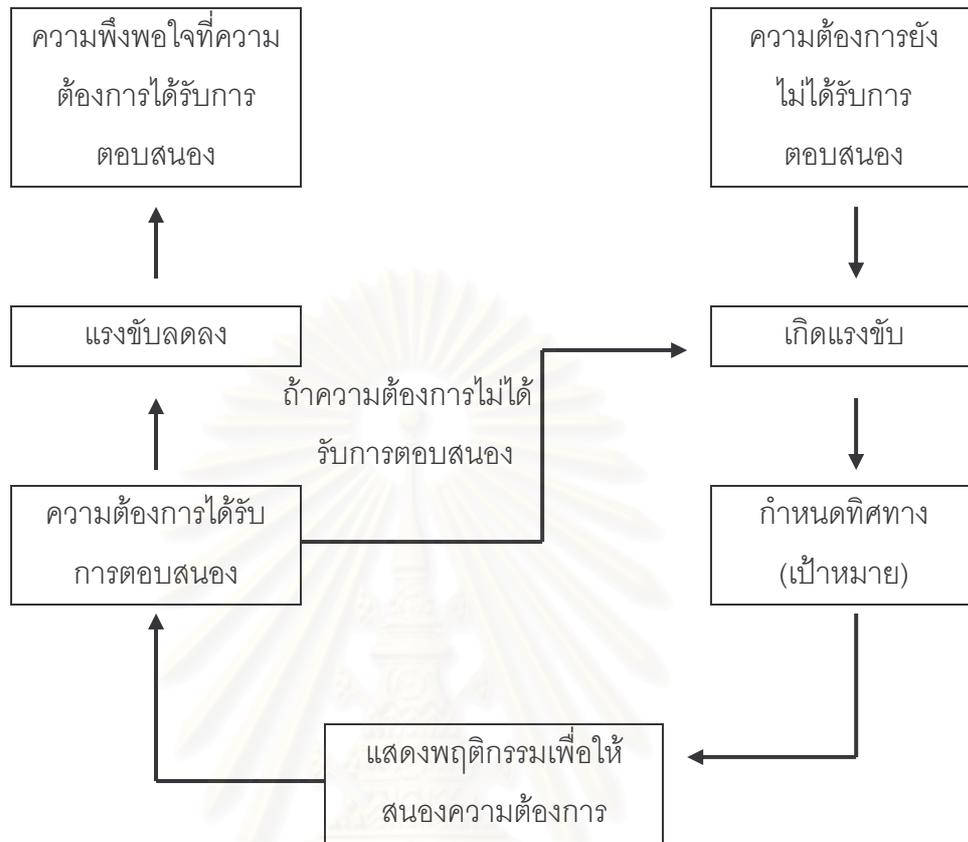
ความหมายของการจูงใจในลักษณะง่ายๆ ก็คือ การนำปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (arousal) การคาดหวัง (expectancy) การใช้เครื่องล่อ (incentives) และการลงโทษ (punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

การจูงใจเป็นการตั้งใจที่จะนำความพยายามของบุคคลไปสู่เป้าหมายขององค์กร กล่าวได้ว่าเป็นเป้าหมายการจูงใจสมาชิกในองค์กร ก็คือ การจัดบรรยากาศทำทนายการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปผู้จัดการจะจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติสิ่งต่างๆ ตามความคาดหวังที่สามารถจะสนองความพึงพอใจ แรงขับ และความอยาก ซึ่งเป็นแนวทางนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไปในทิศทางที่เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

การบริหารงานสมัยดั้งเดิมจะใช้รางวัล เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดี หรือการลงโทษ ได้แก่ การให้ออก การลดขั้น มาเป็นตัวจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สำหรับการบริหารงานในยุคปัจจุบันไม่สามารถใช้เพียงค่าตอบแทนผลประโยชน์ต่างๆ หรือสภาพการทำงานมาส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล ทั้งนี้เพราะการจูงใจเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ผู้จัดการต้องแสวงหาความเข้าใจเกี่ยวกับแรงผลักดันต่างๆ ที่จะกระตุ้นพฤติกรรมพนักงานในองค์กร ดำเนินการรับผิดชอบที่จะพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดเป็นพลังที่พร้อมจะปฏิบัติงานในตัวพนักงานทุกคน กล่าวได้ว่าภารกิจสำคัญยิ่งของผู้จัดการคือ การสร้าง และพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรอุทิศตนสร้างผลผลิตให้แก่องค์กร

(พยอม วงศ์สารศรี, 2538, น. 215 – 216)

ตารางที่ 2-2 กระบวนการธรรมชาติของการจูงใจ



ที่มา : พยอม วงศ์สารศรี. **องค์กร และการจัดการ**. 2538, หน้า 211.

จากรูปเมื่อบุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับขึ้น แรงขับที่เกิดขึ้นจะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ด้วยการกำหนดทิศทาง หรือตั้งเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรม เพื่อให้สนองความต้องการ เมื่อสามารถสนองความต้องการได้แล้ว แรงขับจะลดลง บุคคลจะเกิดความพึงพอใจที่ความต้องการได้รับการตอบสนอง แต่ถ้าความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองก็จะมีวนเข้าสู่การเกิดแรงขับอีกครั้ง และดำเนินต่อไปเป็นกระบวนการเรื่อยไปจนสู่ความพึงพอใจ

จากลักษณะดังกล่าว เมื่อนำมาประยุกต์ให้เกิดความเข้าใจเรื่องการจูงใจดีขึ้น ก็คือ ถ้ามนุษย์มีความต้องการสิ่งใดจะพยายามผลักดันตนเองให้ได้รับการสนองตอบความต้องการนั้นๆ แสดงว่าบุคคลผู้นั้นเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจ ธรรมชาติของการจูงใจจะเกิดเป็นกระบวนการต่อเนื่องตราบเท่าที่มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ในสังคม

ประเภทของการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท

1. **การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)** หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใดๆ มากกระตุ้น การจูงใจประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

- ความต้องการ (Needs) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะเกิดผล คือความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

- ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ จะมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

- ทักษะคติ หรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จัดเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้า

2. **การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)** หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย หรือการคาดหวังของบุคคล ความก้าวหน้า และเครื่องล่อต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ และการแข่งขัน เป็นต้น (พยอม วงศ์สารศรี, 2538, น. 217)

อาจสรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อสนองตอบความต้องการนั้นๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจ

ทฤษฎีตีตรา

ทฤษฎีตีตรา ได้มีนักวิชาการที่ให้ความสนใจเรื่องนี้หลายท่าน แต่ละท่านมีการนำเสนองานออกมาในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน และยังแตกต่างในเรื่องของกระบวนการตีตราคนที่กระทำ ความผิดด้วย ขอนำเสนอผลงานของนักวิชาการที่ได้พูดทฤษฎีตีตราไว้ ดังนี้ คือ

Frank Tannenbaum, (1938) ; Crime and the Community เสนอว่า เมื่อเด็กผู้ชายถูกจับกุม และถูกตีตราว่าเป็นอาชญากร เด็กผู้ชายคนนั้นไม่มีทางเลือกอื่นเว้นแต่จะเลือกไปเป็นอาชญากรอาชีพ ที่ได้ถูกกำหนดโดยกระบวนการตีตราที่เกิดจากปฏิกิริยาโต้ตอบของบุคคลใน

สังคม และได้เน้นย้ำถึงกระบวนการที่สร้างพฤติกรรมอาชญากรรมถาวรว่าเกิดจากกระบวนการยุติธรรมของรัฐ

Edwin Lemert , (1972); Social Pathology ได้อธิบายว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบนเป็นพฤติกรรมที่ขัดแย้งกับค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคม แต่บุคคลปฏิบัติโดยไม่มีความรู้สึกว่าผิด และพฤติกรรมเช่นนี้ยังคงมีต่อไปตราบเท่าที่อยู่ในขอบเขตที่สังคมรับได้ เช่น เยาวชนที่ลักรถยนต์ คนอื่นก็จะเหตุผลเข้าข้างตนเองว่า ยืมรถคนอื่นมาขับชั่วคราว คนจะพัฒนาความรู้สึกหรือรับรู้กระบวนการต่อต้านหรือควบคุมทางสังคมว่าตนเป็นคนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน หรือมีการกำหนดว่าตนเป็นอาชญากรจากสังคม ในที่สุดก็จะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนถาวร ไม่อาจแก้ไขได้

Becker , (1963); Outsiders ได้เรียกคนที่ถูกตีตราทางสังคมว่าเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนอาชีพ หรือถาวร ได้นำหลักการปฏิสัมพันธ์โดยสัญลักษณ์มาใช้อธิบายพฤติกรรมเบี่ยงเบนว่าเกิดจากปฏิกิริยาตอบโต้จากคนในสังคม และได้นำหลักเกณฑ์นี้ไปตีตราบุคคลบางประเภท ทำให้บุคคลเหล่านี้กลายเป็นคนนอกสังคม คนที่กลายเป็นคนนอกสังคมขึ้นกับผลจากการตีตรามากกว่าการกระทำที่ฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ของบุคคลนั้น เพราะปัจจัยที่สำคัญคือ พฤติการณ์สภาพแวดล้อม ซึ่งจะทำให้มีการบังคับใช้หลักเกณฑ์หรือกฎหมายแตกต่างกันไป เบคเกอร์ได้พยายามแสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่บุคคลถูกตีตราว่าเป็นอาชญากร หรือมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนขึ้นอยู่กับสถานการณ์สภาพแวดล้อมด้วย

John Kitsues , (1990) กล่าวว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบนเกิดจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่คนในสังคมกำหนด และปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน หรืออีกนัยหนึ่งคนในสังคมได้สร้างพฤติกรรมเบี่ยงเบน จากการแปลความหมายของพฤติกรรมใดว่าเป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบน และกำหนดให้คนที่มีความผิดดังกล่าวเป็นผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน คริสซิสเรียกกระบวนการกำหนดพฤติกรรมเบี่ยงเบนว่า “การแปล การกำหนด และการปฏิบัติ” คนจะไม่ถูกตีตราว่ามีพฤติกรรมเบี่ยงเบนจนกว่าจะถึงขั้นของการปฏิบัติ คือคนในสังคมจะปฏิบัติต่อกันที่มีพฤติกรรมถูกกำหนด และแปลความหมายว่าเป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบน ในทางที่ไม่ยอมรับ หรือปฏิเสธไม่ให้เข้าร่วมสังคม อาจแสดงออกทางวาจาหรือกิริยาก็ได้

Kai Erikson, (1982) เสนอว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบนช่วยทำให้เส้นแบ่งแยกทางจริยธรรมเข้มแข็งขึ้น คือเมื่อสังคมมีการโต้ตอบต่อคนที่มีความผิดเบี่ยงเบน โดยวิธีทางของสังคม ได้แก่ การดำเนินคดีตามกระบวนการยุติธรรม ส่งผลให้สมาชิกในสังคมไม่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน คนที่ถูกกระบวนการทางสังคมลงโทษก็จะเป็นตัวอย่างให้คนที่เหลือทราบ ว่า พฤติกรรมใดควรปฏิบัติ พฤติกรรมใดควรละเว้น อีริคสันได้เสนอว่า กระบวนการตีตราคนในสังคมมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นแรก

เป็นการตัดสินใจของคนในสังคม ที่ใช้ได้ต่อบต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนของผู้กระทำผิด เป็นขั้นตอนสำคัญที่ทำให้คนถูกถอดถอนจากตำแหน่งปกติในสังคม ขั้นสองเป็นเรื่องเกี่ยวกับพิธีการในการดำเนินการกับผู้กระทำผิด ในขั้นนี้มีการประกาศอย่างเป็นทางการว่าคนมีความแตกต่างจากคนทั่วไปเป็นผู้กระทำผิดกฎหมาย หรือมีความผิดปกติ และขั้นสุดท้ายเป็นขั้นที่สังคมได้ดำเนินการกำหนดบทบาทหน้าที่ใหม่ให้แก่ผู้กระทำผิด หรือมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง เช่น กำหนดให้คนเป็นนักโทษ ซึ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งรวมทั้งบทบาทใหม่ให้แก่คนที่กระทำความผิด หรือมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน และเป็นการยากที่คนที่ถูกตีตราจะกลับมามีตำแหน่งเดิม หรือบทบาทเดิม

ทฤษฎีการเรียนรู้ (Edwin Sutherland, 1978)

ได้เสนอทฤษฎีการคบหาสมาคมที่แตกต่าง (Differential Association Theory) ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นถึงพัฒนาการของคนที่จะเป็นอาชญากร ซึ่งทฤษฎีนี้เป็น “ทฤษฎีการเรียนรู้” เติมรูปแบบพฤติกรรมของอาชญากรไม่ได้มีสาเหตุโดยตรงมาจากพันธุกรรมหรือสภาพแวดล้อมทางสังคม แต่คนกระทำผิด เพราะ เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมอาชญากร มาจากผู้ใกล้ชิด หรือ สนิทสนม คู่กันเคยกันเป็นเวลานาน โดยมีการติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะเป็นทางวาจาหรือลักษณะท่าทาง นอกจากนี้ให้ความสำคัญในเรื่องของการตัดสินใจของผู้กระทำเองด้วย เห็นได้จากคำกล่าวที่ว่า “การที่คนจะกระทำผิดขึ้นอยู่กับว่าเขาเหล่านั้นเห็นด้วยกับการที่จะละเมิดกฎหมายมากกว่าการไม่ละเมิดกฎหมาย” ซึ่งหมายความว่า ถ้าพึงเฉพาะการเรียนรู้พฤติกรรมอาชญากรนั้นไม่เพียงพอทำให้คนไปประกอบอาชญากรได้ คนจะต้องผ่านกระบวนการตัดสินใจที่เห็นชอบด้วยกับพฤติกรรมที่ละเมิดกฎหมายมากกว่าพฤติกรรมถูกกฎหมาย จนทำให้ผู้เรียนรู้มองเห็นสิ่งที่ผิดกฎหมายเป็นสิ่งที่ถูกต้อง สิ่งที่ทำให้คนมีความเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่ละเมิดกฎหมาย ก็คือ วัฒนธรรมและค่านิยมที่มากับกระบวนการในการเรียนรู้พฤติกรรมผิดกฎหมายนั้น ในที่นี้หมายถึง การเรียนรู้ในเรื่องเทคนิค แรงจูงใจ ตัณหา วิถีหาเหตุผลเข้าข้างตัวเอง และทัศนคติต่างๆ ในการประกอบอาชญากรนั้นๆ ทฤษฎีของ Sutherland ให้ความสำคัญกับตัวแปร “การคบหาสมาคมกับเพื่อนที่เป็นอาชญากร” โดยให้เหตุผลว่าความผูกพันกับเพื่อนจะสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้และการส่งเสริมสนับสนุน ทั้งในด้านความประพฤติและความเห็นด้วยกับพฤติกรรมดังกล่าว เยาวชนที่มีความผูกพันกับกลุ่มเพื่อนที่เป็นคนดี มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมที่ดี ในทางตรงกันข้ามเยาวชนที่มีความผูกพันกับกลุ่มเพื่อนที่เป็นอาชญากรก็จะมีแนวโน้มมีพฤติกรรมอาชญากร และเห็นด้วยกับพฤติกรรมอาชญากร นอกจากนี้ Sutherland ได้นำเสนอปัจจัย 2 ประการที่อาจทำให้ ทฤษฎีการคบหาสมาคมที่แตกต่างมีข้อจำกัดในการอธิบายอาชญากร คือ

โอกาสในการกระทำผิด คือแม้ว่าคนมีความเห็นด้วยกับพฤติกรรมอาชญากรรม แต่ถ้าไม่มีโอกาสเขาก็อาจไม่ประกอบอาชญากรรม ซึ่งคนจะมองเห็นโอกาสในการกระทำผิดไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้จะประกอบอาชญากรรมด้วย

ทางเลือกพฤติกรรมอื่นนอกเหนือจากพฤติกรรมผิดกฎหมาย การตัดสินใจประกอบอาชญากรรมอาจขึ้นอยู่กับทางเลือกตามกฎหมายที่มีอยู่ หากคนมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าการประกอบอาชญากรรมก็อาจจะไม่ประกอบอาชญากรรม

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมยศ เกียรติพันธ์ (2539) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตำรวจฝ่ายอำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับชั้นยศ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่แต่อย่างใด ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงานมีระดับกำลังขวัญสูงสำหรับด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านความพอเพียงของรายได้จากการปฏิบัติหน้าที่มีกำลังขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการของหน่วยงาน พบว่ามีกำลังขวัญอยู่ในระดับต่ำเพียงด้านเดียว

ส่วนการพิจารณาปรับปรุง และทำนุบำรุงรักษาระดับกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้คงอยู่ในสภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ สำหรับปัจจัยสภาพแวดล้อมนั้น ก็ควรดำเนินการไปตามลำดับความสำคัญ และความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความพอเพียงของรายได้จากการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงานตามลำดับ

เฉลิม ลิ่วศรีสกุล (2538) ศึกษาเรื่อง รายงานการตรวจสอบสภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเมืองเชียงใหม่ พบว่า ระดับตะกั่วในตัวอย่างเลือดของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเมืองเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 172 นาย ตรวจพบว่า มีระดับตะกั่วในเลือดมีระดับ ต่ำสุด - สูงสุด เท่ากับ 3.2 - 32.9 ไมโครกรัม เปอร์เซ็นต์จากจำนวนนี้มีการสูญเสียการได้ยินเสียงจากปกติสูงถึงร้อยละ 78.8

และมีร้อยละ 5.1 มีความผิดปกติที่ปอดเรียกว่า Small Airways Disease ในการตรวจเลือดเพื่อดูการทำงานของไต และตับ และการวัดความดันโลหิตพบว่า มีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรหลายนาย ควรได้รับการตรวจซ้ำอีกครั้งเพื่อเป็นการยืนยันในการทำหน้าที่ของตับและไต

สุรภิจ ศรีมนัส (2537) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญ และกำลังใจของตำรวจจราจรอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยการศึกษาจากตำรวจจราจรที่ปฏิบัติหน้าที่จริงตามจุดต่างๆ ในเขตเทศบาลนครจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านปัจจัยความเสี่ยงในหน้าที่ส่วนใหญ่จะเห็นความสำคัญในความปลอดภัยด้านสุขภาพอนามัยของตนเอง เนื่องจากเป็นลักษณะงานที่ต้องทำในสนามมีอากาศเสี่ยงต่อการถูกรถชนสูง ต้องเผชิญกับสภาวะอากาศที่ร้อนหรือฝนตก ทำมกลางฝุ่นละอองจากควันพิษในอากาศ และสายตาของประชาชนซึ่งจับตามองพฤติกรรมการทำงานอยู่ตลอดเวลา ทำให้งานจราจรต้องได้ผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดในระเบียบวินัยอย่างแท้จริง มีความอดกลั้นสูงจะก่อให้เกิดภาพพจน์ที่ดีต่อกรมตำรวจ อีกทั้งผู้ใช้รถใช้ถนนยังมีพฤติกรรมกระทำความผิดกฎจราจรอยู่เสมอ ทำให้เกิดภาวะเครียดจากการปฏิบัติงาน ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนน้อย และรู้สึกไม่พอใจต่อเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับ ปัจจัยในด้านศักดิ์ศรี รู้สึกว่าตนมีศักดิ์ศรีน้อยกว่าตำรวจในหน่วยงานอื่น ปัจจัยเกี่ยวกับหน้าที่ความเป็นธรรมในด้านต่างๆ เช่น การบริหารงาน การพิจารณาความดีความชอบ การได้รับสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานยังน้อยกว่าตำรวจหน่วยงานอื่น และปัจจัยด้านข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ส่วนใหญ่ยังมีอายุน้อย ทำการสมรสแล้ว ภรรยาโดยมากไม่ได้ทำงาน มีรายได้ระดับที่ต่ำ

สมศักดิ์ ชุมสาย (2533) ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พบว่า ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งเกี่ยวกับกองที่ตั้ง กัด ชั้นยศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ จำนวนปีที่ติดชั้นชั้นยศ และอายุเวลาราชการ มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานในเชิงบวก แต่อยู่เกณฑ์ต่ำ แต่เงินเดือน เพศ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ไม่มีความแตกต่างกันในระดับของกำลังขวัญ โดยได้ทราบว่า ข้าราชการกองวิชาคณิตศาสตร์ มีกำลังขวัญสูงกว่ากองอื่นๆ ข้าราชการชายมีกำลังขวัญสูงกว่าข้าราชการหญิงเล็กน้อย ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ข้าราชการที่มีอายุเวลาราชการต่ำกว่า 10 ปี ข้าราชการที่สมรสแล้ว ข้าราชการตำแหน่งหัวหน้ากอง และข้าราชการที่มียศสูง และข้าราชการที่ติดชั้นต่ำกว่า 3 ปี มีเงินเดือนต่ำกว่า 2,485 บาท ที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีระดับกำลังขวัญสูงเช่นกัน

โดยได้เสนอแนะว่า การที่ข้าราชการส่วนใหญ่มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางเป็นสิ่งที่ดี จึงควรรักษาไว้ให้คงอยู่ และพยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไป โดยการพัฒนาด้าน

การบริหารส่วนการศึกษาในด้านกำลังพล ด้านการจัดองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และการพัฒนาด้านการจัดระบบการศึกษาให้ทันต่อวิทยาการ และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

จุฬารัตน์ หอมจันทร์ (2538) ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อ.อรัญประเทศ จ.ปราจีนบุรี พบว่า ระดับขวัญของตำรวจในกองกำกับการดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์สูง โอกาสความก้าวหน้า การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย และสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนความพอใจของรายได้จากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่ำสุด และพบว่าข้าราชการตำรวจดังกล่าวมีระดับขวัญสูงในด้านความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการของหน่วย และความพอใจของรายได้จากการปฏิบัติงานมีระดับขวัญอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ผู้ศึกษาได้เสนอแนะว่า การที่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเป็นสิ่งที่ดี จึงควรรักษาไว้ให้คงอยู่ และพยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไป โดยการให้ลำดับตามความสำคัญ และจำเป็นในอันที่จะทำนุบำรุงรักษาขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้คงอยู่ในระดับสูงเท่าที่จะสูงได้ ซึ่งจากการศึกษาที่พบปรากฏผลดังนี้ คือ ในด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม (ทีม) และด้านความพึงพอใจของรายได้จากการปฏิบัติงานตามลำดับ

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2537) ศึกษาเรื่อง การศึกษามาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้การดำเนินมาตรการทางกฎหมายแรงงานในด้านต่างๆ พบว่า ลูกจ้างมีระดับความพึงพอใจในด้านที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ สภาพการทำงาน สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวในระดับปานกลาง และถือว่าลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับปานกลาง

สุนนทิพย์ ใจเหล็ก (2541) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพของชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นดีกว่าลูกจ้างในบริษัทไทย คือ มิติในเรื่องของการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ในเรื่องของรายได้เฉลี่ย/เดือน การสัญญาจ้างเป็นลาย

ลักษณะอักษร วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และการได้รับการขึ้นค่าจ้างประจำปี และมีทัศนคติความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ในเรื่องของ การส่งเสริมการใช้เวลาว่างจากสถานประกอบการโดยการจัดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการเล่นกีฬา และการเป็นสมาชิกของกลุ่มในสังคม ส่วนคุณภาพของชีวิตการทำงานที่ลูกจ้างในบริษัทไทยดีกว่าลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น คือ มิติในเรื่องของการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ในเรื่องของชั่วโมงทำงานใน 1 วัน การทำงานกะ วันลาพักโดยได้รับค่าจ้าง วันลาอุปสมบท และการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีจากทางสถานประกอบการ มิติในการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ในเรื่องการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในเรื่องกฎข้อบังคับต่างๆ และการได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในเรื่องอื่นๆ มิติในเรื่องของการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างคนงานกับผู้บังคับบัญชา และการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มิติในการได้งานที่ทำทนายความสามารถ และมิติทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ในเรื่องของความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา การได้รับบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน และจำนวนชั่วโมงเวลานอนในวันทำงาน

คุณภาพของชีวิตการทำงานอันพึงประสงค์ที่ลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ต้องการมากกว่าลูกจ้างในบริษัทไทย คือ มิติของการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ในเรื่องจำนวนชั่วโมงทำงานใน 1 วัน เวลาพัก วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง และวันลาพักโดยได้รับค่าจ้าง มิติการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องความต้องการมีคณะกรรมการลูกจ้าง และความต้องการมีคณะกรรมการประจำหน่วยงาน มิติการได้ทำงานที่ทำทนายความสามารถ ในเรื่องความต้องการได้ทำงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ และความต้องการได้รับการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานให้มีความพึงพอใจมากขึ้น มิติความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ในเรื่องความต้องการโอกาสในการรับตำแหน่งสูงสุดในหน้าที่การงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ความต้องการการส่งเสริมการใช้เวลาว่างจากสถานประกอบการโดยจัดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการเล่นกีฬารวมทั้งจัดแข่งขันกีฬา และความต้องการจัดกิจกรรมทางด้านศาสนา ส่วนคุณภาพของชีวิตการทำงานอันพึงประสงค์ที่ลูกจ้างในบริษัทไทยต้องการมากกว่าลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในเรื่องของวันทำงานใน 1 สัปดาห์ และวันลาเพื่ออุปสมบท และยังเสนอแนะว่าการที่จะก่อให้เกิดคุณภาพของชีวิตการทำงานที่ดีแก่ลูกจ้าง ควรเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ต้องให้ความร่วมมือกันอย่างจริงจัง

พลดา เดชพลมาตย์ (2538) ศึกษาเรื่อง บทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง พบว่า บทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การทำงานทั้ง 5 ด้านนั้น พบว่าด้านปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงานทั้งปัญหาระยะเวลาในการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ และปัญหาความมั่นคงในการทำงาน สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ล้วนดำเนินบทบาทการให้ความช่วยเหลือซึ่งต้องมีการติดต่อเกี่ยวข้องกับนายจ้าง โดยที่ยังมิได้มีการยื่นข้อเรียกร้องแต่อย่างใด ด้วยการนำเสนอปัญหาต่อฝ่ายจัดการ การเป็นตัวแทนร่วมปรึกษารือกับฝ่ายจัดการ การทำหนังสือทักท้วงนายจ้าง และสำหรับปัญหาสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาสวัสดิการบางส่วน สหภาพมีการจัดกิจกรรมเสริม และจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้างด้วยแต่ก็อยู่ในระดับไม่สูงมากนัก ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ในปัญหาการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ดำเนินบทบาทการให้ความช่วยเหลือโดยดำเนินงาน หรือกิจกรรมของสหภาพด้วยการช่วยเหลือในฟ้องร้องคดี ประชาสัมพันธ์ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ และเป็นตัวแทนติดต่อกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือ และสำหรับปัญหาการเลือกปฏิบัติระหว่างลูกจ้างชาย - หญิง สหภาพดำเนินบทบาทการให้ความช่วยเหลือ โดยมีการติดต่อเกี่ยวข้องกับนายจ้าง ก่อนที่จะมีการยื่นข้อเรียกร้องใดๆ ด้วยการนำเสนอปัญหาต่อฝ่ายนายจ้าง และเป็นตัวแทนร่วมปรึกษารือกับฝ่ายจัดการ วิธีการเหล่านี้สหภาพแรงงานนำมาใช้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้าง ในปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบุคคล เช่นกัน และในระดับกลุ่ม สหภาพดำเนินบทบาทการให้ความช่วยเหลือในเบื้องต้นโดยสหภาพแรงงานเอง ด้วยการให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยกระตุ้นให้กำลังใจ ส่วนบทบาทการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานนั้น สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยจะมีบทบาทมากนัก และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปนั้น สหภาพแรงงานส่วนใหญ่จะจัดกิจกรรมเพื่อช่วยสร้างความสัมพันธ์ในประเด็นนี้ประมาณ 6 - 11 กิจกรรม

ผลงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

Werther and Davis (1989) ศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

Herzberg (1996) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยในแนวคิดเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานซึ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน โดยสัมภาษณ์ว่า มีปัจจัยอะไรบ้างในการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พอใจ พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน มักเป็นเหตุของความไม่พอใจ ซึ่งปัจจัยในความไม่พอใจในงานนี้เรียกว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic Motivation) ที่ไม่ใช่งานโดยตรง เช่น นโยบาย การบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือน ค่าตอบแทน ฯลฯ

ในทางกลับกัน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน จะอยู่ในความสัมพันธ์ต่อคนต่องานของเขา หรือมีอยู่ในตัวงานนั่นเอง เช่น ความสำเร็จในงาน ยอมรับในฝีมือ ความรับผิดชอบต่องานที่น่าสนใจ และท้าทายตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยในความพอใจในงานเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivators) อันก่อให้เกิดผลบวกต่อความพอใจในการทำงานเรียกว่า ปัจจัยภายใน (Intrinsic Motivations) ซึ่งเห็นเรื่องของงานโดยตรง

Locker (1976) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งพบว่าค่านิยมที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน สรุปได้ว่าลักษณะสิ่งแวดล้อมของงาน มีความสัมพันธ์กับความสนใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานนั้นๆ นอกจากนี้ยังสืบเนื่องจากองค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้ทักษะและความสามารถของคนงานในการศึกษาสิ่งใหม่ๆ ความคิดสร้างสรรค์ ความยากของงาน ความมากน้อยของงาน ความรับผิดชอบ การควบคุมวิธีการทำงาน องค์ประกอบแต่ละอย่างมีส่วนที่มีต่อการทำทหาย ถ้าความรู้สึกทำทางต่อการทำงานมีมากและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะก่อให้เกิดความสนใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

<p>ปัจจัยส่วนบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - อายุ - อายุการทำงาน - อายุการปฏิบัติงานจราจร - ระดับชั้นยศ - รายได้ - ระดับการศึกษา - สถานภาพสมรส - บุคคลอื่นที่ช่วยหารายได้ - ประกอบอาชีพเสริม - ภาระหนี้สิน - ที่พัก - พาหนะ - โรคประจำตัว <p>ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพการปฏิบัติงาน - สถานภาพครอบครัว - สวัสดิการของหน่วยงาน - ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน - ผู้ชี้บ่งชี้ - ระยะเวลาในการทำงาน 	→
--	---

คุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวน

- ระดับสูง
- ระดับกลาง
- ระดับต่ำ

สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจรชั้นประทวน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจรชั้นประทวน

นิยามศัพท์

แบ่งได้เป็นนิยามศัพท์ทั่วไป และนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
อายุการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่ง งานจราจร

คุณภาพชีวิต หมายถึง สถานะความเป็นอยู่ในทุกๆ ด้าน ตั้งแต่ การใช้ชีวิตส่วนตัว ไปจนกระทั่งถึง หน้าที่ที่ได้รับจากทางราชการ และสถานะ และทุกอย่างที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นๆ ตั้งแต่ฐานะการเงิน ร่างกาย จิตใจ ครอบครัว โดยรวมไปถึงคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปและคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่มีคุณค่า มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกดีต่องาน มีความยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมปลอดภัย มีความอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ ได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติโดยได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจอย่างเพียงพอเหมาะสม ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม สภาพการทำงานที่เหมาะสม มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการพัฒนาทักษะความชำนาญอย่างสม่ำเสมอ

การจราจร หมายถึง การใช้ทางของผู้ขับขี่ยานพาหนะชนิดต่างๆ ในทางสาธารณะเฉพาะการวิจัยนี้ หมายถึง เฉพาะการจราจรทางบกในพื้นที่ของสถานีตำรวจในเขตของกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 เท่านั้น

ตำรวจจรรยาจร หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมดูแล อำนวยความสะดวกจัดการเกี่ยวกับการจราจรให้เป็นไปตามระเบียบ และบังคับใช้กฎหมายทางด้านจราจรกับผู้ที่ใช้เส้นทางสาธารณะ

ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวัน

มลพิษ หมายถึง ภาวะที่เป็นพิษภัยอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของตำรวจจราจรและประชาชนได้และให้ความหมายถึง รังสี ความร้อน แสง เสียง กลิ่น ฝุ่นละออง

การจราจรที่ติดขัด หมายถึง เขตพื้นที่ที่มีการใช้รถบนท้องถนนที่มีปริมาณสูงกว่าเกณฑ์ และมีมลพิษทางเสียงและอากาศเกินกว่าเกณฑ์

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพอใจต่อสภาพอาคารสถานที่ ความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

รายได้จากการทำงาน หมายถึง อัตราเงินเดือนและค่าเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ กับการนำมาใช้จ่ายในครอบครัวในสภาวะครองชีพในปัจจุบัน

สวัสดิการหน่วยงาน หมายถึง การให้ประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากรายได้ที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น อาคารบ้านพักอาศัยทางราชการ เงินสวัสดิการต่างๆ การจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน สิทธิประโยชน์บางประการอันพึงจะได้รับจากหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนในความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา และปกครองบังคับบัญชาด้วยเหตุผล

บก.น. 5 หมายถึง กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ซึ่งประกอบด้วยสถานีตำรวจจำนวน 9 สถานี คือ สน.วัดพระยาไกร สน.บางโพธิ์พวง สน.ทุ่งมหาเมฆ สน.ลุมพินี สน.ทองหล่อ สน.คลองตัน สน.พระโขนง สน.บางนา และ สน.ท่าเรือ

ตำรวจชั้นประทวน หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับยศตั้งแต่ พลตำรวจ จนกระทั่งถึง
นายดาบตำรวจ

ส.ต.ต.	หมายถึง	เจ้าหน้าที่ตำรวจ ยศสิบตำรวจตรี
ส.ต.ท.	หมายถึง	เจ้าหน้าที่ตำรวจ ยศสิบตำรวจโท
ส.ต.อ.	หมายถึง	เจ้าหน้าที่ตำรวจ ยศสิบตำรวจเอก
จ.ส.ต.	หมายถึง	เจ้าหน้าที่ตำรวจ ยศจ่าสิบตำรวจ
ด.ต.	หมายถึง	เจ้าหน้าที่ตำรวจ ยศนายดาบตำรวจ

นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับยศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี ถึง
พลตำรวจเอก



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ คุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขต บก.น.5 ” เพื่อให้ได้ข้อมูล และรายละเอียดที่ต้องการผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณเป็นสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ จากประชากร (Population) 493 นาย ที่เป็นเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขต บก.น.5 โดยใช้สูตรของ Yamane เมื่อแทนค่าสูตรแล้วทำให้ได้จำนวนตัวอย่างเป็นจำนวน 200 คน และก็ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เพื่อนำกลุ่มตัวอย่างมาทำการกรอกแบบสอบถาม

ตารางที่ 3-1 ตารางกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

สน.	จำนวน (นาย)
วัดพระยาไกร	28
บางโพธิ์พาง	59
ทุ่งมหาเมฆ	86
ลุมพินี	53
ทองหล่อ	65
คลองตัน	61
พระโขนง	54
บางนา	63
ท่าเรือ	24
รวม	493

ในส่วนของการวิจัยเชิงสำรวจนี้ จะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตำรวจชั้นประทวนทั้งหมด 200 คน โดยการแจกแบบสอบถาม จากตาราง จะเห็นได้ว่า มีตำรวจจราจรชั้นประทวนจำนวน 493 คน ซึ่งผู้วิจัยจะสุ่มตัวอย่างเพียงแค่ครั้งหนึ่ง เท่านั้น

วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทั้งหมด จำนวน 493 นาย ซึ่งประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะทำแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเป็นตำรวจจราจรจากทั้งหมด 9 สถานี. โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายซึ่งเป็นสูตรของ Yamane เมื่อแทนค่าสูตรแล้วทำให้ได้จำนวนตัวอย่างเป็นจำนวน 200 คน และให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลสภาพแวดล้อมของบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั่วไป เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกพอใจในด้านต่างๆ แบ่งออกเป็น 7 ด้านคือ ด้านอนามัย ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยผ่านการฝึกอบรม ด้านความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีวิต ด้านการใช้เวลาว่าง ด้านความสมบูรณ์ทางเศรษฐกิจ ด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม และด้านสิทธิเสรีภาพทางการเมือง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสวัสดิการ ด้านการพักผ่อนหย่อนใจ ด้านความสัมพันธ์กับสังคม

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามที่ให้เสนอหรือแนะนำความคิดเห็นต่างๆ ที่ผู้กรอกแบบสอบถามต้องการ

แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราประเมินค่า Rating scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด ข้อความเป็นเชิงบวกและลบ

วิธีการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งวิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้คือ

- การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยเพื่อต้องการทราบรายละเอียดต่างๆ อันสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

- การศึกษาวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยลักษณะของการวิจัยจะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้มีลักษณะ คือ เป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นคำถามที่มีคำตอบไว้ให้เลือกตอบ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบตามความเป็นจริง และทัศนคติของผู้ตอบ

การสร้างแบบสอบถาม

ในงานวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยสนามประกอบกับการวิจัยเอกสาร ในส่วนของการวิจัยสนาม ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามขึ้นเองหนึ่งฉบับ เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ทำการค้นคว้าหาข้อมูลจาก เอกสารงานวิจัย สิ่งพิมพ์ บทความ ตำราวิชาการนิพนธ์ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดในเรื่องของคุณภาพชีวิต ขวัญในการทำงาน ทฤษฎีทางสังคมวิทยา และทฤษฎีทางอาชีววิทยาต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตในส่วนเนื้อหาของคำถามเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้

2. ก่อนที่จะมีการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยจะต้องมีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามก่อน ซึ่งมีวิธีการดังนี้

- การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ทำได้โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทำการตรวจสอบ
- การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ทำได้โดยใช้วิธี (Coefficient Alpha) ซึ่งมีขั้นตอนการทดสอบ คือ จะต้องนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียงร้อยไปให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจวิจารณ์ และแก้ไขเพื่อให้ได้ความเที่ยงตรง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ถ้าหากค่า r ที่คำนวณได้มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แต่ถ้ามีค่าต่ำกว่าที่กำหนดจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วจึงนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบ และแก้ไขในบางส่วนแล้วจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลต่อไป และเมื่อได้ทำการเก็บข้อมูลปรากฏว่า ค่า r ที่คำนวณได้จากแบบสอบถามมีค่าประมาณ 0.5 ถือเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ลักษณะแบบสอบถาม

สำหรับแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นมาในครั้งนี้ มีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นปัญหาในการทำวิจัยโดยแบบสอบถามที่ใช้แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- | | |
|------------|--|
| ส่วนแรก | เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ส่วนที่สอง | เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ส่วนที่สาม | เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั่วไป ในการให้ค่าคะแนนในการตอบ |

คำถามในส่วนที่เป็นในเชิงบวกตอบ ใช่ ได้ 1 คะแนน ตอบไม่ใช่ ได้ 0 คะแนน ส่วนคำถามในเชิงลบ ตอบใช่ได้ 0 คะแนน ตอบไม่ใช่ได้ 1 คะแนน ซึ่งคำถามมีทั้งหมด 10 ด้าน รวม 34 ข้อ เมื่อจัดอันดับเป็น 3 อันดับ จะได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัยของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{34 - 1}{3} \\ &= 11 \end{aligned}$$

กำหนดคะแนนดังนี้

3	สูง	ช่วงคะแนน	24 - 34 คะแนน
2	ปานกลาง	ช่วงคะแนน	12 - 23 คะแนน
1	ต่ำ	ช่วงคะแนน	1 - 11 คะแนน
	สูง	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตทั่วไปสูง
	ปานกลาง	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตทั่วไปปานกลาง
	ต่ำ	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตทั่วไปต่ำ

ส่วนที่สี่ เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยภาคสนามนั้น ได้ใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบโดยเลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (rating scale) ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบของ อาร์. เอ. ลิเคิร์ต (R.A. Likert) หรือ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) ซึ่งเป็นมาตรวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่นิยมอย่างแพร่หลาย เป็นวิธีวัดที่ง่าย ประหยัดเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถแสดงความเห็นในแนวทางที่ชอบ ไม่ชอบ เฉยๆ โดยยึดอันดับเป็น 5 หรือ 4 อันดับ ก็ได้ ซึ่งในกรณีนี้ผู้ศึกษาใช้ 5 อันดับ

$$\begin{aligned} \text{พิสัยของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

สเกลของลิเคิร์ต (The Likert Scale) สเกลนี้สร้างโดย Rensis Lickert ในปี ค.ศ. 1930 ลิเคิร์ต เรียกมาตรวัดทัศนคติของเขาว่า วิธีการประเมินแบบรวมค่า (Method of Summated Rating) มีทั้งหมด 5 ระดับความรู้สึก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5	4	3	2	1
กำหนดคะแนนเฉลี่ยดังนี้				
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ช่วงคะแนน	4.21 - 5.00	คะแนน
4	เห็นด้วย	ช่วงคะแนน	3.41 - 4.20	คะแนน
3	ไม่แน่ใจ	ช่วงคะแนน	2.61 - 3.40	คะแนน
2	ไม่เห็นด้วย	ช่วงคะแนน	1.81 - 2.60	คะแนน
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ช่วงคะแนน	1.00 - 1.80	คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานที่ดีมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานที่ดีมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานค่อนข้างน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานน้อย

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามที่ให้เสนอหรือแนะนำความคิดเห็นต่างๆ ที่ผู้กรอกแบบสอบถามต้องการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 200 ชุดไปตามสถานีตำรวจในเขตของบังคับการตำรวจนครบาล 5 ทั้ง 9 สถานี แต่ละสถานีไม่เท่ากัน โดยใช้วิธีการให้กรอกแบบสอบถามแบบการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

สำนักงานวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลข้อมูล

1. สำหรับการวิเคราะห์ และการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้ง 200 ชุดนั้น หลังจากผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ทำการบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในแบบรหัส (Coding Sheet) จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่มีอยู่ไปประมวลผลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistic Package for Social Science) ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปมาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลข้อมูล และจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- วิเคราะห์เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง
- วิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์เพื่อสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง
- วิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม พร้อมทั้งนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำวิธีการทางสถิติมาใช้อธิบายถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนอธิบายสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ได้ดังนี้

- การวิเคราะห์เพื่ออธิบายถึงข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งวิธีทางสถิติที่เลือกใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยาย และพรรณนาถึงลักษณะทั่วไป
- การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อทดสอบแบบสมมติฐานโดยวิธีทางสถิติ ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi – square)

บทที่ 4

ผลการวิจัยข้อมูล

ในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขต กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 จำนวน 493 นาย ซึ่งประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้ทำแบบสอบถามแจกเพื่อทดสอบเป็น จำนวน 200 คน จากตำรวจจราจรทั้งหมด 9 สถานี. ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้จากแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิจัยข้อมูล โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยข้อมูล ออกเป็นส่วน ๆ ดังนี้

1. ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิจัยปัจจัยสภาพแวดล้อม
3. ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป
4. ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. ผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-1 แสดง จำนวน และร้อยละ ของช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 31 ปี	2	1.0
31-40 ปี	62	31.0
41-50 ปี	84	42.0
มากกว่า 50 ปี	52	26.0
รวม	200	100.0

จากข้อมูลจากตารางที่ 4 -1 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 84 คน (ร้อยละ 42.0) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 62 คน (ร้อยละ 31.0) อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 52คน (ร้อยละ 26.0) และ อายุต่ำกว่า 31 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.0) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวน และร้อยละ ของช่วงอายุรับราชการผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุรับราชการ	จำนวน	ร้อยละ
1-10 ปี	21	10.5
11-20 ปี	70	35.0
21-30 ปี	59	29.5
31 ปีขึ้นไป	50	25.0
รวม	200	100.0

จากข้อมูลจากตารางที่ 4-2 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุรับราชการระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 70 คน (ร้อยละ 35.0) รองลงมาคือ อายุรับราชการระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 59 คน (ร้อยละ 29.5) อายุรับราชการระหว่าง 31 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน (ร้อยละ 25.0) และ อายุรับราชการระหว่าง 1-10 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน (ร้อยละ 10.5) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 แสดง จำนวน และร้อยละ ของช่วงอายุงานด้านการจราจรผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุงานการปฏิบัติหน้าที่จราจร	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	45	22.5
6-10 ปี	26	13.0
11-15 ปี	66	33.0
16 ปีขึ้นไป	63	31.5
รวม	200	100.0

จากข้อมูลจากตารางที่ 4-3 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุงานปฏิบัติหน้าที่จราจร ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 66 คน (ร้อยละ 33.0) รองลงมาคือ อายุงานปฏิบัติหน้าที่จราจร 16 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน (ร้อยละ 31.5) อายุงานปฏิบัติหน้าที่จราจร ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 45 คน (ร้อยละ 22.5) และ อายุงานปฏิบัติหน้าที่จราจร ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 26 คน (ร้อยละ 13.0) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับชั้นยศผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ส.ต.ท.	8	4.0
ส.ต.อ.	15	7.5
จ.ส.ต.	28	14.0
ด.ต.	149	74.5
รวม	200	100.0

จากข้อมูลตารางที่ 4-4 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่งหน้าที่ จราจร ด.ต. จำนวน 149 คน (ร้อยละ 74.5) รองลงมาคือ มีระดับตำแหน่งหน้าที่ จ.ส.ต. จำนวน 28 คน (ร้อยละ 14.0) มีระดับตำแหน่งหน้าที่ จราจร ส.ต.อ. จำนวน 15 คน (ร้อยละ 7.5) และมีระดับตำแหน่งหน้าที่ จราจร ส.ต.ท. จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.0) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 แสดงจำนวน และร้อยละ ของรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	7	3.5
10,001-15,000 บาท	42	21.0
15,001-20,000 บาท	86	43.0
20,001-25,000 บาท	56	28.0
25,001 บาทขึ้นไป	9	4.5
รวม	200	100.0

จากข้อมูลตารางที่ 4-5 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จะมีรายได้เฉลี่ย 15,001-20,000 บาท จำนวน 86 คน (ร้อยละ 43) รองลงมาคือรายได้ระหว่าง 20,001-25,000 บาท จำนวน 56 คน (ร้อยละ 28) รายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 42 คน (ร้อยละ 21) และรายได้เฉลี่ยมากกว่า 25,001 บาท จำนวน 9 คน (ร้อยละ 4.5) และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 7 คน (ร้อยละ 3.5) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 แสดง จำนวน และร้อยละ ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	143	71.5
ปริญญาตรี	57	28.5
รวม	200	100.0

จากข้อมูลตารางที่ 4-6 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จะมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 143 คน (ร้อยละ 71.5) รองลงมาคือระดับการศึกษา เทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 57 คน (ร้อยละ 28.5) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 แสดง จำนวน และร้อยละ สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	5	2.5
สมรส	186	93.0
หย่าร้าง	9	4.5
รวม	200	100.0

จากข้อมูลจากตารางที่ 4-7 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพ สมรส จำนวน 186 คน (ร้อยละ 93.0) รองลงมาคือ มีสถานภาพ หย่าร้าง จำนวน 9 คน (ร้อยละ 4.5) และมีสถานภาพ โสด จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.5) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 แสดง จำนวน และร้อยละบุคคลในครอบครัวที่หารายได้มาจุนเจือครอบครัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคคลที่หารายได้จุนเจือครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	6	31.0
ภรรยา	117	58.5
บุตร	7	3.5
ภรรยาและบุตร	14	7.0
รวม	200	100.0

จากข้อมูลจากตารางที่ 4-8 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีบุคคลในครอบครัวที่ประกอบอาชีพและนำรายได้มาจุนเจือครอบครัว เป็นภรรยาจำนวน 117 คน

(ร้อยละ 58.5) รองลงมาคือภรรยาและบุตร จำนวน 14 คน(ร้อยละ 7) บุตร จำนวน 7 คน (ร้อยละ 3.5) และไม่มีใครจุนเจือ จำนวน 6 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 แสดง จำนวน และร้อยละของตำรวจจราจรที่ประกอบอาชีพเสริม ของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

การประกอบอาชีพเสริม	จำนวน	ร้อยละ
มี	61	30.5
ไม่มี	139	69.5
รวม	200	100.0

จากข้อมูลจากตารางที่ 4-9 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตำรวจจราจรที่ประกอบอาชีพเสริม จำนวน 61 คน (ร้อยละ 30.5) และตำรวจจราจรที่ไม่ได้ประกอบอาชีพเสริม จำนวน 139 คน(ร้อยละ 69.5)

ตารางที่ 4-10 แสดง จำนวน และร้อยละ ภาวะหนี้สิน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ภาวะหนี้สิน	จำนวน	ร้อยละ
มี	176	88.0
ไม่มี	24	12.0
รวม	200	100.0

จากข้อมูลจากตารางที่ 4-10 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีภาวะหนี้สิน จำนวน 176 คน (ร้อยละ 88) รองลงมาคือไม่มีภาวะหนี้สิน จำนวน 24 คน(ร้อยละ 12)

ตารางที่ 4-11 แสดง จำนวน และร้อยละ ที่พักอาศัย ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่พักอาศัย	จำนวน	ร้อยละ
ของตนเอง	54	27.0
ที่พักทางราชการ	138	69.0
บ้านเช่า	8	4.0
รวม	200	100.0

จากข้อมูลจากตารางที่ 4-11 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีที่พักเป็นของทางราชการ จำนวน 138 คน(ร้อยละ 69) รองลงมาคือ บ้านพักของตนเอง จำนวน 54 คน (ร้อยละ 27)และ บ้านเช่า จำนวน 8 คน(ร้อยละ 4) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 แสดงจำนวน และร้อยละ ใช้รถจักรยานยนต์ทางราชการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รถจักรยานยนต์ทางราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ใช้	170	85.0
ไม่ใช้	30	15.0
รวม	200	100.0

จากข้อมูลจากตารางที่ 4-12 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ใช้รถจักรยานยนต์ทางราชการจำนวน 170 คน (ร้อยละ 85.0) และไม่ใช้รถจักรยานยนต์ทางราชการ จำนวน 30คน (ร้อยละ 15.0) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 แสดง จำนวน และร้อยละ มีรถยนต์ใช้ภายในครอบครัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีรถยนต์ใช้ภายในครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
ใช้	177	88.5
ไม่ใช้	23	11.5
รวม	200	100.0

จากข้อมูลจากตารางที่ 4-13 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรถยนต์ใช้ภายในครอบครัว จำนวน 177 คน (ร้อยละ 88.5) และไม่มียอดยนต์ใช้ภายในครอบครัว จำนวน 23คน (ร้อยละ 11.5) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 แสดงจำนวน และร้อยละรถยนต์ที่ใช้เป็นของทางราชการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รถยนต์ที่ใช้เป็นของทางราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ใช้	19	9.5
ไม่ใช้	181	90.5
รวม	200	100.0

จากข้อมูลจากตารางที่ 4-14 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ รถยนต์ที่ใช้เป็นของทางราชการ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 9.5) และรถยนต์ที่ใช้ไม่ใช่ของทางราชการ จำนวน 181คน (ร้อยละ 90.5) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 แสดง จำนวน และร้อยละตำรวจจราจรที่มีโรคประจำตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีโรคประจำตัว	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	62	31.0
ไม่ใช่	138	69.0
รวม	200	100.0

จากข้อมูลจากตารางที่ 4-15 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีมีโรคประจำตัว จำนวน 62 คน (ร้อยละ 31.0) และไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 138 คน(ร้อยละ 69.0) ตามลำดับ

4.2 ผลการวิจัยปัจจัยสภาพแวดล้อม

การวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4-16 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ใช่ จำนวน(ร้อยละ)	ไม่ใช่ จำนวน(ร้อยละ)
1. สภาพการปฏิบัติงาน		
- สถานที่ทำงานมีฝุ่นละออง	196 (98)	4(2)
- ที่ทำงานมีควันจากท่อรถ	194 (97)	6(3)
- ใช้น้ำกากป้องกันควันพิษ	143 (71.5)	57 (28.5)
- มีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ให้ห้องแอร์	128(64)	72(36)
- ทำงานกลางแจ้ง/ฝนตก	183 (91.5)	17(8.5)
2. สภาพครอบครัว		
- มีเรื่องทะเลาะในครอบครัว	23 (11.5)	177 (88.5)
- มีเวลาเอาใจใส่ดูแลบุตร	115 (57.5)	85 (42.5)
- เงินไม่พอใช้จ่ายในครอบครัว	143(71.5)	57(28.5)
- มีกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด	164(82)	36(18)
- ไม่มีเวลาเอาใจใส่ครอบครัว	74(37)	126(63)
3. สวัสดิการของหน่วยงาน		
- อุปกรณ์ไม่ทันสมัยไม่พร้อม	152 (76)	48 (24)
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลพอ	117 (58.5)	83 (41.5)
- ค่าเล่าเรียนบุตรไม่เพียงพอ	139(69.5)	61(30.5)
- ห้องพักไม่พอต่อจำนวนเจ้าหน้าที่	143(71.5)	57(28.5)
- สวัสดิการที่ให้ดีอยู่แล้ว	40 (20)	160 (80)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน		
- มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้าในเรื่องการทำงาน	13 (6.5)	187 (93.5)
- มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้าในเรื่องส่วนตัว	9 (4.5)	191 (95.5)
- หัวหน้าไม่ให้ความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงาน	33 (16.5)	167 (83.5)
- มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน	93(46.5)	107(53.5)
- หัวหน้ามุ่งเน้นผลงานมากกว่าตัวคน	57(28.5)	143(71.5)
5. ผู้ขับขี		
- ได้แย้งกับผู้ขับขีที่ทำผิดกฎ	29 (64.5)	71 (35.5)
- ร้องเรียนเกี่ยวกับความประพฤติ	25 (12.5)	175 (87.5)
- ร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องรับเงิน	6 (3)	194 (97)

ตารางที่ 4-16 (ต่อ)

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ใช่ จำนวน(ร้อยละ)	ไม่ใช่ จำนวน(ร้อยละ)
6.ระยะเวลาในการทำงาน		
-มากกว่า 8 ชั่วโมง	167 (83.5)	33 (16.5)
-ลาหยุดได้ตามที่กำหนด	53 (26.5)	147 (73.5)
-ต้องทำงานต่อเนื่องหลังจากหมดเวลาทำงาน	160(80)	40(20)

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยสภาพการปฏิบัติงาน คือ

สภาพการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สถานที่ทำงานมีฝุ่นละออง / ควันพิษ จำนวน 196 คน (ร้อยละ 98.0) และต้องปฏิบัติงานกลางแจ้งหรือขณะฝนตก จำนวน 183 คน (ร้อยละ 91.5) และการใช้หน้ากากป้องกันควันพิษ จำนวน 143 คน(ร้อยละ 71.5) ตามลำดับ

สภาพครอบครัวนั้นปัจจัยสภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ การมีกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด จำนวน 164 คน (ร้อยละ 82.0) และค่าตอบแทนจากการทำงานไม่เพียงพอใช้ในครอบครัว จำนวน 143 คน (ร้อยละ 71.5) และ มีเวลาดูแลเอาใจใส่ครอบครัวจำนวน 115 คน (ร้อยละ 57.5) ตามลำดับ

สวัสดิการของหน่วยงานปัจจัยสภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อุปกรณ์ในการทำงานไม่ทันสมัยและไม่พร้อมใช้งาน จำนวน 152 คน (ร้อยละ 76.0) และบ้านพักไม่เพียงพอต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน 143 คน (ร้อยละ 71.5) และค่าเล่าเรียนบุตรไม่เพียงพอจำนวน 117 คน (ร้อยละ 58.5) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานนั้นปัจจัยสภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน จำนวน 93 คน (ร้อยละ 46.5) และหัวหน้าเน้นผลงานมากกว่าตัวคน จำนวน 57 คน (ร้อยละ 28.5) ตามลำดับ

ผู้ขี้ขี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ มีการโต้แย้งกับผู้ขี้ขี้เมื่อผู้ขี้ขี้กระทำผิด จำนวน 129 คน (ร้อยละ 64.5) และร้องเรียนเกี่ยวกับความประพฤติ จำนวน 25 คน (ร้อยละ 12.5) ตามลำดับ

สำหรับระยะเวลาการทำงานปัจจัยสภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง จำนวน 167 คน (ร้อยละ 83.5) และต้องทำงานต่อเนื่องหลังจากหมดเวลาทำงานแล้ว จำนวน 160 คน (ร้อยละ 80.0) และลาหยุดได้ตามที่กำหนด จำนวน 53 คน (ร้อยละ 26.5) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิจัยของคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

การวิจัยข้อมูลด้านเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-17 แสดงผลการวิจัย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 7 ด้าน คือ

- ด้านที่ 1. คุณภาพชีวิตทางด้านอนามัย และสาธารณสุข
- ด้านที่ 2. พัฒนาการพยาบาลบุคคลโดยผ่านการศึกษา และฝึกอบรม
- ด้านที่ 3. การมีงานทำ ความมั่นคงในการดำรงชีวิต
- ด้านที่ 4. การใช้เวลารว่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม
- ด้านที่ 5. ความสุขสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ
- ด้านที่ 6. คุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ด้านที่ 7. สิทธิเสรีภาพทางการเมือง

ปัจจัยคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป	ระดับความเป็นจริง	
	ใช่ จำนวน(ร้อยละ)	ไม่ใช่ จำนวน(ร้อยละ)
1.คุณภาพชีวิตทางด้านอนามัยและสาธารณสุข		
-ท่านเคยได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน	135 (67.5)	65 (32.5)
-หน่วยงานจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ท่านกรณีเจ็บป่วยจากอุบัติเหตุ	114 (57)	86 (43)
-ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย	123 (61.5)	77 (38.5)

ตารางที่ 4-17 ต่อ

	ระดับความเป็นจริง	
	ใช่ จำนวน(ร้อยละ)	ไม่ใช่ จำนวน(ร้อยละ)
ปัจจัยคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป		
2. พัฒนารูปบุคคลโดยผ่านการศึกษา และ ฝึกอบรม		
-หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มระดับวุฒิการศึกษา	109 (54.5)	91 (45.5)
-มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ	164 (82.0)	36 (18.0)
3. การมีงานทำ ความมั่นคงในการดำรงชีวิต		
-ความรู้สึกรักที่ทำงานเป็นตำรวจจราจร	193 (96.5)	7 (0.5)
-ความมั่นคงในอาชีพที่กระทำอยู่	177 (88.5)	23 (11.5)
-ท่านแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	176 (88.0)	24 (12.0)
4. การใช้เวลาว่าง		
-ใช้เวลาว่างโดยการนอน	171 (88.5)	29 (14.5)
-ใช้เวลาว่างโดยออกกำลังกาย	149 (74.5)	51 (25.5)
-ใช้เวลาว่างโดยสังสรรค์กับเพื่อน	177 (72.0)	56 (28.0)
5. ความสุขสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจ		
-รายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต	56 (28.0)	144 (72.0)
-รายได้ของท่านสามารถดูแลครอบครัวได้โดยไม่ต้อง ประกอบอาชีพเสริม	30 (15.0)	170 (85.0)
6. คุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ		
-สภาพแวดล้อมมีเสียงดังจนเกิดความรำคาญ	98 (49.0)	102 (51.0)
-มีที่สามารถเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจได้	73 (36.5)	127 (63.5)
-ท่านร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อนบ้านและคนในชุมชน	123 (61.5)	77 (38.5)
7. สิทธิเสรีภาพทางการเมือง		
- ท่านไปใช้สิทธิเลือกตั้งระดับท้องถิ่น	177 (88.5)	23 (11.5)
-ท่านไปใช้สิทธิเลือกตั้งระดับชาติ	174 (87.0)	26 (13.0)

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญเห็น
เกี่ยวกับปัจจัยสภาพชีวิตโดยทั่วไป คือคุณภาพชีวิตทางด้านอนามัย และสาธารณสุข ด้วยเรื่อง
การได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย หน่วยงานออกค่า
รักษาพยาบาลให้เมื่อได้รับบาดเจ็บในการปฏิบัติงานมี ตามลำดับ

ส่วนพัฒนาบุคคลโดยผ่านการศึกษา และฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในเรื่องของ หน่วยงานมีการจะฝึกอบรมให้ความรู้ต่างๆ และ การศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา ตามลำดับ

ในส่วนของการมีงานทำความเข้าใจความมั่นคงในการดำรงชีวิตผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้ตอบแบบสอบถามในเรื่องความรู้สึที่ดีที่ได้ทำงานตำรวจจราจร, ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่ทำอยู่ การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตัวเองและ การแก้ปัญหาโดยการปรึกษากับครอบครัว

ในส่วนของการใช้เวลาว่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ตอบแบบสอบถาม คือ การใช้เวลาว่างในการนอน การออกกำลังกายและการสังสรรค์กับเพื่อน ตามลำดับ

ในส่วนของคุณภาพสุขสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ตอบแบบสอบถาม คือ รายได้ที่เกิดขึ้นมานั้นไม่เพียงพอต่อครอบครัว ต้องการอาชีพเสริมมาช่วย และ รายได้ที่ได้มานั้นไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต

ในส่วนของคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ตอบแบบสอบถาม คือ การทำกิจกรรมร่วมกับคนในชุมชน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมที่พักนั้นมีเสียงดัง เป็นที่รำคาญ และบริเวณที่พักนั้นมีสวนสาธารณะ

ในส่วนของคุณภาพชีวิตทางการเมือง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้ตอบแบบสอบถามในเรื่องการไปใช้สิทธิเลือกตั้งระดับท้องถิ่นและไปใช้สิทธิเลือกตั้งระดับชาติ

4.4 ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ลักษณะคำถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) โดยใช้ระดับวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้

ตารางที่ 4-18 แสดงผลการวิจัย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยที่มีผลต่อเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	ระดับความเป็นจริง					Mean	S.D	แปลผล
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
1. คำตอบแทน								
- มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตาม ผลงาน	34(17)	70(35)	44(22)	45(22.5)	7(3.5)	2.605	1.115	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมในการเลื่อนขั้น	33(16.5)	58(29)	57(28.5)	30(15)	22(11)	2.750	1.218	ปานกลาง
- รายได้ที่ได้รับเสมอภาคเท่า เทียมกับเพื่อนร่วมอาชีพในสาย งานอื่น	35(17.5)	79(39.5)	40(20)	36(18)	10(5)	2.535	1.124	น้อย
2. หมวดสิ่งแวดล้อม								
1. สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี มี ห้องน้ำที่สะอาด	33(16.5)	82(41)	40(20)	36(18)	9(4.5)	2.530	1.102	น้อย
2. มีที่รับประทานอาหาร และ บริการน้ำดื่มไว้ให้บริการ	27(13.5)	96(48)	43(21.5)	29(14.5)	5(2.5)	2.445	.9807	น้อย
3. มีการจัดกิจกรรมสันทนาการ เช่น การเล่นกีฬา	31(15.5)	117(58.5)	25(12.5)	21(10.5)	6(3)	2.270	.9495	น้อย
3. หมวดการพัฒนา ความสามารถของบุคคล								
1. มีการส่งบุคลากรไปอบรม เพิ่มเติมความรู้	39(19.5)	119(59.5)	16(8)	22(11)	4(2)	2.165	.9338	น้อย
2. มีเงินสนับสนุนให้ไปศึกษา อบรม	32(16)	98(49)	29(14.5)	27(13.5)	14(7)	2.465	1.124	น้อย
3. หน่วยงานจัดการฝึกอบรมเพิ่ม ความรู้สม่ำเสมอ	35(17.5)	35(17.5)	22(11)	20(10)	8(4)	2.255	.9924	น้อย
4. นำความรู้ทักษะมาใช้ในการ ร่วมกับผู้อื่นในชุมชนได้	47(23.5)	47(23.5)	12(6)	3(1.5)	2(1)	1.885	.6587	น้อย
4. สวัสดิการ								
1. พอใจกับกฎหมายที่คุ้มครองใน เรื่องการทำงาน	19(9.5)	95(47.5)	43(21.5)	38(19)	5(2.5)	2.575	.9845	น้อย
2. พอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงาน จัดให้	22(11)	83(41.5)	40(20)	46(23)	9(4.5)	2.685	1.082	ปานกลาง
5. หมวดการพักผ่อนหย่อนใจ								
1. ครอบครัวยังมีความภูมิใจในงาน ของท่าน	72(36)	105(52.5)	23(11.5)	-	-	1.755	.6458	น้อย
2. นอกจากทำงานแล้วยังมีเวลา ให้กับครอบครัว	53(26.5)	85(42.5)	35(17.5)	27(13.5)	-	2.180	.9758	น้อย
3. จัดเวลาไปออกกำลังกายได้	33(16.5)	99(49.5)	31(15.5)	35(17.5)	2(1)	2.370	.3988	น้อย
6. หมวดความเกี่ยวข้องกับสังคม								
1. เห็นการเกี่ยวข้องกับสังคมว่างาน ที่ปฏิบัติทำให้สังคมสงบสุข	54(27)	133(66.5)	10(5)	3(1.5)	-	1.810	.5879	น้อย
2. เห็นการเกี่ยวข้องกับสังคมว่าทุก งานช่วยให้ประเทศชาติเจริญ	58(29)	126(63)	13(6.5)	3(1.5)	-	1.820	36781	น้อย

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่
ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ในเรื่องของ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมใน
การเลื่อนขั้น ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงานเพื่อนร่วมอาชีพในสายงานอื่น
และรายได้ที่ท่านได้รับเสมอภาคเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมอาชีพในสายงานอื่น โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ
2.750 2.605 และ 2.535 ตามลำดับ

ในเรื่องของ หมวดสิ่งแวดล้อมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในเรื่องมีการจัดกิจกรรม
สนทนาการ เช่น การเล่นกีฬา มีสถานที่รับประทานอาหาร และมีบริการน้ำดื่มที่สะอาดไว้
รับประทาน,และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี มีห้องน้ำที่สะอาด โดยค่าเฉลี่ย 2.530 2.445 และ
2.270

ในเรื่องของหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ
ในเรื่องมีเงินสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาอบรม หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้
สม่ำเสมอ มีการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมเพิ่มเติมความรู้และสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพ
มาใช้ทำงานร่วมกับผู้อื่นในชุมชนได้โดยค่าเฉลี่ย 2.465 2.255 2.165 และ 1.885

ในเรื่องสวัสดิการผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในเรื่องพอใจกับสวัสดิการที่
หน่วยงานจัดให้ และพอใจกับกฎหมายที่คุ้มครองในเรื่องการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.685
และ 2.575

ในเรื่องหมวด การพักผ่อนหย่อนใจผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในเรื่องจัดเวลาไป
ออกกำลังกายได้ นอกจากทำงานแล้วยังมีเวลาให้กับครอบครัวและครอบครัวมีความภูมิใจในงาน
โดยค่าเฉลี่ย 2.370 2.180 และ 1.755

ในเรื่องหมวดความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับสังคมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในเรื่อง
เห็นการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ว่าทุกงานช่วยให้ประเทศชาติเจริญและเห็นการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ว่างานที่
ปฏิบัติทำให้สังคมสงบสุข โดยค่าเฉลี่ย 1.820 และ 1.810

4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลปรากฏดังตารางที่ 4-20 ถึงตารางที่ 4-90

สมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตทั่วไป

ตารางที่ 4-19 แสดงผลการวิเคราะห์ จำนวนและร้อยละ โดยจัดระดับคุณภาพชีวิตสูง,กลาง และต่ำ ของคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตทั่วไป	จำนวน
ต่ำ	6 (3.0)
ปานกลาง	144 (72.0)
สูง	50 (25.0)
รวม	200

ผลการวิเคราะห์ ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลางจำนวน 144 คน (ร้อยละ 72) รองลงมาคือคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน (ร้อยละ 25) และคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 3) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการคุณภาพชีวิตทั่วไป

ตารางที่ 4-20 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	อายุ				รวม
	ต่ำกว่า 31 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี	
ต่ำ	0	0	6	0	6
ปานกลาง	1	52	61	30	144
สูง	1	10	17	22	50
รวม	2	62	84	52	200

$$\chi^2 = 20.561 \quad df = 6 \quad Sig = .002$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 61 คน อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 52คน อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 30 คน และต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 1 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน โดยมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 22 คน รองลงมาอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 17 คน ,อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 10 คน และ อายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 1 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดมีอายุระหว่าง 41-50 ปี

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 20.561 ที่ $df=6$ ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างอายุที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-21 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานราชการ กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	อายุรับราชการ				รวม
	1-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป	
ต่ำ	0	0	6	0	6
ปานกลาง	20	56	35	33	144
สูง	1	14	18	17	50
รวม	21	70	59	50	200

$$\chi^2 = 24.580 \quad df = 6 \quad Sig = .000$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน โดยมีอายุงานราชการระหว่าง 11-20ปี จำนวน 56 คน, อายุงานราชการระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 35 คน, อายุงานราชการมากกว่า 31ปี จำนวน 33 คน และอายุงานราชการระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 20 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน โดยมีอายุงานราชการระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 18 คน รองลงมาอายุงานราชการมากกว่า 31ปี จำนวน 17 คน, อายุงานราชการระหว่าง 11-20ปี จำนวน 14 คน และ อายุงานราชการระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 1 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดมีอายุงานราชการระหว่าง 21-30 ปี

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 24.580 $df = 6$ ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างอายุงานราชการที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-22 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานจราจร และคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	อายุงานจราจร				รวม
	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป	
ต่ำ	0	0	6	0	6
ปานกลาง	40	26	36	42	144
สูง	5	0	24	21	50
รวม	45	26	66	63	200

$$\chi^2 = 34.969 \quad df = 6 \quad \text{Sig} = .000$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน โดยมีอายุงานจราจร 16ปี ขึ้นไป จำนวน 42 คน รองลงมาอายุงานจราจร ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 40 คน อายุงานจราจรระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 36คน และอายุงานจราจรระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 26 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน โดยมีอายุงานจราจรระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 24 คน รองลงมาอายุงานจราจร 16ปี ขึ้นไป จำนวน 21 คน และอายุงานจราจรระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 5 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดมีอายุงานจราจรระหว่าง 11-15 ปี

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 34.969 $df = 6$ ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างอายุงานจราจรที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

สำนักงานวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4-23 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศ กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	ยศ				รวม
	ส.ต.ท.	ส.ต.อ.	จ.ส.ต.	ด.ต.	
ต่ำ	0	0	0	6	6
ปานกลาง	7	15	26	96	144
สูง	1	0	2	47	50
รวม	8	15	28	149	200

$$\chi^2 = 17.209 \quad df = 6 \quad \text{Sig} = .009$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน โดยมี ระดับ ด.ต.จำนวน 96 คน รองลงมาเป็นระดับ จ.ส.ต. จำนวน 26 คน , ระดับ ส.ต.อ. 15 คน และระดับชั้น ส.ต.ท. จำนวน 7 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน โดยมี ระดับ ด.ต.จำนวน 47 คน รองลงมา เป็นระดับ จ.ส.ต. จำนวน 2 คน และ ระดับชั้น ส.ต.ท. จำนวน 1 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดมีระดับชั้น ด.ต.

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 17.209 df =6 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ.009 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับชั้นยศที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-24 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่หารายได้เสริม กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	บุคคลในครอบครัวที่หารายได้เสริม				รวม
	ไม่มี	ภรรยา	บุตร	ภรรยาและบุตร	
ต่ำ	6	0	0	0	6
ปานกลาง	41	89	5	9	144
สูง	15	28	2	5	50
รวม	62	117	7	14	200

$$\chi^2 = 14.785 \quad df = 6 \quad \text{Sig} = .022$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน โดยมีบุคคลที่หารายได้เสริมเป็นภรรยา จำนวน 89 คน รองลงมาคือผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 41 คน ,ภรรยาและบุตร จำนวน 9 คน และบุตรจำนวน 5 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน โดยมีโดยมีบุคคลที่หารายได้เสริมเป็นภรรยา จำนวน 28 คน รองลงมาคือตัวผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 15 คน ภรรยาและบุตร จำนวน 5 คน และบุตรจำนวน 2 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดเป็นตัวผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่หารายได้

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 14.785 df =6 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ.022 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลที่หารายได้เสริมที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-25 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพเสริม กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	อาชีพเสริม		รวม
	มี	ไม่มี	
ต่ำ	6	0	6
ปานกลาง	27	117	144
สูง	28	22	50
รวม	61	139	200

$$\chi^2 = 38.389 \quad df = 2 \quad Sig = .000$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน โดยมีคนที่อาชีพเสริม จำนวน 117 คน และมีอาชีพเสริม จำนวน 27 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน โดยมีคนที่อาชีพเสริมจำนวน 28 คน และไม่มีอาชีพเสริม 22 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดมีอาชีพเสริม

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 38.389 df =2 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างการมีอาชีพเสริมที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-26 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างที่พักอาศัย กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	ที่พักอาศัย			รวม
	ของตนเอง	ที่พักทางราชการ	บ้านเช่า	
ต่ำ	0	6	0	6
ปานกลาง	31	105	8	144
สูง	23	27	0	50
รวม	54	138	8	200

$$\chi^2 = 15.800 \quad df = 4 \quad Sig = .003$$

ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน โดยมีบ้านพักเป็นของทางราชการ จำนวน 105 คน ,มีบ้านพักเป็นของตนเอง จำนวน 31 คน และ เป็นบ้านเช่า จำนวน 8 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน โดยมีบ้านพักเป็นของทางราชการ จำนวน 27คน และมีบ้านพักเป็นของตนเอง จำนวน 23 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมด มีบ้านพักเป็นของทางราชการ

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 15.800 df =4 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ.003 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างที่พักอาศัยที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-27 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างรถจักรยานยนต์ที่ใช้เป็นของทางราชการกับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	รถจักรยานยนต์ที่ใช้เป็นของทางราชการ		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	0	0	6
ปานกลาง	126	18	144
สูง	44	6	50
รวม	170	30	200

$$\chi^2 = 35.059 \quad df = 2 \quad Sig = .000$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน โดยใช้รถจักรยานยนต์ที่ใช้เป็นของทางราชการ จำนวน 126 คน และ ไม่ใช้รถจักรยานยนต์ที่ใช้เป็นของทางราชการ จำนวน 18 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คนโดยใช้รถจักรยานยนต์ที่ใช้เป็นของทางราชการ จำนวน 44 คน และ ไม่ใช้รถจักรยานยนต์ที่ใช้เป็นของทางราชการ จำนวน 6 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดไม่ใช้รถจักรยานยนต์ที่ใช้เป็นของทางราชการจำนวน 6 คน

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 35.059 df =2 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างรถจักรยานยนต์ที่ใช้เป็นของทางราชการที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-28 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างโรคประจำตัว และคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	มีโรคประจำตัว		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	6	0	6
ปานกลาง	37	107	144
สูง	19	31	50
รวม	62	138	200

$$\chi^2 = 16.395 \quad df = 2 \quad Sig = .000$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 107 คน และมีโรคประจำตัว จำนวน 37 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 31 คน และมีโรคประจำตัว จำนวน 19 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมด มีโรคประจำตัว

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 16.395 df = 2 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างการมีโรคประจำตัวที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตทั่วไป

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตทั่วไป

ตารางที่ 4-29 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หน้ากากป้องกันควันพิษ กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	การใช้หน้ากากป้องกันควันพิษ		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	0	6	6
ปานกลาง	109	35	144
สูง	34	16	50
รวม	143	57	200

$$\chi^2 = 16.596 \quad df = 2 \quad \text{Sig} = .000$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน จะใช้หน้ากากป้องกันควันพิษ จำนวน 109 คน และไม่ใช้หน้ากากป้องกันควันพิษ จำนวน 35 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน จะใช้หน้ากากป้องกันควันพิษ จำนวน 34 คน และไม่ใช้หน้ากากป้องกันควันพิษ จำนวน 6 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดไม่ใช้หน้ากากป้องกันควันพิษ

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 16.596 $df = 2$ ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างการใช้หน้ากากป้องกันควันพิษที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-30 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ในห้องแอร์ กับ
คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	มีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ในห้องแอร์		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	0	6	6
ปานกลาง	89	55	144
สูง	39	11	50
รวม	128	72	200

$$\chi^2 = 15.221 \quad df = 2 \quad Sig = .000$$

ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน มีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ในห้องแอร์จำนวน 89 คน และไม่มีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ในห้องแอร์ จำนวน 55 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คนมีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ในห้องแอร์จำนวน 39 คน และไม่มีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ในห้องแอร์ จำนวน 11 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดไม่มีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ในห้องแอร์ ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 15.221 df = 2 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างการมีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ในห้องแอร์ที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-31 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานกับคุณภาพชีวิต
โดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	เคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	6	0	6
ปานกลาง	48	60	144
สูง	39	11	50
รวม	129	71	200

$$\chi^2 = 9.648 \quad df = 2 \quad Sig = .008$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานจำนวน 84 คน และไม่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน จำนวน 60 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานจำนวน 39 คน และไม่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน จำนวน 11 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมด เคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 9.674 df =2 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่าไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างการได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมสภาพครอบครัวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตทั่วไป

ตารางที่ 4-32 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการทะเลาะเป็นประจำกับครอบครัว กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	มีเรื่องทะเลาะวิวาทในครอบครัว		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	6	0	6
ปานกลาง	14	130	144
สูง	3	47	50
รวม	23	177	200

$$\chi^2 = 48.107 \quad df = 2 \quad Sig = .000$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ไม่เคยทะเลาะเป็นประจำกับครอบครัว จำนวน 130 คน และยอมรับว่าทะเลาะเป็นประจำกับครอบครัว จำนวน 14 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ไม่เคยทะเลาะเป็นประจำกับครอบครัว จำนวน 47 คน และยอมรับว่าทะเลาะเป็นประจำกับครอบครัว จำนวน 3 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดยอมรับว่าทะเลาะเป็นประจำกับครอบครัว

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 48.107 df =2 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างการทะเลาะเป็นประจำ กับครอบครัวที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-33 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการดูแลเอาใจใส่บุตร กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	มีเวลาดูแลเอาใจใส่บุตร		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	0	6	6
ปานกลาง	81	63	144
สูง	34	16	50
รวม	115	85	200

$$\chi^2 = 10.465 \quad df = 2 \quad Sig = .005$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน มีเวลาดูแลเอาใจใส่บุตร จำนวน 81 คน และไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่บุตร จำนวน 63 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน มีเวลาดูแลเอาใจใส่บุตร จำนวน 34 คน และไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่บุตร จำนวน 16 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดยอมรับว่าไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่บุตร

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 10.465 df =2 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างการดูแลเอาใจใส่บุตรที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-34 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนไม่เพียงพอ กับคุณภาพชีวิต โดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	ค่าตอบแทนไม่เพียงพอใช้จ่ายในครอบครัว		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	0	6	6
ปานกลาง	112	32	144
สูง	31	19	50
รวม	143	57	200

$$\chi^2 = 20.052 \quad df = 2 \quad \text{Sig} = .000$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 144 คน มีคุณภาพชีวิตปานกลาง ยอมรับว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอใช้จ่ายในครอบครัว จำนวน 112 คน และ ยอมรับว่าค่าตอบแทนเพียงพอใช้จ่ายในครอบครัว จำนวน 32 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ยอมรับว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอใช้จ่ายในครอบครัว จำนวน 31 คน และ ยอมรับว่าค่าตอบแทนเพียงพอใช้จ่ายในครอบครัว จำนวน 19 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมด ยอมรับว่าค่าตอบแทนเพียงพอใช้จ่ายในครอบครัว

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 20.052 $df = 2$ ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านี้สำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านี้สำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-35 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวมีกิจกรรมร่วมกัน กับคุณภาพชีวิต โดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	มีกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	0	6	6
ปานกลาง	117	27	144
สูง	47	3	50
รวม	164	36	200

$$\chi^2 = 32.266 \quad df = 2 \quad Sig = .000$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน มีกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว จำนวน 117 คน และไม่เคยมีกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว จำนวน 27 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน มีกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว จำนวน 47 คน และไม่เคยมีกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว จำนวน 3 คน

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 32.266 df = 2 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างครอบครัวมีกิจกรรมร่วมกันที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-36 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการไม่มีเวลาดูแลครอบครัวกับคุณภาพชีวิต โดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	การไม่มีเวลาดูแลครอบครัว		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	0	6	6
ปานกลาง	64	80	144
สูง	10	40	50
รวม	74	126	200

$$\chi^2 = 13.146 \quad df = 2 \quad Sig = .001$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ยอมรับว่ามีเวลาดูแลครอบครัว จำนวน 80 คน และ ยอมรับว่าไม่มีเวลาดูแลครอบครัว จำนวน 64 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ยอมรับว่ามีเวลาดูแลครอบครัว จำนวน 40 คน และ ยอมรับว่าไม่มีเวลาดูแลครอบครัว จำนวน 10 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดยอมรับว่ามีเวลาดูแลครอบครัว ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 13.146 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างการไม่มีเวลาดูแลครอบครัวที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้านสวัสดิการของหน่วยงานมี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตทั่วไป

ตารางที่ 4-37 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการค่ารักษาเพียงพอกับคุณภาพชีวิต โดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	สวัสดิการค่ารักษาเพียงพอ		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	0	6	6
ปานกลาง	82	62	144
สูง	35	15	50
รวม	117	83	200

$$\chi^2 = 12.325 \quad df = 2 \quad Sig = .003$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ยอมรับว่าค่าสวัสดิการเพียงพอ จำนวน 82 คน และ อีก 62 คน ยอมรับว่าสวัสดิการไม่เพียงพอ

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ยอมรับว่าค่าสวัสดิการเพียงพอ จำนวน 35 คน และ อีก 15 คน ยอมรับว่าสวัสดิการไม่เพียงพอ

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดยอมรับว่าสวัสดิการไม่เพียงพอ

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 12.325 df =2 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ.003 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-38 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเล่าเรียนบุตรกับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	ค่าเล่าเรียนบุตรไม่เพียงพอ		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	0	6	6
ปานกลาง	120	24	144
สูง	19	31	50
รวม	139	61	200

$$\chi^2 = 50.077 \quad df = 2 \quad \text{Sig} = .000$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ยอมรับว่าค่าเล่าเรียนบุตรเพียงพอ จำนวน 31 คน และ ยอมรับว่าค่าเล่าเรียนบุตรไม่เพียงพอ จำนวน 19 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ยอมรับว่าค่าเล่าเรียนบุตรเพียงพอ จำนวน 120 คน และ ยอมรับว่ามีค่าเล่าเรียนบุตรเพียงพอ จำนวน 24 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดยอมรับว่าค่าเล่าเรียนบุตรเพียงพอ

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 50.077 df =2 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างค่าเล่าเรียนบุตรที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-39 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสรรบ้านพักกับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	ห้องพักไม่เพียงพอต่อจำนวนเจ้าหน้าที่		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	0	6	6
ปานกลาง	111	33	144
สูง	32	18	50
รวม	143	57	200

$$\chi^2 = 18.636 \quad df = 2 \quad \text{Sig} = .000$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ยอมรับว่าการจัดสรรห้องพักไม่เพียงพอกับเจ้าหน้าที่ จำนวน 111 คน และ ยอมรับว่าการจัดสรรห้องเพียงพอ จำนวน 33 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ยอมรับว่าการจัดสรรห้องพักไม่เพียงพอกับเจ้าหน้าที่ จำนวน 32 คน และ ยอมรับว่าการจัดสรรห้องพักเพียงพอ จำนวน 18 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดยอมรับว่าการจัดสรรห้องพักเพียงพอ

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 18.636 $df = 2$ ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างการจัดสรรบ้านพักที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-40 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการต่างๆ กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	สวัสดิการต่างๆ ดีอยู่แล้ว		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	0	6	6
ปานกลาง	23	121	144
สูง	17	33	50
รวม	40	160	200

$$\chi^2 = 9.085 \quad df = 2 \quad \text{Sig} = .011$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ไม่ยอมรับว่าสวัสดิการต่างๆที่มีให้ดีอยู่แล้ว จำนวน 121 คน และยอมรับว่าสวัสดิการต่างๆที่มีให้ดีอยู่แล้ว จำนวน 23 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ไม่ยอมรับว่าสวัสดิการต่างๆที่มีให้ดีอยู่แล้ว จำนวน 33 คน และยอมรับว่าสวัสดิการต่างๆที่มีให้ดีอยู่แล้ว จำนวน 17 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดไม่ยอมรับว่าสวัสดิการต่างๆที่มีให้ดีอยู่แล้ว

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 9.089 df =2 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่าไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ.011 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างสวัสดิการต่างๆที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตทั่วไป

ตารางที่ 4-41 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในเรื่องการทำงานกับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	มีปัญหาเรื่องงานกับหัวหน้า		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	6	0	6
ปานกลาง	4	140	144
สูง	3	47	50
รวม	13	187	200

$$\chi^2 = 89.611 \quad df = 2 \quad Sig = .000$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน และไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในเรื่องการทำงาน จำนวน 140 คน และยอมรับว่ามีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในเรื่องการทำงาน จำนวน 4 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในเรื่องการทำงาน จำนวน 47 คน และยอมรับว่ามีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในเรื่องการทำงาน จำนวน 3 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดยอมรับว่ามีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในเรื่องการทำงาน

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 89.611 df =2 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่าไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างการมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในเรื่องการทำงานที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-42 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวกับหัวหน้างานกับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	มีปัญหาเรื่องส่วนตัวกับหัวหน้า		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	6	0	6
ปานกลาง	1	143	144
สูง	2	48	50
รวม	9	191	200

$$\chi^2 = 132.215 \quad df = 2 \quad \text{Sig} = .000$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ปฏิเสธว่าไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในเรื่องส่วนตัว จำนวน 143 คน และยอมรับว่ามีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในเรื่องส่วนตัว จำนวน 1 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ปฏิเสธว่าไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในเรื่องส่วนตัว จำนวน 48 คน และยอมรับว่ามีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในเรื่องส่วนตัว จำนวน 2 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดยอมรับว่ามีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในเรื่องส่วนตัว

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 132.215 df =2 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่าไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างการมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวกับหัวหน้างานที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-43 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความไม่ยุติธรรมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยุติธรรม		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	6	0	6
ปานกลาง	22	122	144
สูง	5	45	50
รวม	33	167	200

$$\chi^2 = 32.053 \quad df = 2 \quad \text{Sig} = .000$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ยอมรับว่าผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยุติธรรมในการทำงาน จำนวน 122 คน และอีก 22 คน ยอมรับว่า หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรมในการทำงาน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ยอมรับว่าหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการทำงาน จำนวน 45 คน และอีก 5 คน ยอมรับว่า หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรมในการทำงาน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดยอมรับว่า หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรมในการทำงาน

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 32.053 $df = 2$ ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4-44 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีปัญหากับผู้ร่วมงานกับคุณภาพชีวิต โดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	มีปัญหากับผู้ร่วมงานในเรื่องการทำงาน		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	6	0	6
ปานกลาง	7	137	144
สูง	6	44	50
รวม	19	181	200

$$\chi^2 = 61.126 \quad df = 2 \quad Sig = .000$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ยอมรับว่าไม่เคยมี ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน จำนวน 137 คน และอีก 7 คน ยอมรับว่า เคยมี ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ยอมรับว่าไม่เคยมี ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน จำนวน 44 คน และอีก 6 คน ยอมรับว่า เคยมี ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดยอมรับว่า เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 61.126 df = 2 ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่า ไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านี้สำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านี้สำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างการมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในการทำงานที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

ตารางที่ 4-45 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงานกับ
คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	6	0	6
ปานกลาง	68	76	144
สูง	19	31	50
รวม	93	107	200

$$\chi^2 = 8.386 \quad df = 2 \quad Sig = .015$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ปฏิเสธว่ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน จำนวน 76 คน และยอมรับว่าการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน จำนวน 68 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ปฏิเสธว่ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน จำนวน 31 คน และยอมรับว่าการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน จำนวน 19 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดยอมรับว่าการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 8.386 $df = 2$ ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่าไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงานที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4-46 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับคำสั่งให้ทำงานนอกเวลางาน และคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	การรับคำสั่งให้ทำงานนอกเวลางาน		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	6	0	6
ปานกลาง	121	23	144
สูง	33	17	50
รวม	160	40	200

$$\chi^2 = 9.085 \quad df = 2 \quad Sig = .011$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ยอมรับว่าได้รับคำสั่งให้ทำงานนอกเวลางาน จำนวน 121 คน และไม่เคยได้รับคำสั่งให้ทำงานนอกเวลางาน จำนวน 23 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ยอมรับว่าได้รับคำสั่งให้ทำงานนอกเวลางาน จำนวน 33 คน และไม่เคยได้รับคำสั่งให้ทำงานนอกเวลางาน จำนวน 17 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมดยอมรับว่าได้รับคำสั่งให้ทำงานนอกเวลางาน

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 9.085 $df = 2$ ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่าไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านัยสำคัญ เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างการทำงานต่อเนื่องหลังจากหมดเวลาทำงานที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

สหประชาชาติ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4-47 จำนวนและค่าความสัมพันธ์ระหว่างการลาหยุดได้ตามกำหนดกับคุณภาพชีวิต โดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตทั่วไป	ลาหยุดได้ตามที่กำหนด		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
ต่ำ	0	6	6
ปานกลาง	33	111	144
สูง	20	30	50
รวม	53	147	200

$$\chi^2 = 7.791 \quad df = 2 \quad Sig = .020$$

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ยอมรับว่าไม่สามารถการลาหยุดได้ตามกำหนดในระเบียบปฏิบัติ จำนวน 111 คน และได้ลาหยุดได้ตามกำหนดในระเบียบปฏิบัติ จำนวน 33 คน

รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตสูง จำนวน 50 คน ยอมรับว่าไม่สามารถการลาหยุดได้ตามกำหนดในระเบียบปฏิบัติ จำนวน 30 คน และได้ลาหยุดได้ตามกำหนดในระเบียบปฏิบัติ จำนวน 20 คน

กลุ่มคนที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ จำนวน 6 คน โดยทั้งหมด ยอมรับว่าไม่สามารถการลาหยุดได้ตามกำหนดในระเบียบปฏิบัติ

ซึ่งค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ χ^2 เท่ากับ 7.791 $df = 2$ ซึ่งมีมากกว่าค่าในตาราง แสดงว่าไม่เป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่านี้สำคัญ เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านี้สำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างการลาหยุดได้ตามกำหนดที่แตกต่าง กับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตของการทำงาน

โดยการวิจัยเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคล เรื่องคุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขต บก.น 5 โดย สถิติ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป สำหรับการวิจัยความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One Way Analysis of Variance)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยใช้สถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Probability. (P) มีค่าน้อยกว่า 0.05

**สมมุติฐานที่ 3.1 ว่าด้วยหมวดค่าตอบแทนกับ คุณภาพชีวิตการทำงานว่าด้วย
ของอายุ**

ตารางที่ 4-48 อายุ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการ
งานตามผลงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

โอกาสเลื่อนตำแหน่ง	อายุ	N	df	Sig
โอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงาน ตามผลงาน	<31 ปี	2	3	.000
	31-40 ปี	62	196	
	41-50 ปี	84		
	> 50 ปี	52		
	รวม	200	199	

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ทางด้านหมวดค่าตอบแทนในเรื่องโอกาสเลื่อน
ตำแหน่งทางการงานตามผลงาน น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน ทางด้านคุณภาพชีวิต
การทำงาน

ตารางที่ 4-49 ในกรณีที่ค่านัยสำคัญน้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาค่าความแตกต่าง หา
ค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง บีเจียส์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับ
หมวดค่าตอบแทน ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายชื่อ

อายุ	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference	Sig
โอกาสเลื่อนตำแหน่ง ทางการงานตามผลงาน	31-40 ปี	41-50 ปี	-.63287*	.001
		> 50 ปี	-.75558*	.000

ผลวิจัยเป็นรายชื่อ พบว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน ใน
เรื่องที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งส่งผล
กับ อายุ ระหว่าง 41-50 และ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4-50 อายุ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

อายุ	อายุ	N	df	Sig
ความยุติธรรม	<31 ปี	2	3	.001
	31-40 ปี	62	196	
	41-50 ปี	84		
	> 50 ปี	52		
	รวม	200	199	

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ในเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-51 ในกรณีนี้ที่ค่านัยสำคัญ น้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาความแตกต่าง หา

ค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	(I)อายุ	(J) อายุ	Mean Difference	Sig	
ความยุติธรรม	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	31-40 ปี	41-50 ปี	-.78610*	.000
			> 50 ปี	-.69727*	.002

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่าอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งส่งผลกับ อายุ ระหว่าง 41-50 และ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

สมมุติฐาน ที่ 3.2 ว่าด้วยหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่าด้วยอายุ

ตารางที่ 4-52 อายุ มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

อายุ	อายุ	N	df	Sig
การจัดฝึกอบรม	<31 ปี	2	3	.000
	31-40 ปี	62	196	
	41-50 ปี	84		
	> 50 ปี	52		
	รวม	200	199	

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-53 ในกรณีที่ค่านัยสำคัญ น้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาค่าความแตกต่าง หา ค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	(I)อายุ	(J) อายุ	Mean Differense	Sig
การจัดฝึกอบรม	<31 ปี	41-50 ปี	-1.67857*	.012
	31-40 ปี	41-50 ปี	-.79147*	.000
	41-50 ปี	> 50 ปี	.62088*	.000

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่าอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ ในคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งส่งผลกับ อายุ 31-40 ปี, 41-50 ปี และ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4-54 อายุ มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่อง
สามารถนำความรู้ในอาชีพมาใช้ทำงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน

อายุ	อายุ	N	df	Sig
นำความรู้มาใช้ทำงาน	สามารถนำความรู้มาใช้ทำงาน			
	<31 ปี	2	3	.000
	31-40 ปี	62	196	
	41-50 ปี	84		
	> 50 ปี	52		
รวม	200	199		

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ในเรื่องสามารถนำความรู้ใช้ในการทำงาน น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน นั้น มีความสัมพันธ์ กับการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-55 ในกรณีที่ค่านัยสำคัญน้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาความแตกต่าง หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นกรทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์หมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	(I)อายุ	(J) อายุ	Mean Differense	Sig	
นำความรู้มาใช้ทำงาน	สามารถนำความรู้มาใช้ทำงาน	<31 ปี	41-50 ปี	-1.15476*	.010
		31-40 ปี	41-50 ปี	-.47734*	.000
		41-50 ปี	< 30 ปี	1.15476*	.010
			31-40 ปี	.47734*	.000
			> 50 ปี	.42399*	.000

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่าอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน ในคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งส่งผลกับ อายุ 31-40 ปี, 41-50 ปี และ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

**สมมุติฐานที่ 3.4 ว่าด้วยหมวดค่าตอบแทนกับ คุณภาพชีวิตการทำงานว่าด้วย
อายุงานจรรยา**

ตารางที่ 4-56 อายุงานจรรยาที่มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีความ
ยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

อายุ	อายุ	N	df	Sig
ความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง	1-5 ปี	45	3	.037
	6-10 ปี	26	196	
	11 -15 ปี	66		
	>16 ปี	63		
	รวม	200	199	

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ในเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการ
เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามที่มีอายุงานจรรยาแตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนด้านคุณภาพ
ชีวิต

ตารางที่ 4-57 ในกรณีที่สำคัญ น้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาความแตกต่าง หาค่า Post Hoc
ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดค่าตอบแทน
ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุงานจรรยา เป็นรายคู่

อายุ	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference	Sig
ความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	1-15ปี	11-15 ปี	-.68182*	.004

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่าอายุงานจรรยา 1-15 ปี มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน
ในเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในคุณภาพชีวิตการทำงาน
ซึ่งส่งผลกับอายุงานจรรยา 11-15 ปี

สมมติฐาน ที่ 3.5 ว่าด้วยหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับ คุณภาพ
ชีวิตการทำงานว่าด้วยงานจรรยา

ตารางที่ 4-58 อายุงานจรรยา มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล
ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ ทางด้านคุณภาพชีวิต
การทำงาน

อายุ	อายุ	N	df	Sig	
การจัดฝึกอบรม	เรื่องหน่วยงานจัดให้การ	1-5 ปี	45	3	.000
	ฝึกอบรมเพิ่มความรู้	6-10 ปี	26	196	
	สม่ำเสมอ	11 -15 ปี	66		
		>16 ปี	63		
		รวม	200	199	

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ในเรื่อง ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่ม
ความรู้สม่ำเสมอ น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่
มีอายุงานจรรยาที่แตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของ
บุคคล ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-59 ในกรณีที่ค่านัยสำคัญน้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาความแตกต่างหาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคลในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ จราจร เป็นรายคู่

อายุ	(I)อายุ	(J) อายุ	Mean Difference	Sig	
การจัดฝึกอบรม	เรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความ	1-5 ปี	-11-15 ปี	-.84444*	.000
		6-10 ปี	11-15 ปี	-.43590*	.048
	รู้สม่ำเสมอ	11-15 ปี	1-15 ปี	.84444*	.000
			6-10 ปี	.43590	.048
ล		16 ปีขึ้นไป	.52381*	.002	

ผลการวิจัยพบว่าอายุงานจราจร 1-5 ปี มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความสม่ำเสมอ ในคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งส่งผลกับ อายุงานจราจร 6-10ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4-60 อายุงานจราจร มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

อายุ	อายุ	N	df	Sig	
นำความรู้มาใช้ทำงาน	สามารถนำความรู้ทักษะใน	1 - 5 ปี	45	3	.003
	อาชีพมาใช้ในการทำงาน	6 - 10 ปี	26	196	
		11 - 15 ปี	66		
		>16 ปี	63		
		รวม	200	199	

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานจราจรที่แตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-61 ในกรณีที่ค่านัยสำคัญน้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาความแตกต่าง หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคลในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ จราจร เป็นรายคู่

อายุ	(I)อายุ	(J) อายุ	Mean Difference	Sig
นำความรู้มาใช้ทำงาน สามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพ มาใช้ในการทำงาน	1-5ปี	11-15 ปี	-.44646*	.000
		16 ปีขึ้นไป	-.26032*	.038
	6-10 ปี	11-15 ปี	-.36014*	.016

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่าอายุงานจราจร 1-5 ปี มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน ในคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งส่งผลกับ อายุงานจราจร 6-10ปี 11-15 ปี ละ 16 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3.7 ว่าด้วยหมวดค่าตอบแทนกับ คุณภาพชีวิตการทำงานว่าด้วยระดับชั้นยศ

ตารางที่ 4-62 ยศ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

โอกาสเลื่อนตำแหน่ง	ยศ	N	df	Sig
โอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน	ส.ต.ต.	8	3	.000
	ส.ต.ท.	15	196	
	ส.ต.อ.	28	199	
	ด.ต.	149		
	รวม	200	199	

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed)โอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศที่แตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-63 ยศ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ยศ	ยศ	N	df	Sig
ความยุติธรรม	ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม	8	3	.000
	ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	15	196	
		28	199	
		149		
	รวม	200	199	

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศที่แตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมุติฐานที่ 3.8 ว่าด้วยหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับ คุณภาพชีวิตการทำงานว่าด้วยรับชั้นยศ

ตารางที่ 4-64 ยศ มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ยศ	ยศ	N	df	Sig
การจัดฝึกอบรม	หน่วยงานจัดให้การ	8	3	.000
	ฝึกอบรมเพิ่มความรู้	15	196	
	สม่ำเสมอ	28	199	
		149		
	รวม	200	199	

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศที่แตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-65 ยศ มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่อง สามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

นำความรู้มาใช้ในการทำงาน	ยศ	N	df	Sig
เรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน	ส.ต.ต.	8	3	.000
	ส.ต.ท.	15	196	
	ส.ต.อ.	28	199	
	ด.ต.	149		
	รวม	200	199	

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศที่แตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมุติฐานที่ 3.9 ว่าด้วยหมวดสวัสดิการ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานว่าระดับชั้นยศ

ตารางที่ 4-66 ยศ มีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ พอใจกับเรื่องกฎหมายคุ้มครองในเรื่องที่ทำงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

กฎหมาย	ยศ	N	df	Sig
พอใจกับกฎหมายคุ้มครองในเรื่องที่ทำงาน	ส.ต.ต.	8	3	.000
	ส.ต.ท.	15	196	
	ส.ต.อ.	28	199	
	ด.ต.	149		
	รวม	200	199	

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ความพอใจกับเรื่องกฎหมายคุ้มครองในเรื่องที่ทำงาน น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศที่แตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-67 ยศ มีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ ความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

สวัสดิการ	ยศ	ยศ	N	df	Sig
ความพอใจกับสวัสดิการที่ หน่วยงานจัดให้	ส.ต.ต.		8	3	.000
	ส.ต.ท.		15	196	
	ส.ต.อ.		28	199	
	ด.ต.		149		
	รวม		200	199	

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed)ความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศที่แตกต่างกันนั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-68 ในกรณีที่ค่านัยสำคัญ น้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาความแตกต่าง หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดค่าตอบแทน ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ เป็นรายคู่

	(I) ยศ	(J) ยศ	Mean Difference	Sig
โอกาสเลื่อนตำแหน่งทาง การงานตามผลงาน	ส.ต.ท.	ส.ต.อ.	1.10833*	.017
	ส.ต.อ.	ส.ต.ท.	-1.10833*	.017
		จ.ส.ต.	-1.51905*	.000
		ด.ต.	-1.45145*	.000
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง	ส.ต.ท.	ส.ต.อ.	1.42500	.005
	ส.ต.อ.	ส.ต.ท.	-1.42500*	.005
		จ.ส.ต.	-1.76429*	.000
		ด.ต.	-1.67248*	.000

ตารางที่ 4-68

	(I) ยศ	(J) ยศ	Mean Difference	Sig
หน่วยงานจัดให้การฝึก อบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ	ส.ต.ท.	จ.ส.ต.	.36012*	.000
		ด.ต.	.32601*	.000
	ส.ต.อ.	จ.ส.ต.	-1.59048*	.000
		ด.ต.	-1.04206*	.000
	จ.ส.ต.	ส.ต.ท.	1.85714*	.000
		ส.ต.อ. ด.ต.	1.59048* .54842*	.000 .003
เรื่องสามารถนำความรู้ทักษะ ในอาชีพมาใช้ในการทำงาน	ส.ต.ท.	จ.ส.ต.	-1.00000*	.000
		ด.ต.	-.97315*	.000
	ส.ต.อ.	จ.ส.ต.	-.73333*	.000
		ด.ต.	-.70649*	.000
	ด.ต.	ส.ต.ท.	.97315*	.000
		ส.ต.อ.	.70649*	.000
กฎหมายคุ้มครองในเรื่องที่ทำงาน	ส.ต.ท.	ส.ต.อ.	1.22500*	.003
		ส.ต.อ.	-1.22500*	.003
	ส.ต.อ.	จ.ส.ต.	-1.60000*	.000
		ด.ต.	-1.21074*	.000
	ด.ต.	ส.ต.อ.	1.21074*	.000
		จ.ส.ต.	-.38926*	.042
ความพอใจกับสวัสดิการที่ หน่วยงานจัดให้	ส.ต.ท.	ส.ต.อ.	1.85000*	.000
		ส.ต.อ.	-1.85000*	.000
	ส.ต.อ.	จ.ส.ต.	-1.56429*	.000
		ด.ต.	-1.33154*	.000

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่าระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน ในเรื่องมี
โอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน, ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อน
ตำแหน่ง ในหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องของหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรม
เพิ่มความรู้สม่ำเสมอ, สามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ในหมวดของ
สวัสดิการ ในเรื่องความพอใจกับกฎหมายคุ้มครองในเรื่องการทำงาน และพอใจในสวัสดิการที่
หน่วยงานจัดให้ ซึ่งส่งผลทุกระดับชั้นยศ

สมมุติฐานที่ 3.10 ว่าด้วยหมวดค่าตอบแทนกับ คุณภาพชีวิตการทำงานว่าด้วย รายได้

ตารางที่ 4-69 รายได้ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องโอกาสเลื่อนตำแหน่ง
ทางการงานตามผลงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายได้	รายได้	N	df	Sig
การเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสนเลื่อนตำแหน่ง ทางการงานตามผลงาน	>10,000	7	4	.000
	10,001- 15,000	42	195	
	15,000-20,000	86	199	
	20,001-25,000	56		
	>25,000	9		

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed)โอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ที่ แตกต่างมีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-70 ในกรณีที่ค่านัยสำคัญน้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาความแตกต่างหาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวด ค่าตอบแทน ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่

รายได้	(I)รายได้	(J) รายได้	Mean Difference	Sig
การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงาน ตามผลงาน	10,001-15,000	15,000-20,000	-.49834*	.014
		20,001-25,000	-1.00000*	.000

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่ารายได้ ระดับที่ 10,001-15,000 บาท มีความสัมพันธ์ กับหมวด ค่าตอบแทน ในเรื่องมีโอกาสนเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน ซึ่งส่งผลกับรายได้ 15,001- 20,000บาท และ 20,001-25,00 บาท

ตารางที่ 4-71 รายได้ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายได้	รายได้	N	df	Sig
ความยุติธรรม				
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	>10,000	7	4	.000
	10,001- 15,000	42	195	
	15,000-20,000	86		
	20,001-25,000	56		
	>25,000	9		

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ในเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้แตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-72 ในกรณีที่ค่านัยสำคัญน้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาความแตกต่างหาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดค่าตอบแทน ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่

รายได้	(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference	Sig
ความยุติธรรม				
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	10,001-15,000	15,000-20,000	-.68272*	.002
		20,001-25,000	-1.00000*	.000

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่ารายได้ ระดับที่ 10,001-15,000 บาท มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน ในเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ซึ่งส่งผลกับรายได้ 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,00 บาท

สมมติฐาน ที่ 3.11 ว่าด้วยหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับ คุณภาพ
ชีวิตการทำงานว่าด้วยรายได้

ตารางที่ 4-73 รายได้ มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่อง
หน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สัมาเสมอ ทางด้านคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน

รายได้	รายได้	N	df	Sig
การจัดฝึกอบรม				
หน่วยงานจัดให้การ	>10,000	7	4	.000
ฝึกอบรมเพิ่มความรู้	10,001-15,000	42	19	
สัมาเสมอ	15,000-20,000	86	5	
	20,001-25,000	56		
	>25,000	9		

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้
สัมาเสมอ น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
รายได้ที่แตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับ คุณภาพ
ชีวิตการ

ตารางที่ 4-74 ในกรณีที่ค่านัยสำคัญ น้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาความแตกต่าง หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่

รายได้	(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference	Sig
จัดฝึกอบรม	<10,000บาท	10,001- 15,000	-.83333*	.028
		15,001-20,000	-1.54651*	.000
		20,001-25,000	-1.37500*	.000
	10,001-15,000	<10,000บาท	.83333*	.028
		15,000-20,000	-.71318*	.000
		20,001-25,000	-.54167*	.005
	20,001-25,000	>25,000	.70833*	.034

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่ารายได้ ต่ำกว่า 10,000บาท มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องหน่วยงานจัดให้กรฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ ซึ่งส่งผลกับซึ่งส่งผลกับรายได้ 15,001-20,000บาท, 20,001-25,00 บาท และ มากกว่า25,001 บาท

ตารางที่ 4-75 รายได้ มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายได้	รายได้	N	df	Sig
นำความรู้มาใช้ทำงาน	>10,000	7	4	.000
	10,001- 15,000	42	195	
	15,000-20,000	86		
	20,001-25,000	56		
	>25,000	9		

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศที่แตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-76 ในกรณีที่ค่านัยสำคัญน้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาความแตกต่างหาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่

รายได้	(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference	Sig	
นำความรู้มาใช้ทำงาน	<10,000 บาท	10,001- 15,000	-.69048*	.008	
		15,001-20,000	-.96512*	.000	
		20,001-25,000	-1.05357*	.000	
		>25,000	-.66667*	.036	
	10,001-15,000	<10,000บาท	.69048*	.008	
		15,000-20,000	-.27464*	.021	
		20,001-25,000	-.36310*	.005	

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่ารายได้ ระดับที่ 10,001-15,000 บาท มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล เรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน ซึ่งส่งผลกับรายได้ 15,001-20,000บาท, 20,001-25,00 บาท และ มากกว่า25,001 บาท

สมมุติฐานที่ 3.12 ว่าด้วยหมวดสวัสดิการ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานว่ารายได้

ตารางที่ 4-77 รายได้ มีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ ความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายได้	รายได้	N	df	Sig	
พอใจกับสวัสดิการ	ความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้	>10,000	7	4	.005
		10,001- 15,000	42	195	
		15,000-20,000	86		
		20,001-25,000	56		
		>25,000	9		

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed)ความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ที่แตกต่างกันนั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-78 ในกรณีที่ค่านัยสำคัญน้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาความแตกต่าง หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดสวัสดิการ ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่

สวัสดิการ	รายได้	(I)รายได้	(J) รายได้	MeanDifferense	Sig
ความพอใจกับสวัสดิการที่ หน่วยงานจัดให้	<10,000 บาท		10,001-	1.28571*	.003
			15,000	.92027*	.027
			15,001-20,000	1.12698*	.035
			>25,000		
	10,001-15,000	<10,000บาท	-1.28571*	.003	
		20,001-25,000	-.67857*	.002	

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่ารายได้ ระดับที่ 10,001-15,000 บาท มีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ ในเรื่องความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ ซึ่งส่งผลกับรายได้ 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,00 บาท

สมมุติฐานที่ 3.13 ว่าด้วยหมวดค่าตอบแทนกับ คุณภาพชีวิตการทำงานว่าด้วยระดับการศึกษา

ตารางที่ 4-79 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

โอกาสเลื่อนตำแหน่ง	ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา	N	df	Sig
โอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน		<ปริญญาตรี	143	1	.042
		ปริญญาตรี	57	198	

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed)โอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

**สมมุติฐานที่ 3.17 ว่าด้วยหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับ คุณภาพ
ชีวิตการทำงานว่าด้วยสถานภาพ**

ตารางที่ 4-80 สถานภาพมีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่อง
สามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน

นำความรู้มาใช้ทำงาน	สถานภาพ	N	df	Sig
เรื่องสามารถนำความรู้ทักษะ ในอาชีพมาใช้ในการทำงาน	โสด	5	2	.002
	สมรส	186	197	
	หย่าร้าง	9		

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ ที่แตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-81 ในกรณีที่ค่านัยสำคัญน้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาความแตกต่างหาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่

นำความรู้มาใช้ทำงาน	(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ	Mean Difference	Sig
เรื่องสามารถนำความรู้ทักษะใน อาชีพมาใช้ในการทำงาน	สมรส	โสด	.73011*	.013
		หย่าร้าง	.59677*	.007

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่าสถานภาพ โสด มีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อสถานภาพ สมรส และหย่าร้าง

สมมุติฐานที่ 3.18 ว่าด้วยหมวดสวัสดิการ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานว่า
สถานภาพ

ตารางที่ 4-82 สถานภาพมีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ พอใจกับเรื่องกฎหมายคุ้มครองใน
เรื่องี่ทำงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

กฎหมาย	สถานภาพ	สถานภาพ	Mean Difference	Sig
พอใจกับเรื่องกฎหมาย คุ้มครองในเรื่องี่ทำงาน	สมรส	หย่าร้าง	.97312*	.003

ผลการวิจัยพบว่า ค่านี้สำคัญ (2-tailed) ความพอใจกับเรื่องกฎหมายคุ้มครอง
ในเรื่องี่ทำงาน น้อยกว่า .05 แสดงว่านี่สำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่
มีสถานภาพ ที่แตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-83 ในกรณีที่สำคัญน้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาความแตกต่างหาค่า Post Hoc
ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวด
สวัสดิการ ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

กฎหมาย	สถานภาพ	สถานภาพ	N	df	Sig
พอใจกับเรื่องกฎหมาย	โสด		5	2	.003
คุ้มครองในเรื่องี่ทำงาน	สมรส		186	197	
	หย่าร้าง		9		

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่าสถานภาพ สมรส มีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ ในเรื่อง
ความพอใจกับเรื่องกฎหมายคุ้มครองในเรื่องี่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อสถานภาพ หย่าร้าง ด้วย

ตารางที่ 4-84 สถานภาพมีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ ความพอใจกับสวัสดิการที่
หน่วยงานจัดให้ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

สวัสดิการ \ สถานภาพ	สถานภาพ	N	df	Sig
ความพอใจกับสวัสดิการที่ หน่วยงานจัดให้	โสด	5	2	.002
	สมรส	186	197	
	หย่าร้าง	9		

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-85 ในกรณีที่ค่านัยสำคัญ น้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาความแตกต่าง หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับ
หมวดสวัสดิการ ในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สวัสดิการ \ สถานภาพ	(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ	Mean Difference	Sig
ความพอใจกับสวัสดิการที่ หน่วยงานจัดให้	โสด	โสด	1.15806*	.016
	สมรส	หย่าร้าง	.98029*	.007

ผ

ผลการวิจัยเป็นรายคู่ พบว่าสถานภาพ โสด มีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ ในเรื่องความพอใจกับเรื่องกฎหมายคุ้มครองในเรื่องที่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อสถานภาพ สมรส และหย่าร้าง ด้วย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมุติฐานที่ 3.21 ว่าด้วยหมวดสวัสดิการ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานว่าบุคคลในครอบครัวและประกอบอาชีพจนเจือครอบครัว

ตารางที่ 4-86 บุคคลในครอบครัวที่ช่วยเหลือครอบครัวมีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ
พอใจกับเรื่องกฎหมายคุ้มครองในเรื่องที่ทำงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

บุคคลในครอบครัว กฎหมายคุ้มครอง	บุคคลในครอบครัว	N	df	Sig
พอใจกับเรื่องกฎหมาย คุ้มครองในเรื่องที่ทำงาน	ไม่มี	62	3	.078
	ภรรยา	117	196	
	บุตร	7		
	ภรรยาและบุตร	14		

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ความพอใจกับเรื่องกฎหมายคุ้มครองในเรื่องที่ทำงาน มากกว่า .05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีบุคคลในครอบครัวที่จนเจือครอบครัว ที่แตกต่างกัน นั้นไม่มีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ ความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ มากกว่า .05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีบุคคลในครอบครัวที่จนเจือครอบครัว ที่แตกต่างกัน นั้นไม่มีความสัมพันธ์ กับหมวดสวัสดิการ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-87 ที่พักอาศัยมีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่อง
หน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ที่พักอาศัย การจ้างฝึกอบรม	ที่พักอาศัย	N	df	Sig
หน่วยงานจัดให้การฝึกอบรม เพิ่มความรู้สม่ำเสมอ	ของตนเอง	54	2	.029
	ของทางราชการ	138	197	
	บ้านเช่า	8		

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed) ในเรื่องหน่วยงานจัดให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้สม่ำเสมอ น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ที่พักอาศัยที่ต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4-88 ในกรณีที่ค่านัยสำคัญน้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาค่าความแตกต่างค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความสามารถของบุคคลในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามที่พักอาศัยเป็นรายคู่

ที่พักอาศัย	(I) ที่พักอาศัย	(J) ที่พักอาศัย	Mean Difference	Sig
การจัดฝึกอบรม				
หน่วยงานจัดให้ฝึกอบรม	ของตนเอง	ของทางราชการ	.40660*	.010
เพิ่มความรู้สม่ำเสมอ				

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่าที่พักอาศัยที่เป็นของตนเอง มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน ในเรื่องมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางกรงานตามผลงาน ซึ่งส่งผลกับที่พักอาศัยของทางราชการ

สมมุติฐานที่ 3.28 ว่าด้วยหมวดค่าตอบแทนกับ คุณภาพชีวิตการทำงานว่าด้วย รดจักรยานยนต์ที่เป็นของทางราชการ

ตารางที่ 4-89 รดจักรยานยนต์ที่เป็นของทางราชการ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางกรงานตามผลงาน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

รดจักรยานยนต์ทางราชการ	รดจักรยานยนต์ทางราชการ	N	df	Sig
การเลื่อนตำแหน่ง				
มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางกรงานตามผลงาน	ใช่	170	1	.035
	ไม่ใช่	30	198	

ผลการวิจัยพบว่า ค่านัยสำคัญ (2-tailed)โอกาสเลื่อนตำแหน่งทางกรงานตามผลงาน น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี รดจักรยานยนต์ที่เป็นของทางราชการ ที่แตกต่างกัน นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในกรณีที่ค่านัยสำคัญ น้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาค่าความแตกต่าง ค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดค่าตอบแทนในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามที่รดจักรยานยนต์เป็นรายคู่

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่าที่รถจักรยานยนต์ของทางราชการ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน ในเรื่องมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางกรงานตามผลงาน ซึ่งส่งผลกับที่พักอาศัยของทางราชการ

ตารางที่ 4-90 รถจักรยานยนต์ที่เป็นของทางราชการ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทนในเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

รถจักรยานยนต์ทางราชการ	รถจักรยานยนต์ทางราชการ	N	df	Sig
ความยุติธรรม				
ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	ใช่	170	1	.028
	ไม่ใช่	30	198	

ผลการวิจัยพบว่า ค่านี้สำคัญ (2-tailed) ในเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรถจักรยานยนต์ที่เป็นของทางราชการ แตกต่างกับ นั้นมีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในกรณีที่ค่านี้สำคัญ น้อยกว่า .05 ดังนั้นต้องหาความแตกต่าง หาค่า Post Hoc ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับหมวดค่าตอบแทนในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามที่รถจักรยานยนต์เป็นรายคู่

ผลวิจัยเป็นรายคู่ พบว่าที่รถจักรยานยนต์ของทางราชการ มีความสัมพันธ์ กับหมวดค่าตอบแทน ในเรื่องมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางกรงานตามผลงาน ซึ่งส่งผลกับรถจักรยานยนต์ของทางราชการ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขต กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 จำนวน 493 นาย โดยประชากรกลุ่มเป้าหมายทำแบบสอบถามเป็น จำนวน 200 คน จากตำรวจจราจรทั้งหมด 9 สถานี. ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหาในการปฏิบัติงานจราจรของตำรวจชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5
4. เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการแก้ไข และปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจรชั้นประทวน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจรชั้นประทวน

จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ที่เป็นเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขต บก.น.5 โดยจะเลือกสุ่มตัวอย่างจากทั้งหมดมาทำการกรอกแบบสอบถามเป็นจำนวน 200 คน

ข้อมูลที่ได้มานั้น ได้มีการนำเสนอข้อมูลในรูปการแจกแจงความถี่(frequency), ค่าเฉลี่ย (mean) และอัตราร้อยละ (percentage) และการวิเคราะห์ข้อสมมุติฐานการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อทดสอบแบบสมมุติฐานโดยวิธีทางสถิติ ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi – square)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 84 คน(ร้อยละ 42.0) มีอายุรับราชการ ระหว่าง 11-20 ปี (ร้อยละ 35.0) มีอายุงานปฏิบัติหน้าที่จรรยา ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 66 คน (ร้อยละ 33.0) มีระดับยศเป็น ด.ต. ทำหน้าที่จรรยา จำนวน149 คน (ร้อยละ 74.5) มีรายได้เฉลี่ย 15,001-20,000 บาท จำนวน 86 คน(ร้อยละ 43) มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 143 คน(ร้อยละ 71.5) มีสถานภาพ สมรส จำนวน 186 คน (ร้อยละ 93.0) โดยบุคคลในครอบครัวที่ประกอบอาชีพและนำรายได้มาจุนเจือครอบครัว เป็นภรรยาจำนวน 117 คน (ร้อยละ 58.5) ซึ่งไม่ได้ประกอบอาชีพเสริม จำนวน 139 คน (ร้อยละ 69.5) และมีภาระหนี้สิน จำนวน 176 คน (ร้อยละ 88) มีที่พักเป็นของทางราชการ จำนวน 138 คน (ร้อยละ 69) ใช้รถจักรยานยนต์ทางราชการจำนวน 170 คน (ร้อยละ 85.0) มีรถยนต์ใช้ภายในครอบครัว จำนวน 177 คน (ร้อยละ 88.5) ใช้รถยนต์ที่ไม่ใช่ของทางราชการ จำนวน 181คน (ร้อยละ 90.5) ไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 138 คน (ร้อยละ 69.0)

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

2.1 ในด้านสภาพปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ให้ความเห็นเรื่องสถานที่ทำงานมีสถานที่ทำงานมีฝุ่นละอองจำนวน 196 (ร้อยละ 98) รองลงมาคือ คิว้นจากท่อไอเสีย จำนวน194 คน(ร้อยละ97) ทำงานกลางแดด/ฝน จำนวน 183 คน(จำนวน 91.5) ใช้หน้ากากป้องกันควันทันพิษจำนวน 173 คน(ร้อยละ 71.5) และมีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ให้ห้องแอร์ จำนวน 126 (ร้อยละ 64)

2.2 ในด้านสภาพครอบครัว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่มีเรื่องทะเลาะในครอบครัว จำนวน 177 คน(ร้อยละ88.5) และมีกิจกรรมร่วมกับครอบครัวในวันหยุด จำนวน 164(ร้อยละ62) โดยที่รายได้ไม่พอใช้จ่ายในครอบครัว จำนวน 143(ร้อยละ 71.5) มีเวลาเอาใจใส่ดูแลบุตร จำนวน 115 (ร้อยละ 57.5)และมีเรื่องทะเลาะในครอบครัว จำนวน 23 คน (ร้อยละ 11.5)

2.3 ในด้านสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าสวัสดิการยังดีไม่พอ จำนวน 160 คน(ร้อยละ 80) อุปกรณ์ที่ใช้นั้นไม่เพียงพอ จำนวน 152 คน (ร้อยละ 76)ห้องพักไม่

พอดต่จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวน 143 คน (ร้อยละ 71.5)ค่าเล่าเรียนบุตรไม่เพียงพอ จำนวน 139 คน (ร้อยละ 69.5) และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเพียงพอ จำนวน 117 คน(ร้อยละ 58.5)

2.4 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน กลุ่มส่วนใหญ่ไม่เคยมีปัญหากับหัวหน้างานในเรื่องส่วนตัว สูงถึง 191 คน (ร้อยละ 95.5) รองลงมาไม่เคยมีปัญหากับหัวหน้างานในเรื่อง จำนวน 187 คน(ร้อยละ 93.5) หัวหน้ามีความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงาน จำนวน 167 คน (ร้อยละ 83.5) หัวหน้าไม่ได้มุ่งเน้นผลงานมากกว่าตัวคน จำนวน 143 คน (จำนวน 71.5) และไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน จำนวน 107 คน (ร้อยละ 53.5)

2.5 ในด้านเกี่ยวกับการขี้บ่ กลุ่มส่วนใหญ่ นั้น ไม่เคยมีผู้ขี้บ่ที่ร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกเก็บเงิน สูงถึง จำนวน 194 คน(ร้อยละ 97.0) ไม่เคยมีผู้ขี้บ่ที่ร้องเรียนเกี่ยวกับความประพฤติ จำนวน 175 คน (ร้อยละ 87.5) แต่จะมีการโต้แย้งกับผู้ขี้บ่เมื่อผู้ขี้บ่กระทำผิดกฎจรรยา จำนวน 129 คน(ร้อยละ 64.5)

2.6 ในด้านระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มส่วนใหญ่ต้องทำงานเกินวันละ 8 ชม.จำนวน 167 คน (ร้อยละ83.5)และต้องทำงานต่อเนื่องหลังจากหมดเวลาทำงาน จำนวน 180 คน (ร้อยละ 60)ซึ่งไม่สามารถลาหยุดตามระเบียบที่ให้ได้ จำนวน 147 คน(ร้อยละ 53)

3. คุณภาพชีวิตทั่วไป

3.1ในด้านอนามัยและสาธารณสุข กลุ่มส่วนใหญ่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน จำนวน 135 คน (ร้อยละ 67.5) มีการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย จำนวน 123 คน (ร้อยละ 61.5) และเมื่อมีการเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ หน่วยงานจ่ายค่ารักษาพยาบาล จำนวน 114 คน (ร้อยละ 57)

3.2 ด้านพัฒนาบุคคล โดยผ่านการศึกษาและฝึกอบรม กลุ่มส่วนใหญ่ นั้นได้ผ่านการฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องต่างๆ จำนวน 164 คน(ร้อยละ 82) และได้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา จำนวน 109 คน(ร้อยละ 54.5)

3.3 การมีงานทำและมั่นคงในการดำรงชีวิต ส่วนใหญ่มีความรู้สึกดีที่ได้เป็นตำรวจจราจร จำนวน 193 คน (ร้อยละ 96.5) มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่ทำอยู่ จำนวน 177 คน (ร้อยละ88.5) และเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง จำนวน 176 คน(ร้อยละ 88)

3.4 การใช้เวลาว่าง กลุ่มส่วนใหญ่ใช้เวลาว่างไปกับการสังสรรค์กับเพื่อน จำนวน 177 คน (ร้อยละ 72) และใช้เวลาว่างในการนอน จำนวน 171 คน (ร้อยละ 88.5)และใช้ไปกับการออกกำลังกาย จำนวน 149 คน (ร้อยละ 74.5)

3.5 ความสุขสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่ารายได้ที่ได้มานั้นไม่เพียงพอที่จะดูแลครอบครัวได้ จำนวน 170 คน (ร้อยละ 85) และรายได้ที่ได้มานั้นไม่เพียงพอต้องประกอบอาชีพเสริม จำนวน 144 คน(ร้อยละ 72)

3.6 คุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ กลุ่มส่วนใหญ่มีกิจกรรมร่วมกับชาวบ้านและคนในชุมชน จำนวน123 คน(ร้อยละ 61.5) โดยบริเวณที่พักอาศัยไม่มีสวนสาธารณะที่พอจะ

ให้พักผ่อน จำนวน 127 คน (ร้อยละ 63.5) แต่บริเวณที่พักนั้นไม่มีเสียงรบกวน จนก่อให้เกิดความรำคาญ จำนวน 102 คน (ร้อยละ 51)

3.7 สิทธิเสรีภาพทางการเมือง กลุ่มส่วนใหญ่ ไปใช้สิทธิเลือกตั้งระดับท้องถิ่น จำนวน 177 คน (ร้อยละ 88.5) และ ไปใช้สิทธิเลือกตั้งระดับชาติ จำนวน 174 คน (ร้อยละ 87)

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน

กลุ่มส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ในเรื่องของ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงานเพื่อนร่วมอาชีพในสายงานอื่น ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.750 และ 2.605

ในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในเรื่องหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรม เพิ่มความรู้สม่ำเสมอ และสามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในชุมชนได้ ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.255 และ 1.885

ในเรื่องสวัสดิการผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในเรื่องพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ และพอใจกับกฎหมายที่คุ้มครองในเรื่องการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.685 และ 2.575

สรุปผลทดสอบสมมุติฐานและอภิปรายผล

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกับคุณภาพชีวิตทั่วไป

1.1 อายุมีผลกับคุณภาพชีวิตทั่วไป

1.1.1 ในด้านอนามัยและสาธารณสุข อายุที่แตกต่างกัน จะมีผลในเรื่องของหน่วยงานออกคำปรึกษาพยาบาลเมื่อได้รับบาดเจ็บ

1.1.2 ในทางด้านพัฒนาบุคคล โดยการผ่านการศึกษา และฝึกอบรม อายุที่แตกต่างกันมีผล กับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และหน่วยงานจัดให้มีการเข้ารับการฝึกอบรม

1.1.3 ในด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต อายุที่แตกต่างกันมีผลกับการที่รู้สึกดีที่เป็นตำรวจจราจร และมีความมั่นคงในงานที่ทำ

1.1.4 ในการใช้เวลาว่าง อายุที่แตกต่างกันมีผลกับการนอน ออกกำลังกาย และสังสรรค์กับเพื่อน

1.1.5 ในทางด้านเศรษฐกิจ อายุที่แตกต่างกันมีผลกับสภาพแวดล้อมมีเสียงรบกวน บริเวณที่พักอาศัยมีสวนสาธารณะและมีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

1.2 อายุงานจรรยา มีผลกับคุณภาพชีวิตทั่วไป

1.2.1 ในด้านอนามัยและสาธารณสุข อายุงานจรรยาที่แตกต่างกัน มีผลกับเรื่องการได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน หน่วยงานนอกคำรักษาพยาบาลเมื่อได้รับบาดเจ็บ และใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย

1.2.2 ในทางด้านพัฒนาบุคคล โดยการผ่านการศึกษาและฝึกอบรม อายุงานจรรยาที่แตกต่างกัน มีผลกับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

1.2.3 ในด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต อายุงานจรรยาที่แตกต่างกัน มีผลกับการรู้สึกดีที่เป็นตำรวจจรรยา

1.2.4 ในด้านการใช้เวลาว่าง อายุงานจรรยาที่แตกต่างกัน มีผลกับการนอนและออกกำลังกาย

1.2.5 ในด้านคุณภาพและสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ อายุงานจรรยาที่แตกต่างกัน มีผลกับสภาพแวดล้อมเสียงรบกวนและมีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

1.3 ระดับชั้นยศ มีผลกับคุณภาพชีวิตทั่วไป

1.3.1 ในด้านอนามัยและสาธารณสุข ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลกับเรื่องการได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน หน่วยงานนอกคำรักษาพยาบาลเมื่อได้รับบาดเจ็บ

1.3.2 ทางด้านพัฒนาบุคคลโดยการผ่านการศึกษา ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลกับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ในด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลกับการที่เป็นตำรวจจรรยา

1.3.3 ในด้านการใช้เวลาว่าง ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลกับการใช้เวลาว่างสังสรรค์กับเพื่อน

1.3.4 ทางด้านเศรษฐกิจ ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลกับรายได้จากการทำงานเพียงพอกับการดำเนินชีวิตและไม่ต้องประกอบอาชีพเสริม

1.3.5 คุณภาพและสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลกับสภาพแวดล้อมมีเสียงรบกวน บริเวณที่อยู่มีสวนสาธารณะ

1.4 รายได้มีผลกับมีผลกับผลกับคุณภาพชีวิตทั่วไป

1.4.1 ทางด้านพัฒนาบุคคล โดยผ่านการศึกษาและฝึกอบรม รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อหาความรู้เพิ่มเติม และหน่วยงานจัดให้มีการเข้ารับการฝึกอบรม

1.4.2 ในด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต รายได้มีผลที่แตกต่างกันมีผลกับการรู้สึกดีที่เป็นตำรวจจรรยา

1.4.3 ทางด้านเศรษฐกิจรายได้มีผลที่แตกต่างกันมีผลกับรายได้จากการทำงานเพียงพอกับการดำเนินชีวิตและไม่ต้องประกอบอาชีพเสริม

1.4.4 คุณภาพและสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ มีผลกับสภาพแวดล้อมมีเสียงรบกวน บริเวณที่อยู่มีสวนสาธารณะและมีการเข้าร่วมกิจกรรม

1.5 วุฒิการศึกษาที่มีผลกับคุณภาพชีวิตทั่วไป

1.5.1 ทางด้านพัฒนาบุคคล โดยการผ่านการศึกษาและฝึกอบรมวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลกับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรม

1.5.2 ในด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลกับการรู้สึกดีที่เป็นตำรวจจรรยาจร

1.5.3 ในการใช้เวลาว่าง วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลกับ การใช้เวลาว่างสังสรรค์กับเพื่อน

1.5.4 ด้านคุณภาพและสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลกับ บริเวณที่อยู่ที่มีสวนสาธารณะ

1.6 สถานภาพ มีผลกับคุณภาพชีวิตทั่วไป

1.6.1 ด้านอนามัยและสาธารณสุข สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลกับเรื่องการได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย

1.6.2 ทางด้านพัฒนาบุคคลโดยการผ่านการศึกษาสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลกับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

1.6.3 ในด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลกับ มีผลกับการรู้สึกดีที่เป็นตำรวจจรรยาจร

1.6.4 ด้านการใช้เวลาว่าง สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลกับการใช้เวลาว่างสังสรรค์กับเพื่อน

1.6.5 ด้านคุณภาพและสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลกับบริเวณที่อยู่มีสวนสาธารณะกิจกรรม

1.7 บุคคลที่ช่วยหารายได้จุนเจือครอบครัวมีผลกับคุณภาพชีวิตทั่วไป

1.7.1 ด้านอนามัยและสาธารณสุข บุคคลที่ช่วยหารายได้จุนเจือครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลกับหน่วยงานนอกค่ารักษาพยาบาลเมื่อได้รับบาดเจ็บ

1.7.2 ในด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต บุคคลที่ช่วยหารายได้จุนเจือครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลกับความมั่นคงในงานที่ทำ

1.7.3 การใช้เวลาว่าง บุคคลที่ช่วยหารายได้จุนเจือครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลกับการนอน การออกกำลังกาย และสังสรรค์กับเพื่อน

1.7.4 ทางด้านเศรษฐกิจ บุคคลที่ช่วยหารายได้จุนเจือครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลกับรายได้ไม่ต้องประกอบอาชีพเสริม

1.7.5 คุณภาพและสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ บุคคลที่ช่วยหารายได้จุนเจือครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลกับสภาพแวดล้อมมีเสียงรบกวนและมีการเข้าร่วมกิจกรรม

1.8 ภาระหนี้สินมีผลกับคุณภาพชีวิตทั่วไป

- 1.8.1 ด้านอนามัยและสาธารณสุข ภาระหนี้สินที่แตกต่างกันมีผลต่อใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย
- 1.8.2 การใช้เวลาว่าง ภาระหนี้สินที่แตกต่างกันมีผลต่อการนอน
- 1.8.3 ทางด้านเศรษฐกิจ ภาระหนี้สินที่แตกต่างกันมีผลต่อรายได้จากการทำงานเพียงพอกับการดำเนินชีวิตและรายได้ที่ไม่ต้องประกอบอาชีพเสริม

1.9 ที่พักอาศัย มีผลกับคุณภาพชีวิตทั่วไป

- 1.9.1 ด้านอนามัยและสาธารณสุข ที่พักอาศัยที่แตกต่างกันมีผลต่อใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย
- 1.9.2 ในด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต ที่พักอาศัยที่แตกต่างกันมีผลต่อแก้ปัญหาด้วยตัวเอง
- 1.9.3 การใช้เวลาว่าง ที่พักอาศัยที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้เวลาว่างสังสรรค์กับเพื่อน
- 1.9.4 ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ที่พักอาศัยที่แตกต่างกันมีผลต่อมีผลกับสภาพแวดล้อมมีเสียงรบกวน, บริเวณที่อยู่มีสวนสาธารณะและการเข้าร่วมกิจกรรม

1.10 รถจักรยานยนต์ที่ใช้เป็นของทางราชการมีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป

- 1.10.1 ด้านความมั่นคง รถจักรยานยนต์ที่ใช้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงชีวิตมีความมั่นคงในงานที่ทำ
- 1.10.2 การใช้เวลาว่างรถจักรยานยนต์ที่ใช้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการนอน การออกกำลังกาย และสังสรรค์กับเพื่อน
- 1.10.3 ทางด้านเศรษฐกิจรถจักรยานยนต์ที่ใช้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อรายได้โดยไม่ต้องประกอบอาชีพเสริม
- 1.10.4 ด้านคุณภาพและสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ รถจักรยานยนต์ที่ใช้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 อายุมีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

- 2.1.1 ด้านค่าตอบแทน อายุที่แตกต่างกันมีผลกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งการงานตามผลงาน ผู้บังคับขามีความยุติธรรม
- 2.1.2 ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อายุที่แตกต่างกันมีผลกับทางหน่วยงานนั้นมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้อย่างสม่ำเสมอสามารถนำความรู้ในอาชีพมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

2.2 อายุงานจรรยาบรรณมีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ในด้านค่าตอบแทน อายุงานจรรยาบรรณที่แตกต่างกันมีผลต่อผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม

2.2.2 ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อายุงานจรรยาบรรณที่แตกต่างกันมีผลต่อทางหน่วยงานนั้นมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้อย่างสม่ำเสมอ และสามารถนำความรู้ในอาชีพมาใช้งานร่วมกับผู้อื่นได้

2.3 ระดับชั้นยศ มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.1 ในด้านค่าตอบแทน ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งการงานตามผลงาน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม

2.3.2 ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อทางหน่วยงานนั้นมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้อย่างสม่ำเสมอ และสามารถนำความรู้ในอาชีพมาใช้งานร่วมกับผู้อื่นได้

2.3.3 ทางด้านสวัสดิการ ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการความพอใจกับกฎหมายคุ้มครองในเรื่องการทำงาน และพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้

2.4 รายได้มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4.1 ในด้านค่าตอบแทน รายได้ที่แตกต่างกันมีผลกับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งการงานตามผลงาน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม

2.4.2 ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รายได้ที่แตกต่างกันมีผลกับหน่วยงานนั้นมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้อย่างสม่ำเสมอ และสามารถนำความรู้ในอาชีพมาใช้งานร่วมกับผู้อื่นได้

2.4.3 ทางด้านสวัสดิการรายได้ที่แตกต่างกันมีผลกับความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้

2.5 วุฒิการศึกษา มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.5.1 ในด้านค่าตอบแทน วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลกับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งการงานตามผลงาน

2.6 สถานภาพมีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.6.1 ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลกับสามารถนำความรู้ในอาชีพมาใช้งานร่วมกับผู้อื่นได้

2.6.2 ทางด้านสวัสดิการ สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลกับความพอใจกับกฎหมายคุ้มครองในเรื่องการทำงาน และพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้

2.7 บุคคลที่หารายได้มาช่วยเหลือจนเจ็ครอบครัวยุติธรรมที่แตกต่างกันไม่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน พิจารณาเลื่อนตำแหน่งการงานตามผลงาน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทางหน่วยงานนั้นมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ อย่างสม่ำเสมอ และสามารถนำความรู้ในอาชีพมาใช้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทางด้านสวัสดิการ มีความพอใจกับกฎหมายคุ้มครองในเรื่องการทำงาน และพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้

2.8 ภาระหนี้สินที่แตกต่างกันไม่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน พิจารณาเลื่อนตำแหน่งการงานตามผลงาน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทางหน่วยงานนั้นมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ อย่างสม่ำเสมอ และสามารถนำความรู้ในอาชีพมาใช้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทางด้านสวัสดิการ มีความพอใจกับกฎหมายคุ้มครองในเรื่องการทำงาน และพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้

2.9 ที่พักอาศัยมีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.9.1 ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ที่พักอาศัยที่แตกต่างกันมีผลต่อความสามารถนำความรู้ในอาชีพมาใช้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

2.10 รถจักรยานยนต์ที่ใช้เป็นของทางราชการมีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.10.1 ในด้านค่าตอบแทน รถจักรยานยนต์ที่ใช้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งการงานตามผลงาน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตตำรวจชั้นประทวนในเขต บก.น.5 ผู้วิจัยเห็นว่า มีประเด็นสำคัญที่จะอภิปรายผลดังนี้

1. สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมุติฐาน

1.1. สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ในเรื่องหมวดการตอบแทน อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งทางการทำงานตามผลงานโดยอายุที่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งนั้น จะอยู่ช่วงอายุที่ 31-40 ปี เป็นต้นไป และอายุที่แตกต่างกัน ยังส่งผลถึงเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยส่งผลอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป ในหมวดของการพัฒนาความสามารถของบุคคล อายุที่แตกต่างกันส่งผลในเรื่องของหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ จะอยู่ช่วงที่น้อยกว่า 30 ปี จนถึง อายุ 50 ปีขึ้นไปและอายุที่แตกต่างกันยังส่งผลถึงความสามารถที่จะนำความรู้และทักษะมาใช้อาชีพทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยส่งผลตั้งแต่อายุน้อยกว่า 30 ปี จนถึงอายุมากกว่า 50 ปี สำหรับในหมวดเรื่องสวัสดิการ อายุที่แตกต่างกันไม่ผลต่อ ความพอใจกับกฎหมายที่คุ้มครองในเรื่องการทำงานและความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้

1.2 ในเรื่องของอายุงานจราจร ที่แตกต่างกันที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ในเรื่องหมวดการตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงานงานจราจรที่แตกต่างกันไม่มีผล และอายุจราจรที่แตกต่างกัน มีผลถึงเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยส่งผลอายุงานจราจรตั้งแต่ 1-5 ปี และ 11-15 ปี ในหมวดของการพัฒนาความสามารถของบุคคล อายุงานจราจรที่แตกต่างกันส่งผลในเรื่องของหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ จะอยู่ช่วงงานจราจรตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปและอายุงานจราจรที่แตกต่างกันยังส่งผลถึงความสามารถที่จะนำความรู้และทักษะมาใช้อาชีพมาทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยส่งผลตั้งแต่ อายุงานจราจรตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป สำหรับในหมวดเรื่องสวัสดิการ อายุงานจราจรที่แตกต่างกันไม่ผลต่อ ความพอใจกับกฎหมายที่คุ้มครองในเรื่องการทำงานและความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้

1.3 ในเรื่องของระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ในเรื่องหมวดการตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีผล โดยส่งผลระดับชั้นยศ ตั้งแต่ ส.ต.ท. จนถึง ด.ต.และมีผลถึงเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยส่งผลระดับชั้นยศ ส.ต.อ. จ.ส.ต.และ ด.ต. ในหมวดของการพัฒนาความสามารถของบุคคล ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันส่งผลในเรื่องของหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ จะส่งผลระดับชั้นยศ ส.ต.ท. ส.ต.อ.และ จ.ส.ต.และระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันยังส่งผลถึงความสามารถที่จะนำความรู้และทักษะมาใช้อาชีพมาทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยส่งผลตั้งแต่ระดับชั้นยศตั้งแต่ ส.ต.ท. จนถึง ด.ต. สำหรับในหมวดเรื่องสวัสดิการ ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อ ความพอใจกับกฎหมายที่คุ้มครองในเรื่องการทำงาน ตั้งแต่ระดับชั้นยศ ส.ต.ท.จนถึง ด.ต. และความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ ตั้งแต่ระดับชั้นยศ ส.ต.ท.จนถึง ด.ต.

1.4 ในเรื่องของรายได้ ที่แตกต่างกัน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ในเรื่องหมวดการตอบแทน รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงานโดยรายได้ที่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งนั้น จะอยู่ช่วง 10,001 -25,000 บาท และรายได้ที่แตกต่างกัน ยังส่งผลถึงเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยรายได้จะอยู่ช่วง 10,001-25,000 บาท ในหมวดของการพัฒนาความสามารถของบุคคล รายได้ ที่แตกต่างต่างส่งผลในเรื่องของหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ โดยรายได้จะอยู่ช่วงต่ำกว่า 10,000บาท,10,001-15,000บาท,20,001 จนถึง 50,000 บาทขึ้นไป และรายได้ ที่แตกต่างกันยังส่งผลถึงความสามารถที่จะนำความรู้และทักษะมาใช้อาชีพมาทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยรายได้จะอยู่ช่วงต่ำกว่า 10,000บาท จนถึงมากกว่า 25,000 บาท สำหรับในหมวดเรื่องสวัสดิการ รายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อ ความพอใจกับกฎหมายที่คุ้มครองในเรื่องการทำงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ โดยรายได้จะอยู่ช่วงต่ำกว่า 10,000บาท จนถึงมากกว่า 25,000 บาท

1.5 ในเรื่องของการศึกษา ที่แตกต่างกัน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ในเรื่องหมวดการตอบแทน การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งทางกรงานตามผลงานโดยรายได้ที่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งนั้น และการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลถึงเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในหมวดของการพัฒนาความสามารถของบุคคลการศึกษา ที่แตกต่างต่างไม่ส่งผลในเรื่องของหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และการศึกษา ที่แตกต่างกันไม่ผลถึงความสามารถที่จะนำความรู้และทักษะมาใช้อาชีพมาทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สำหรับในหมวดเรื่องสวัสดิการ การศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อ ความพอใจกับกฎหมายที่คุ้มครองในเรื่องการทำงานและการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้

1.6 ในเรื่องของสถานภาพ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ในเรื่องหมวดการตอบแทน สถานภาพ ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งทางกรงานตามผลงานโดย และสถานภาพที่แตกต่างกัน ยังไม่มีผลถึงเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในหมวดของการพัฒนาความสามารถของบุคคล สถานภาพที่แตกต่างต่างไม่ส่งผลในเรื่องของหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ แต่สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลถึงความสามารถที่จะนำความรู้และทักษะมาใช้อาชีพมาทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยส่งผล ต่อสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง สำหรับในหมวดเรื่องสวัสดิการ สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อ ความพอใจกับกฎหมายที่คุ้มครองในเรื่องการทำงาน ส่งผลต่อสถานภาพ สมรส และหย่าร้างและความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ ส่งผลต่อสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง

1.7 บุคคลในครอบครัวที่จนเจือรายได้ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ในเรื่องหมวดการตอบแทน บุคคลในครอบครัวที่จนเจือรายได้ ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งทางกรงานตามผลงาน และบุคคลในครอบครัวที่จนเจือรายได้ที่แตกต่างกัน ยังไม่ส่งผลถึงเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในหมวดของการพัฒนาความสามารถของบุคคล บุคคลในครอบครัวที่จนเจือรายได้ ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลในเรื่องของหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และส่งผลถึงความสามารถที่จะนำความรู้และทักษะมาใช้อาชีพมาทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยส่งผล สำหรับในหมวดเรื่องสวัสดิการ บุคคลในครอบครัวที่จนเจือรายได้ ที่แตกต่างกันไม่ผลต่อ ความพอใจกับกฎหมายที่คุ้มครองในเรื่องการทำงานและความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้

1.8 ในเรื่องภาระหนี้สิน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ในเรื่องหมวดการตอบแทน ภาระหนี้สิน ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน และ ยังไม่ส่งผลถึงเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในหมวดของการพัฒนาความสามารถของบุคคล ภาระหนี้สินที่แตกต่างไม่ส่งผลในเรื่องของหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และยังไม่ส่งผลถึงความสามารถที่จะนำความรู้และทักษะมาใช้อาชีพมาทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยส่งผล สำหรับในหมวดเรื่องสวัสดิการภาระหนี้สิน ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อ ความพอใจกับกฎหมายที่คุ้มครองในเรื่องการทำงานและความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้

1.9 ที่พักอาศัยที่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ในเรื่องหมวดการตอบแทน ที่พักอาศัยที่แตกต่างที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน และ ยังไม่มีผลถึงเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในหมวดของการพัฒนาความสามารถของบุคคล ที่พักอาศัยที่แตกต่างส่งผลในเรื่องของหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ส่งผลถึงบ้านพักของตนเอง และบ้านพักทางราชการ แต่ไม่ส่งผลถึงความสามารถที่จะนำความรู้และทักษะมาใช้อาชีพมาทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สำหรับในหมวดเรื่องสวัสดิการ ที่พักอาศัยที่แตกต่างไม่ผลต่อ ความพอใจกับกฎหมายที่คุ้มครองในเรื่องการทำงานและความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้

1.10 รถจักรยานยนต์ของทางราชการที่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ในเรื่องหมวดการตอบแทน รถจักรยานยนต์ของทางราชการ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งทางการงานตามผลงาน และ ยังส่งผลถึงเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในหมวดของการพัฒนาความสามารถของบุคคล รถจักรยานยนต์ของทางราชการที่แตกต่างไม่ส่งผลในเรื่องของหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และไม่มีผลถึงความสามารถที่จะนำความรู้และทักษะมาใช้อาชีพมาทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สำหรับในหมวดเรื่องสวัสดิการ รถจักรยานยนต์ของทางราชการที่แตกต่างไม่ผลต่อ ความพอใจกับกฎหมายที่คุ้มครองในเรื่องการทำงานและความพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้

2. ปัจจัยแวดล้อมของกลุ่มตัวอย่างที่มาทดสอบสมมติฐาน

2.1 ในเรื่องสถานภาพการปฏิบัติงาน ทางด้านสถานที่ทำงานที่มีฝุ่นละออง พบว่าการปฏิบัติหน้าที่ในห้องแอร์และการได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป โดยกลุ่มตัวอย่างนั้นมีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน มีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ในห้องแอร์ จำนวน 89 คน และได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานจำนวน 84 คน

2.2 ในด้านสภาพทางครอบครัว มีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปในทุกเรื่อง โดยกลุ่มตัวอย่างนั้นมีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ไม่เคยทะเลาะเป็นประจำกับครอบครัว จำนวน 130 คน มีเวลาดูแลเอาใจใส่บุตร จำนวน 81 คน ยอมรับว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอใช้จ่ายในครอบครัว จำนวน 112 คน มีกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว จำนวน 117 คน และยอมรับว่ามีเวลาดูแลครอบครัว จำนวน 80 คน

2.3 ในด้านสวัสดิการของหน่วยงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปในเรื่องของสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเพียงพอ ค่าเล่าเรียนบุตรไม่เพียงพอ การจัดสรรบ้านพักไม่เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ และสวัสดิการต่างๆที่มีดีอยู่แล้ว โดยกลุ่มตัวอย่างนั้นมีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ยอมรับว่าค่าสวัสดิการเพียงพอ จำนวน 82 คน ยอมรับว่าค่าเล่าเรียนบุตรไม่เพียงพอ จำนวน 120 คน ยอมรับว่าการจัดสรรห้องพักไม่เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ จำนวน 111 คน และไม่ยอมรับว่าสวัสดิการต่างๆที่มีให้ดีอยู่แล้ว จำนวน 121 คน

2.4 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปในเรื่องการมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในเรื่องงานละเรื่องส่วนตัว หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรม มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงานโดยกลุ่มตัวอย่างนั้นมีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ยอมรับว่าไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในเรื่องการทำงาน จำนวน 140 คน ยอมรับว่าไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานในเรื่องส่วนตัว จำนวน 143 คน ยอมรับว่าหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการทำงาน จำนวน 122 คน ยอมรับว่าไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน จำนวน 137 คน และยอมรับไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน จำนวน 76 คน

2.5 ในด้านผู้ขี้ขี้ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป ในด้านของการได้แย้งกับผู้ขี้ขี้เมื่อมีการกระทำผิด ถูกร้องเรียนเกี่ยวกับความประพฤติ และถูกร้องเรียนเรื่องเกี่ยวกับการรับเงิน

2.6 ในเรื่องของระยะเวลาการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปในเรื่องของการทำงานต่อเนื่องจากหมดเวลาทำงาน และการลาหยุดได้ตามที่กำหนดในระเบียบปฏิบัติ โดยกลุ่มตัวอย่างนั้นมีคุณภาพชีวิตปานกลาง จำนวน 144 คน ยอมรับว่าได้รับคำสั่งให้ทำงานนอกเวลางาน ยอมรับว่าไม่สามารถการลาหยุดได้ตามกำหนดในระเบียบปฏิบัติ จำนวน 111 คน

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับเป็นข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทั้งในด้านส่วนตัวและได้ด้านการปฏิบัติงาน

1. จะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่จะมีอายุในช่วง 31 ปีขึ้นไป และมีระดับยศอยู่ที่ ด.ต. ซึ่งเป็นผลมาจาก ก่อนที่จะมาดำรงตำแหน่งงานจราจรนั้น ต้องผ่านสายงานป้องกันและปราบปรามมาก่อน เพราะมีความจำเป็นต้องรู้เส้นทางและพื้นที่ต่างๆ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบเพื่อที่เมื่อมาดำรงตำแหน่งงานจราจรแล้ว ก็สามารถนำประสบการณ์และความรู้ในเรื่องพื้นที่มาใช้ร่วมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเห็นได้ว่า วุฒิการศึกษาของเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งในปัจจุบันผู้วิจัยเห็นว่า ควรจะมีการเพิ่มวุฒิการศึกษาของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้สูงขึ้น เพื่อได้มีความรู้นำมาใช้กับงานให้เกิดประสิทธิภาพให้มากขึ้นได้อีกทางหนึ่ง และประการสำคัญ คือในภาพรวมควรมีการเพิ่มงบประมาณต่างๆ เพื่อมาจัดสรรดูแลเจ้าหน้าที่ตำรวจในเรื่อง การเพิ่มอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพิ่มในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ที่ยังคงไม่เพียงพอต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่พักอาศัยไม่เพียงพอ เพื่อที่รายได้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะได้เพียงพอที่จะนำมาดูแลครอบครัวได้อย่างไม่ขัดสน และผลที่ตามมาคือภาระหนี้สินจะลดลง คุณภาพชีวิตทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตำรวจก็จะดีขึ้นตามลำดับ

2. ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือมลภาวะ ที่เป็นอันตรายต่อร่างกายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายได้ หากไม่มีความระมัดระวัง จึงควรมีการตรวจร่างกายให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ละเอียด และบ่อยครั้ง รวมไปถึงการจัดสิ่งป้องกันอันตรายทั้งทางด้านมลพิษ และการป้องกันอุบัติเหตุ เพื่อลดการสูญเสียและบาดเจ็บ และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรักในงานและตั้งใจปฏิบัติงาน ก็ควรให้เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ในการวางแผนงาน หรือโครงการต่างๆ รวมไปถึงการจัดการฝึกอบรมในเรื่องวิชาการต่างๆ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนและประชาชนพึงพอใจ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเพราะในสังคมไทย ยังต้องยอมรับว่ายังมีระบบอุปถัมภ์อยู่ในสังคมของคนไทยอีกไม่น้อย ซึ่งระบบอุปถัมภ์ก็ยังมีอยู่ในการบริหารงานราชการตำรวจอีกด้วย ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยตรง ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่เกิดประสิทธิภาพ และทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคมขึ้น เพราะไปยึดติดกับ บุญคุณ และ ความเกรงใจ เป็นสำคัญ เพราะเมื่อไม่สามารถนำกฎหมายมาบังคับใช้ให้เหมือนกัน ปัญหาในการทำงานของตำรวจก็จะมีมากขึ้น เพราะประชาชนจะไม่มีวินัยในการรักษากฎระเบียบของสังคม ที่มี และไม่ยอมรับกฎระเบียบ กติกาต่างๆ ที่สังคมตั้งมาเพื่อรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม เพราะมองเห็นว่า กฎระเบียบใช้บังคับได้กับคนที่ไม่มีความเกรงใจหรือ บุญคุณ ยังมี และเกิดขึ้นกับระบบบริหารราชการตำรวจ ก็จะทำให้เกิดปัญหาในแง่มุมมองอื่นอีกมากมาย ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาต่อไป (อึ้งใน อมร วานิชวิวัฒน์ 1998)

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปที่เกี่ยวข้องควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ในเรื่องการสัญจรไปมาของผู้ใช้เส้นทางเนื่องจากได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้การใช้เส้นทางเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นได้แก่ การมีรถไฟฟ้าลอยฟ้า และการมีรถไฟฟ้าใต้ ซึ่งสังเกตได้ว่า เมื่อมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ สภาพปัญหาการจราจรมีแนวโน้มเป็นอย่างไร ซึ่งมีผลโดยตรงกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร รวมไปถึงการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจและลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร จะมีการเปลี่ยนแปลงตามหรือไม่ ก็เป็นเรื่องที่น่าศึกษาอีกด้านหนึ่ง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่าประโยชน์จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนใน บก.น.5 เพื่อเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอันที่จะนำไปปรับปรุงและแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กองบัญชาการตำรวจนครบาล. **กฎจราจรที่ควรรู้**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2540.
- คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
แนวความคิดพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม. เชียงใหม่ : นพบุรุษการพิมพ์, 2543.
- จุฬารัตน์ หอมจันทร์, **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน** :
ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่12 อ.อรุณประเทศ จ.ปราจีนบุรี,
2538.
- เฉลิม ลีวศรีสกุล, **รายงานการตรวจสอบสุขภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเมืองเชียงใหม่**,
2538.
- บุญแสง ธีระภากร. **การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน** . จุลสารพัฒนาข้าราชการ 25
(มกราคม – มีนาคม), 2533; 5–12.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, **“การปรับปรุงคุณภาพชีวิต” : ความมั่นคงทางสังคมและการคุ้มครอง
สิ่งแวดล้อม**” ในวิธีวิทยาศึกษาสังคมไทย: วิธีใหม่แห่งการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร:
ฝ่ายข้อมูลและเผยแพร่ โครงการส่งเสริมองค์การพัฒนาเอกชนไทย, 2535), 185.
- ทวีรัสมิ์ ธนาคม , **ถึงยากก็ต้องทำ** (กรุงเทพมหานคร “หอรัตนชัยการพิมพ์, 2533), 1-2
- พยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภา, 2538.
- พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 ฝ่ายวิชาการ สุตโรไพศาล, 2537.
- พลดา เดชพลมาตย์ ., **บทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของลูกจ้าง**, 2538.
- พัฒนา ศิริโชติบัณฑิต .**หลักการตลาด** .กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซ็นเตอร์ ,2544.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี , **“คุณภาพชีวิตประชากรกับการพัฒนาชนบท ”** วารสารการศึกษานอก
โรงเรียน 18 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2524) : 27 – 28.
- สมยศ นาวิการ . **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจเทรตติ้ง, 2533:
3- 6, 221.

- สมยศ เกียรติพันธ์ุ. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตำรวจฝ่ายอำนวยการ** : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2539.
- สมศักดิ์ ชุมสาย , **กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน** : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2533
- สมศักดิ์ บุญถม. **ปัจจัยที่มีผลต่อการบังคับใช้กฎหมายจราจรของตำรวจจราจร**. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สุตรัก พิละกันทา. **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมเผชิญความเครียดของตำรวจจราจรจังหวัดเชียงใหม่**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.
- สุทธิลักษณ์ สุนทโรดม , **การศึกษามาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน**, 2537.
- สุพัตรา สุภาพ .**สังคมวิทยา** .กรุงเทพมหานคร : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์ จำกัด, 2541.
- สุนนทิพย์ ใจเหล็ก. **การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพของชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- สุรภิจ ศรีมันัส , **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญ และกำลังใจของตำรวจจราจรอำเภอเมืองเชียงใหม่**, 2537
- สำเริง แหียงกระโทก , “ **สื่อมวลชนและวงการบันเทิงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ** “ รายงานการประชุมสัมมนา ณ ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานอาเซียนระหว่างวันที่ 16 -18 ธันวาคม 2528 โดย โครงการศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานแห่งอาเซียน ,(ม.ป.ป.) : 27
- ศราวุธ คงคานนท์. **ปัจจัยในการเสริมสร้างกำลังขวัญในทัศนะของตำรวจจราจรในเขตบก.น.5**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- อัจฉรา นวจินดา , “**ครอบครัวกับคุณภาพชีวิต** “วารสารประชากรศาสตร์ 8 (กันยายน 2535) : 23 – 25 .
- อัณณพ ชูบำรุง. **ทฤษฎีอาชญาวิทยา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2527.
- อัณณพ ชูบำรุง. **อาชญาวิทยาและอาชญากรรม**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2532.

ภาษาอังกฤษ

- Abraham H.Maslow , Motivation and Personality ; New York .Harper Row Publisher.1970
- Amorn Wanichwiwatana , 1998 Thai Police Reform The persistence of institutional corruption :(DOCTORAL THESIS) University of Oxford. Oxford , 2004 : 16
- Brief Arthur P. 1981. Managing job stress. (n.p.) : Lihle, Broen and Company
- Campbell A, Comverse DE and Rodgers W. The quality of American life ; Perception , Education and Satisfactions. New York ; Russell Sage , 1976 ; 59.
- Chamar, R.C.1975. Population and Social economic development. In Population trend, Resources and Environment: Handbook on populatuon. New York: Human Sciences
- Davis Louis E.Enhancing ., Quality of Working Life : Developments in the United State . International Labour Review 116 (July – August) 1977 ; 53
- Delamotte Y and Takezawa S. Quality of Working Life in international perspective. Switzerland ; International Labor Organization , 1984; 2 – 3
- Efraty D and Sirgy MJ. The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses . Social Indicators Research . 1990 : 22 , 31 – 47.
- Erikson, Kai T .1982 ." Genetics and criminal behavior ; Evidence through the End of the 1970s "Criminology 30 ; 43 – 66
- Furnham A and Schaeffer R. Person–environment fit , job satisfaction and mental health .Journal Occupational Psychology 57 (1984) : 295 – 307
- George , Linda K., and Berson, Lucille B. 1980. Quality of life in order person. New York : Human science
- Guest CV.Terrytown : Quality of Work Life at General Motor plant. In Zager, Robert and Rosow ,& P.Michael.(Eds.) ,The Innovative organization : Productive programs in action.New York : Pergamon Press,1982: 88.
- Hackman, Richad J., and Suttle. 1977. Improving lifedt work : Behavioral Science approach to organization change. Santa Monica, Calif : Goodyear Publishinh
- Herberg, Frederick. The Motivation of work. Frederick Herberg , Berbard Mausner, Barbara Bloch Snyderman, New Bruswick ; Transcaction, 1993.
- Katzell RA.Work attitude motivation and performance. Professional Psychology 11 (1980): 411

- Kerce Elyse W and Kewley Stephanie Booth ."Quality of Work Life Surveys in Organizations Methods and Benefits", in Improving Organizational Survey in :New Directions, methods and Applications.(n.p.): SAGE Publications,1993;194.
- Kitsuse, John I. 1990 . " Routine activities and crime : An anaiysis of victimization in Canada "Criminology 28 :137 – 152
- Lemert, Edwin M. **Human Deviance , Social Problems and Social Control** ,Englewood Cliffs ,N.J., Prentice Hall , 1972 .
- Singer quoted in Booz – Allen , The Quality of life Concept : A Potential New Tool For Decision – Malres (Washington D.C., : National Technical Information Service , (1973) 1-5.
- Suresh Srivastva and Others.Job Satisfaction and Productivity.The Comparative Administration Research Institute.The Kent State University Press,1975: 12.
- Sutherland,Edwin H. and Cressey,Donald R..Criminology. New York : J.B. Lippincott Company. 1978.
- Taft,Donald R. and England,Ralph W.1964.Criminology.New York : The Macmillan company. Tannenbaum , Frank 1960 . The myth of mental illness " American Psychologist 15 (February) : 113–118.
- Wall, Sharlon. 1974. Indentification of quality of life indicators for use in family planning programs in developing countries. Dissertation Abstrscts Internation. 15 (july):6



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขต บก.น.5

ผู้ดำเนินการวิจัย ร.ต.อ.ภาวัต วรรณสุภัทร

นิสิตปริญญาโท ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหาในการปฏิบัติงานจราจรของตำรวจจราจรชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5
4. เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการแก้ไข และปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5

2. ในการตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตอบทุกข้อ
ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ได้

แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมายวงกลมลงในช่องคำตอบที่ท่านเลือกข้อละคำตอบเดียวและเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

สำหรับผู้วิจัย

1. อายุ

- | | | | | |
|-------------------|--------------|--------------|-------------------|--------------------------|
| 1.) ต่ำกว่า 31 ปี | 2.) 31-40 ปี | 3.) 41-50 ปี | 4.) มากกว่า 50 ปี | <input type="checkbox"/> |
|-------------------|--------------|--------------|-------------------|--------------------------|

2. อายุการรับราชการตำรวจ

- | | | | | |
|-------------|--------------|--------------|-----------------|--------------------------|
| 1.) 1-10 ปี | 2.) 10-20 ปี | 3.) 20-30 ปี | 4.) 31 ปีขึ้นไป | <input type="checkbox"/> |
|-------------|--------------|--------------|-----------------|--------------------------|

3. การปฏิบัติหน้าที่ด้านการจราจร

- | | | | | |
|------------|-------------|----------------|------------------|--------------------------|
| 1.) 1-5 ปี | 2.) 6-10 ปี | 3.) 11 - 15 ปี | 4.) 16 ปี ขึ้นไป | <input type="checkbox"/> |
|------------|-------------|----------------|------------------|--------------------------|

4. ยศ

- | | | | | | |
|------------|------------|------------|------------|----------|--------------------------|
| 1.) ส.ต.ต. | 2.) ส.ต.ท. | 3.) ส.ต.อ. | 4.) จ.ส.ต. | 5.) ด.ต. | <input type="checkbox"/> |
|------------|------------|------------|------------|----------|--------------------------|

สำหรับผู้วิจัย

5. เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง บาท/เดือน
 1.) ต่ำกว่า 10,000 บาท 2.) 10,001-15,000 บาท 3.) 15,001 - 20,000 บาท
 4.) 20,001 - 25,000 บาท 5.) 25,001 บาท ขึ้นไป
6. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 1.) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2.) ปริญญาตรี
 3.) ปริญญาโท 4.) อื่นๆ(ระบุ).....
7. สถานภาพ
 1.) โสด 2.) สมรส 3.) หย่าร้าง
8. บุคคลในครอบครัวที่ประกอบอาชีพ และนำรายได้มาจุนเจือครอบครัว
 1.) ไม่มี 2.) ภรรยา 3.) บุตร 4.) ภรรยาและบุตร
9. นอกจากรับราชการ ประกอบอาชีพเสริม
 1.) ประกอบอาชีพเสริม 2.) ไม่ได้ประกอบอาชีพเสริม
10. ภาระหนี้สิน
 1.) มี เป็นจำนวน บาท 2.) ไม่มี
11. ที่พักอาศัย
 1.) เป็นของตนเอง 2.) เป็นของทางราชการจัดไว้ให้ 3.) บ้านเช่า
12. รถจักรยานยนต์ที่ใช้เป็นของทางราชการ
 1.) ใช่ 2.) ไม่ใช่
13. รถยนต์ ที่ใช้เป็นของทางราชการ
 1.) ใช่ 2.) ไม่ใช่
14. มีรถยนต์ใช้ภายในครอบครัว
 1.) ใช่ 2.) ไม่ใช่
15. โรคประจำตัว
 1.) ใช่ 2.) ไม่ใช่

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

สำหรับผู้วิจัย

สภาพการปฏิบัติงาน	ใช่	ไม่ใช่
1. สถานที่ทำงานมีฝุ่นละออง		
2. สถานที่ทำงานมีควันพิษจากท่อไอเสียรถ		
3. ใช้หน้ากากป้องกันควันพิษ		
4. มีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ในห้องที่มีเครื่องปรับอากาศ		
5. ต้องปฏิบัติหน้าที่กลางแจ้งแดด หรือขณะฝนตก		
6. ท่านเคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน		
สถานภาพครอบครัว	ใช่	ไม่ใช่
1. มีการทะเลาะกันเป็นประจำในครอบครัว		
2. ท่านมีเวลาดูแลเอาใจใส่บุตร		
3. ค่าตอบแทนจากการทำงานไม่เพียงพอใช้ในครอบครัว		
4. ครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด		
5. ไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่ครอบครัว		
สวัสดิการของหน่วยงาน	ใช่	ไม่ใช่
1. อุปกรณ์ในการทำงานไม่ทันสมัยและไม่พร้อมที่จะใช้งาน		
2. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเพียงพอ		
3. ค่าเล่าเรียนบุตรไม่เพียงพอ		
4. จัดสรรบ้านพักไม่เพียงพอต่อจำนวนเจ้าหน้าที่		
5. สวัสดิการต่างๆ ที่มีให้ดีแล้ว		
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ใช่	ไม่ใช่
1. มีปัญหากับผู้บังคับบัญชาในเรื่องของการทำงาน		
2. มีปัญหากับผู้บังคับบัญชาในเรื่องส่วนตัว		
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยุติธรรมที่เท่ากันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน		
4. มีปัญหากับผู้ร่วมงานในเรื่องการทำงาน		
5. มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน		
6. ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นผลงานมากกว่าห่วงใยตัวผู้ปฏิบัติงาน		
ผู้ขี้ขี้	ใช่	ไม่ใช่
1. มีการโต้แย้งกับผู้ขี้ขี้เมื่อผู้ขี้ขี้กระทำผิดกฎหมาย		
2. เคยถูกผู้ขี้ขี้เส้นทางร้องเรียนเกี่ยวกับความประพฤติ		
3. เคยถูกผู้ขี้ขี้เส้นทางร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกเก็บเงิน		
ระยะเวลาในการทำงาน	ใช่	ไม่ใช่
1. ระยะเวลาในการทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง		
2. เคยได้รับคำสั่งให้ทำงานต่อเนื่องหลังจากหมดเวลาทำงาน		
3. ลาหยุดได้ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบปฏิบัติ		

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตทั่วไป	ใช่	ไม่ใช่
ด้านที่ 1 คุณภาพชีวิตทางด้านอนามัย และสาธารณสุข		
1. ท่านเคยได้รับบาดเจ็บจากการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน		
2. เมื่อท่านเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน หน่วยงานจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ท่าน		
2. หน่วยงานของท่านจัดตรวจสุขภาพให้ท่านปีละครั้ง		
3. สภาพเครื่องมือเครื่องใช้ของทางราชการที่ใช้ผู้มีสภาพดี		
4. ทางหน่วยงานได้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้ท่าน		
5. ท่านใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือไม่		
6. ในแต่ละวันท่านได้รับอาหารครบ 3 มื้อหรือไม่		
7. ท่านดื่มสุรา		
8. ท่านสูบบุหรี่		
ด้านที่ 2 พัฒนาการบุคคล โดยผ่านการศึกษา และฝึกรอบรม	ใช่	ไม่ใช่
1. ท่านสนใจศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ		
2. ท่านศึกษาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มระดับวุฒิการศึกษา		
3. เมื่อหน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกรอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ		
ด้านที่ 3 การมีงานทำ ความมั่นคงในการดำรงชีวิต	ใช่	ไม่ใช่
1. มีความรู้สึกดีที่ได้ทำงานเป็นตำรวจจราจร		
2. รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพที่กระทำอยู่		
3. เมื่อประสบปัญหา ท่านแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง		
4. เมื่อประสบปัญหา ท่านปรึกษาคนในครอบครัว		
5. เมื่อประสบปัญหาท่านปรึกษาเพื่อน		
6. ท่านเคยปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาที่นับถือ เช่นไปวัด ไปสุเหร่า		
ด้านที่ 4 การใช้เวลาว่าง	ใช่	ไม่ใช่
1. ท่านใช้เวลาว่างโดยการนอน		
2. ท่านใช้เวลาว่างโดยการ ออกกำลังกาย		
3. ท่านใช้เวลาว่างโดยการสังสรรค์กับเพื่อน		
4. ท่านใช้เวลาว่างโดยการดูหนัง ฟังเพลง		
5. ท่านใช้เวลาว่างโดยการเลี้ยงสัตว์		
6. ท่านใช้เวลาว่างโดยการปลูกต้นไม้		
7. ท่านใช้เวลาว่างโดยการทำความสะอาดบริเวณบ้าน		
8. ท่านใช้เวลาว่างโดยการเที่ยวในสถานเริงรมย์		

ด้านที่ 5 ความสุขสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจ	ใช่	ไม่ใช่	
1. รายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน			<input type="checkbox"/>
2. รายได้ของท่านสามารถดูแลครอบครัวได้ โดยไม่ต้องประกอบอาชีพเสริม			<input type="checkbox"/>
ด้านที่ 6 คุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	ใช่	ไม่ใช่	
1. สภาพแวดล้อมบริเวณที่อยู่อาศัยมีเสียงดัง จนก่อให้เกิดความรำคาญ			<input type="checkbox"/>
2. สภาพแวดล้อมบริเวณที่อยู่อาศัยไม่มีกลิ่นเหม็น			<input type="checkbox"/>
3. บริเวณที่อยู่อาศัยมีสวนสาธารณะที่สามารถเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจได้			<input type="checkbox"/>
4. ท่านร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อนบ้าน และคนในชุมชน			<input type="checkbox"/>
ด้านที่ 7 สิทธิเสรีภาพทางการเมือง	ใช่	ไม่ใช่	
1. ท่านไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ในระดับท้องถิ่น			<input type="checkbox"/>
2. ท่านไปใช้สิทธิเลือกตั้งในระดับชาติ			<input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
หมวด ค่าตอบแทน					
1. รายได้ที่ท่านได้รับเสมอภาคเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมอาชีพในสายงานอื่น					
2. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการทำงานตามผลงาน					
3. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง					
หมวด สิ่งแวดล้อม					
1. สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี มีห้องน้ำที่สะอาด					
2. มีสถานที่รับประทานอาหาร และมีบริการน้ำดื่มที่สะอาดไว้รับประทาน					
3. มีการจัดกิจกรรมสันทนาการ เช่น การเล่นกีฬา					

หมวด การพัฒนาความสามารถของบุคคล					
1. มีการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมเพิ่มเติมความรู้					
2. มีเงินสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาอบรม					
3. หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรม เพิ่มความรู้สม่ำเสมอ					
4. สามารถนำความรู้ทักษะในอาชีพมาใช้ทำงานร่วมกับผู้อื่นในชุมชนได้					
หมวด สวัสดิการ					
1. พอใจกับกฎหมายที่คุ้มครองในเรื่องการทำงาน					
2. พอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้					
หมวด การพักผ่อนหย่อนใจ					
1. ครอบครัวมีความภูมิใจในงานของท่าน					
2. นอกจากทำงานแล้วยังมีเวลาให้กับครอบครัว					
3. จัดเวลาไปออกกำลังกายได้					
หมวด ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
1. เห็นการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ว่างานที่ปฏิบัติทำให้สังคมสงบสุข					
2. เห็นการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ว่าทุกงานช่วยให้ประเทศชาติเจริญ					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

1. ท่านคิดว่าคุณภาพชีวิตของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรต่อหน่วยงาน/องค์กรที่ท่านทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตำรวจ
จราจร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรต่อนโยบายของรัฐบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจร

.....

.....

.....

.....

.....



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ร้อยตำรวจเอก ภาวัต วรรณสุภัทร เกิดเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม พุทธศักราช 2517 จังหวัด กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (รุ่นที่ 53) เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม พุทธศักราช 2542

ประวัติการทำงาน

1. รองสารวัตร ฝ่ายป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรอำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง เมื่อปีพุทธศักราช 2543
2. ปฏิบัติหน้าที่ พนักงานสอบสวน (สบ.1) สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดระนอง เมื่อปีพุทธศักราช 2543-2545
3. ปฏิบัติหน้าที่นายตำรวจติดตาม อดีตผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อปี พุทธศักราช 2545-2546

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ตำแหน่ง – รองสารวัตรจราจร สถานีตำรวจนครบาลบางนา กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

สถานที่ทำงาน-สถานีตำรวจนครบาลบางนา ถนนศรีนครินทร์ แขวงหนองบอน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย