

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ข้อมูลส่วนบุคคลของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับชั้นยศ ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกัน
ปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

(n = 290)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปี	34	11.7
31-35 ปี	108	37.2
36-40ปี	93	32.1
มากกว่า 40ปี	55	19.0
2. สถานภาพสมรส		
โสด	72	24.8
สมรส	218	75.2
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	185	63.8
สูงกว่าปริญญาตรี	105	36.2
4. เงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	94	32.4
10,000-11,500 บาท	51	17.6
11,501-13,000 บาท	59	20.3
มากกว่า 13,000 บาท	86	29.7
5. ประสบการณ์		
ต่ำกว่า 8 ปี และ 8 ปี	67	23.1
9-12 ปี	98	33.8
13-16 ปี	51	17.6
มากกว่า 16 ปี	74	25.5
6. ระดับชั้นยศ		
สิบตำรวจตรีและสิบตำรวจโท	73	25.1
สิบตำรวจเอก	67	23.2
จ่าสิบตำรวจ	78	26.9
ดาบตำรวจ	72	24.8

ข้อมูลส่วนบุคคลของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกอง
บังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี (ร้อยละ 37.2) และอยู่ในสถานภาพสมรส (ร้อยละ 75.2) มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 63.8) โดยมีเงินเดือนส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 32.4) ประสบการณ์ทำงานอยู่ในระหว่าง 9-12 ปี (ร้อยละ 33.8) และมีระดับชั้นยศจำสิบตำรวจ (ร้อยละ 26.9)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และระดับการแปลผลคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมาก ปานกลาง และน้อย

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แสดงไว้ในตารางที่ 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 และ 10 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ย
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

(n=290)								
ด้านค่าตอบแทนที่	เห็นด้วย	เห็น	ไม่	ไม่	ไม่	\bar{X}	S.D.	ระดับ
เพียงพอ และ	อย่างยิ่ง	ด้วย	แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย			คุณภาพ
เป็นธรรม					อย่างยิ่ง			ชีวิตการ
								ทำงาน
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับการใช้จ่ายกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	4 (1.4)	47 (16.2)	53 (18.3)	113 (39.0)	73 (25.2)	2.30	1.06	น้อย
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	8 (2.8)	42 (14.5)	43 (14.8)	130 (44.8)	67 (23.1)	2.29	1.06	น้อย
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนคุ้มค่ากับการเสี่ยงภัยในการทำงาน	3 (1.0)	48 (16.6)	47 (16.2)	113 (39.0)	79 (27.2)	2.25	1.06	น้อย
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในสายงานอื่น	2 (.7)	45 (15.5)	56 (19.3)	130 (44.8)	57 (19.7)	2.33	.98	น้อย
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน	3 (1.0)	52 (17.9)	69 (23.8)	102 (35.2)	64 (22.1)	2.41	1.05	ปานกลาง
รวม						2.31	.86	น้อย

ตารางที่ 3 แสดงภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.31$, S.D. = .86) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในข้อ 5 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน ($\bar{x} = 2.41$, S.D. = 1.05) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในข้อ 3 ท่านได้รับค่าตอบแทนคุ้มค่ากับการเสี่ยงภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 2.25$, S.D. = 1.06)

ตารางที่ 4 แสดงคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประโยชน์เกื้อกูล

ด้านด้านประโยชน์ เกื้อกูล	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน	(n=290)
1. หน่วยงานของท่าน กำหนดให้มีวันลาพัก ผ่อนอย่างเหมาะสม	5 (1.7)	72 (24.8)	62 (21.4)	93 (32.1)	58 (20.0)	2.56	1.12	ปานกลาง	
2. ท่านสามารถใช้ สิทธิ์ในการลาพัก ผ่อนได้ อย่างเต็มที่	10 (3.4)	65 (22.4)	59 (20.3)	88 (30.3)	68 (23.4)	2.52	1.17	ปานกลาง	
3. ท่านไม่สามารถลา กิจหรือลาพักผ่อนได้ โดยเฉพาะช่วงเทศ กาลต่างๆ เช่น วัน ปีใหม่ สงกรานต์ ฯลฯ	103 (35.5)	57 (19.7)	31 (10.7)	40 (13.8)	59 (20.3)	2.64	1.56	ปานกลาง	
4. ท่านได้รับเบี่ยง อย่างเพียงพอในการ นำยานพาหนะออก ตรวจพื้นที่ต่างๆ	27 (9.3)	58 (20.0)	124 (42.8)	81 (27.9)	-	2.11	.92	น้อย	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านด้านประโยชน์ เกื้อกูล						(n=290)		ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	
5. การเบิกค่ารักษา พยาบาลในหน่วยงาน ของท่านเป็นไปอย่าง ล่าช้า	74 (25.5)	106 (36.6)	37 (12.8)	35 (12.1)	38 (13.1)	2.51	1.34	ปานกลาง
รวม						2.47	.65	ปานกลาง

ตารางที่ 4 แสดงภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.47$, S.D. = .65) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในข้อ 3 ท่านไม่สามารถลาภกิจหรือลาพักผ่อนได้ โดยเฉพาะช่วงเทศกาลต่างๆ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ ฯลฯ ($\bar{x} = 2.64$, S.D. = 1.56) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในข้อ 4 ท่านได้รับเบี้ยเลี้ยงอย่างเพียงพอในการนำยานพาหนะออกตรวจพื้นที่ต่างๆ ($\bar{x} = 2.11$, S.D. = .92)

ตารางที่ 5 แสดงคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ย
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	(n=290)					\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
1. หน่วยงานมียานพาหนะให้ท่านใช้ได้ อย่างเพียงพอกับการ ปฏิบัติงาน	6 (2.1)	32 (11.0)	42 (14.5)	108 (37.2)	102 (35.2)	2.08	1.06	น้อย
2. ยานพาหนะที่ท่าน ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในสภาพพร้อม ใช้งาน	5 (1.7)	16 (5.5)	46 (15.9)	105 (36.2)	118 (40.7)	1.91	.97	น้อย
3. ท่านได้รับการแจก จ่ายอาวุธปืนจาก หน่วยงานอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติงาน	13 (4.5)	65 (22.4)	36 (12.4)	98 (33.8)	78 (26.9)	2.44	1.23	ปานกลาง
4. หน่วยงานแจกจ่าย อุปกรณ์สื่อสาร ที่มี ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานให้แก่ท่าน	8 (2.8)	41 (14.1)	48 (16.6)	110 (37.9)	83 (28.6)	2.24	1.10	น้อย
5. หน่วยงานของท่าน จัดให้มีอุปกรณ์ที่ พร้อมในการออก ตรวจ เช่น อุปกรณ์ สื่อสาร ปืน เสื้อ สะท้อนแสง ไฟฉาย กุญแจมือ	3 (1.0)	61 (21.0)	57 (19.7)	98 (33.8)	71 (24.5)	2.40	1.10	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n=290)								
ด้านสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
6. ท่านรู้สึกมีความ มั่นคงปลอดภัยใน การปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับต่ำ	62 (21.4)	113 (39.0)	40 (13.8)	51 (17.6)	24 (8.3)	2.52	1.24	ปานกลาง
7. แสงสว่างมีผลต่อ ความปลอดภัยใน ขณะที่ท่านปฏิบัติงาน สายตรวจ	78 (26.9)	125 (43.1)	31 (10.7)	38 (13.1)	18 (6.2)	2.29	1.18	น้อย
8. ในการปฏิบัติงาน ออกตรวจ เช่น สาย ตรวจเดินเท้าตอน กลางวัน อุณหภูมิมี ผลต่อการปฏิบัติงาน ของท่าน	60 (20.7)	131 (45.2)	45 (15.5)	40 (13.8)	14 (4.8)	2.37	1.10	ปานกลาง
9. ในหน่วยงานมีการ จัดห้องทำงาน ที่ท่าน รู้สึกว่าไม่คับแคบจน เกินไป	20 (6.9)	114 (39.3)	68 (23.4)	49 (16.9)	39 (13.4)	3.09	1.17	ปานกลาง
10. หน่วยงานได้จัด ห้องทำงานให้แก่สาย งาน (ป้องกันปราบ ปราบ) ท่านอย่าง เป็นสัดส่วน	14 (4.8)	131 (45.2)	61 (21.0)	59 (20.3)	25 (8.6)	3.17	1.08	ปานกลาง
รวม						2.45	.56	ปานกลาง

ตารางที่ 5 แสดงภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.45$, S.D. = .56) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในข้อ 10 หน่วยงานได้จัดห้องทำงานให้แก่สายงาน (ป้องกันปราบปราม) ท่านอย่างเป็นทางการเป็นส่วน ($\bar{x} = 3.17$, S.D. = 1.08) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในข้อ 2 ยานพาหนะที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ($\bar{x} = 1.91$, S.D. = .97)

ตารางที่ 6 แสดงคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

(n=290)								
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน	16 (5.5)	121 (41.7)	72 (24.8)	55 (19.0)	26 (9.0)	3.16	1.08	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุม หรือ อบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน	8 (2.8)	110 (37.9)	72 (24.8)	72 (24.8)	28 (9.7)	2.99	1.06	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสนเสนอผลงานจากความคิดริเริ่ม ของท่านต่อหน่วยงาน	7 (2.4)	79 (27.2)	88 (30.3)	73 (25.2)	43 (14.8)	2.77	1.08	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n=290)

ด้านโอกาสในการ พัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
4. ท่านมีส่วนร่วมใน การปรับปรุง และ พัฒนาการทำงานใน หน่วยงานของท่าน	6 (2.1)	119 (41.0)	59 (20.3)	74 (25.5)	32 (11.0)	2.98	1.09	ปานกลาง
5. ท่านมีโอกาสได้รับ ทราบผลการปฏิบัติ งานของตนเอง	12 (4.1)	129 (44.5)	74 (25.5)	56 (19.3)	19 (6.6)	3.20	1.01	ปานกลาง
6. หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้เข้าร่วม ประชุมวางแผน ปฏิบัติงาน	6 (2.1)	99 (34.1)	64 (22.1)	82 (28.3)	39 (13.4)	2.83	1.10	ปานกลาง
7. หน่วยงานของท่าน มีแหล่งความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ท่านสามารถ ค้นคว้าได้อย่างสะดวก	10 (3.4)	79 (27.2)	68 (23.4)	95 (32.8)	38 (13.1)	2.75	1.10	ปานกลาง
8. งานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันเป็นงานที่ ท่านสามารถทำให้ สำเร็จเสร็จสิ้นได้คน เดียวในทุกขั้นตอน	9 (3.1)	50 (17.2)	54 (18.6)	102 (35.2)	75 (25.9)	2.37	1.13	ปานกลาง
9. ท่านมีโอกาสรับรู้ ขั้นตอนการ ปฏิบัติ งาน ที่ได้รับมอบหมาย	13 (4.5)	133 (45.9)	60 (20.7)	62 (21.4)	22 (7.6)	3.18	1.06	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n=290)								
ด้านโอกาสในการ พัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
10. ท่านได้รับมอบ หมายให้ทำงานส่วน หนึ่งหรือขั้นตอนหนึ่ง ในขั้นตอนการทำงาน ที่มีอยู่หลายขั้นตอน	23 (7.9)	128 (44.1)	68 (23.4)	50 (17.2)	21 (7.2)	3.28	1.07	ปานกลาง
รวม						2.95	.70	ปานกลาง

ตารางที่ 6 แสดงภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$, S.D. = .70) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในข้อ 10 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานส่วนหนึ่งหรือขั้นตอนหนึ่งในขั้นตอนการทำงานที่มีอยู่หลายขั้นตอน ($\bar{x} = 3.28$, S.D. = 1.07) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในข้อ 8 งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท่านสามารถทำให้สำเร็จเสร็จสิ้นได้คนเดียวในทุกขั้นตอน ($\bar{x} = 2.37$, S.D. = 1.13)

ตารางที่ 7 แสดงคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ย
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง ในงาน						\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
1. ท่านได้รับมอบ หมายงานที่ต้องใช้ ความสามารถสูงขึ้น เสมอ	13 (4.5)	82 (28.3)	98 (33.8)	70 (24.1)	27 (9.3)	2.94	1.04	ปานกลาง
2. ท่านมักจะได้รับ มอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างจาก งานที่เคยปฏิบัติอยู่เสมอ	8 (2.8)	74 (25.5)	77 (26.6)	101 (34.8)	30 (10.3)	2.76	1.04	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่าน มีตำแหน่งหน้าที่ให้ ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่ง ที่สูงกว่า	10 (3.4)	65 (22.4)	72 (24.8)	95 (32.8)	48 (16.6)	2.63	1.11	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่าน จัดฝึกอบรมให้ความรู้ และเพิ่มพูนทักษะ การปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	9 (3.1)	75 (25.9)	55 (19.0)	109 (37.6)	42 (14.5)	2.66	1.11	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่าน มีการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ ตามความรู้ ความสามารถ	9 (3.1)	75 (25.9)	62 (21.4)	86 (29.7)	58 (20.0)	2.62	1.16	ปานกลาง
6. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาส ก้าวหน้าในอาชีพของ ท่านมีน้อยกว่าเพื่อน ร่วมงานที่มีตำแหน่ง หน้าที่อื่นๆ ในระดับเดียวกัน	30 (10.3)	71 (24.5)	83 (28.6)	72 (24.8)	34 (11.7)	3.03	1.17	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n=290)								
ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง ในงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
7. หน่วยงานของท่าน มีความมั่นคง ในการ จ้างงานสูง	42 (14.5)	84 (29.0)	81 (27.9)	58 (20.0)	25 (8.6)	3.21	1.17	ปานกลาง
8. ลักษณะงานของ ท่านมีโอกาสดูทดสอบ สวนทางวินัยได้มาก กว่างานในสายงาน อื่น	104 (35.9)	101 (34.8)	36 (12.4)	28 (9.7)	21 (7.2)	2.18	1.22	น้อย
รวม						2.75	.57	ปานกลาง

ตารางที่ 7 แสดงภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.75$, S.D. = .57) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในข้อ 7 หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงในการจ้างงานสูง ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 1.17) และมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ในข้อ 8 ลักษณะงานของท่านมีโอกาสดูทดสอบสวนทางวินัยได้มากกว่างานในสายงานอื่น ($\bar{x} = 2.18$, S.D. = 1.22)

ตารางที่ 8 แสดงคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ย
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ ทางสังคมในองค์กร						\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
1. ผู้ร่วมงานในหน่วย งานของท่านยอมรับ และเข้าใจในความ แตกต่างระหว่างบุคคล เกี่ยวกับ ธรรมชาติ สติปัญญาระดับความรู้ ความสามารถ	20 (6.9)	130 (44.8)	81 (27.9)	40 (13.8)	19 (6.6)	3.32	1.01	ปานกลาง
2. หน่วยงานของ ท่านยอมรับนับถือ ผู้ที่มีความรู้ความ สามารถและศักยภาพ ในการทำงานมากกว่า ค่านิ่งถึงเชื้อชาติ เพศ ความเชื่อ และชาติ ตระกูล	22 (7.6)	128 (44.1)	84 (29.0)	38 (13.1)	18 (6.2)	3.34	1.01	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าผู้ร่วมงาน มีการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้นได้	17 (5.9)	139 (47.9)	81 (27.9)	37 (12.8)	16 (5.5)	3.36	.97	ปานกลาง
4. ความร่วมมือจาก ผู้ร่วมงาน เป็นปัจจัย สำคัญ ในการกำหนด ความสำเร็จในหน่วย งานของท่าน	46 (15.9)	144 (49.7)	50 (17.2)	40 (13.8)	10 (3.4)	3.61	1.02	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n=290)								
ด้านความสัมพันธ์ ทางสังคมในองค์กร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
5. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับท่านด้วยดี	14 (4.8)	170 (58.6)	69 (23.8)	23 (7.9)	14 (4.8)	3.51	.89	ปานกลาง
6. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเอง	18 (6.2)	155 (53.4)	66 (22.8)	31 (10.7)	20 (6.9)	3.41	1.00	ปานกลาง
7. ในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย	17 (5.9)	107 (36.9)	92 (31.7)	49 (16.9)	25 (8.6)	3.14	1.05	ปานกลาง
รวม						3.38	.74	ปานกลาง

ตารางที่ 8 แสดงภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = .74) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในข้อ 4 ความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญ ในการกำหนดความสำเร็จในหน่วยงานของท่าน ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 1.02) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในข้อ 7 ในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 1.05)

ตารางที่ 9 แสดงคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ย
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ

(n=290)

ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับ บทบาทของชีวิต ด้านอื่นๆ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
1. ท่านสามารถแบ่ง เวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลา สำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่าง เหมาะสม	9 (3.1)	60 (20.7)	76 (26.2)	88 (30.3)	57 (19.7)	2.57	1.11	ปานกลาง
2. เวลาในการพักผ่อน ของท่านมีน้อย หรือจำกัด	66 (22.8)	112 (38.6)	59 (20.3)	31 (10.7)	22 (7.6)	2.42	1.17	ปานกลาง
3. การทำงานของ ท่านไม่เป็นอุปสรรค ในการใช้เวลาอยู่กับ ครอบครัว	13 (4.5)	71 (24.5)	67 (23.1)	83 (28.6)	56 (19.3)	2.66	1.17	ปานกลาง
4. ลักษณะงานของ ท่านในปัจจุบันทำให้ ท่านไม่สามารถมี เวลาเป็นของตนเอง	62 (21.4)	108 (37.2)	56 (19.3)	45 (15.5)	19 (6.6)	2.49	1.18	ปานกลาง
5. ท่านได้รับมอบ หมายให้ปฏิบัติ ภารกิจในวันหยุด ราชการบ่อยครั้ง	88 (30.3)	105 (36.2)	46 (15.9)	31 (10.7)	20 (6.9)	2.28	1.20	น้อย
รวม						2.48	.68	ปานกลาง

ตารางที่ 9 แสดงภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.48$, S.D. = .68) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในข้อ 3 การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการใช้เวลาอยู่กับครอบครัว ($\bar{x} = 2.66$, S.D. = 1.17) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในข้อ 5 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจในวันหยุดราชการบ่อยครั้ง ($\bar{x} = 2.28$, S.D. = 1.20)

ตารางที่ 10 แสดงคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(n=290)								
ด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
1. หน่วยงานของท่าน ยอมรับ และเปิด โอกาสให้แสดงความ ความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	11 (3.8)	67 (23.1)	98 (33.8)	60 (20.7)	54 (18.6)	2.73	1.12	ปานกลาง
2. ท่านมีอิสระในการ ตัดสินใจในงานที่ได้ รับมอบหมายให้ รับผิดชอบ	11 (3.8)	78 (26.9)	93 (32.1)	65 (22.4)	43 (14.8)	2.82	1.10	ปานกลาง
3. ท่านสามารถเสนอ ความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ต่อ หน่วยงาน	8 (2.8)	100 (34.5)	94 (32.4)	48 (16.6)	40 (13.8)	2.96	1.08	ปานกลาง
4. บ่อยครั้งที่ผู้บังคับ บัญชาของท่านไม่รับ ฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	51 (17.6)	106 (36.6)	76 (26.2)	24 (8.3)	33 (11.4)	2.59	1.20	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(n=290)								
ด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
5. ท่านมีส่วนร่วมใน กิจกรรมภายในหน่วย งานบ่อยครั้ง	22 (7.6)	110 (37.9)	86 (29.7)	43 (14.8)	29 (10.0)	3.18	1.10	ปานกลาง
รวม						2.86	.68	ปานกลาง

ตารางที่ 10 แสดงภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.86$, S.D. = .68) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในข้อ 5 ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในหน่วยงานบ่อยครั้ง ($\bar{x} = 3.18$, S.D. = 1.10) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในข้อ 4 บ่อยครั้งที่ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 2.59$, S.D. = 1.20)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นรายด้านและโดยรวม

(n=290)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.31	.86	น้อย
2. ประโยชน์เกื้อกูล	2.47	.65	ปานกลาง
3. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	2.45	.56	ปานกลาง
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	2.95	.70	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.75	.57	ปานกลาง
6. ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร	3.38	.74	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ	2.48	.68	ปานกลาง
8. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.86	.68	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตโดยรวม	2.73	.45	ปานกลาง

ตารางที่ 11 ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.73, S.D. = .45$) โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ($\bar{x} = 3.38, S.D. = .74$) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ($\bar{x} = 2.95, S.D. = .70$) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 2.85, S.D. = .68$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 2.75, S.D. = .57$) ความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ ($\bar{x} = 2.48, S.D. = .68$) ประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{x} = 2.47, S.D. = .65$) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ ($\bar{x} = 2.45, S.D. = .56$) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\bar{x} = 2.31, S.D. = .86$)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน เพื่อจะได้ทราบว่าตัวแปรอิสระตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม

สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล สถิติที่นำมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าว ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม (t-test) และการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป (ANOVA) และค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ปรากฏผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีอายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำแนกตามอายุ

(n=290)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	.61	3	.20	1.00	.390
ภายในกลุ่ม	58.56	286	.21		
รวม	59.18	289			

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีอายุต่างกันออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
 สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการ
 ตำรวจนครบาล ในแต่ละด้านจำแนกตามอายุ

(n=290)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
<u>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</u>	ระหว่างกลุ่ม	2.80	3	.93	1.27	.284
	ภายในกลุ่ม	210.04	286	.73		
	รวม	212.84	289			
<u>ด้านประโยชน์เกื้อกูล</u>	ระหว่างกลุ่ม	2.97	3	.99	2.38	.070
	ภายในกลุ่ม	119.29	286	.42		
	รวม	122.26	289			
<u>ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ</u>	ระหว่างกลุ่ม	2.25	3	.75	2.40	.068
	ภายในกลุ่ม	89.34	286	.31		
	รวม	91.58	289			
<u>ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล</u>	ระหว่างกลุ่ม	1.68	3	5.59	.01	.998
	ภายในกลุ่ม	142.99	286	.50		
	รวม	143.00	289			
<u>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</u>	ระหว่างกลุ่ม	.83	3	.28	.84	.476
	ภายในกลุ่ม	94.17	286	.33		
	รวม	95.00	289			
<u>ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร</u>	ระหว่างกลุ่ม	2.07	3	.69	1.26	.287
	ภายในกลุ่ม	156.18	286	.55		
	รวม	158.25	289			

ตารางที่ 13 (ต่อ)

(n=290)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
<u>ด้านความสมดุลระหว่างงาน</u>	ระหว่างกลุ่ม	3.33	3	1.11	2.46	.063
<u>กับบทบาทของชีวิตด้าน</u>	ภายในกลุ่ม	129.09	286	.45		
<u>อื่นๆ</u>	รวม	132.41	289			
<u>ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</u>	ระหว่างกลุ่ม	2.03	3	.68	1.46	.227
	ภายในกลุ่ม	132.98	286	.47		
	รวม	135.01	289			

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=290)

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
โสด	72	2.65	.43	-1.87	.063
แต่งงานแล้ว	218	2.76	.46		

ตารางที่ 14 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 15 ดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=290)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
<u>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</u>					
โสด	72	2.11	.84	-2.34	.020*
แต่งงานแล้ว	218	2.38	.86		
<u>ด้านประโยชน์เกื้อกูล</u>					
โสด	72	2.36	.71	-1.55	.121
แต่งงานแล้ว	218	2.50	.63		
<u>ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และ ถูกสุขลักษณะ</u>					
โสด	72	2.40	.50	-.91	.366
แต่งงานแล้ว	218	2.47	.58		
<u>ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล</u>					
โสด	72	2.92	.73	-.49	.627
แต่งงานแล้ว	218	2.96	.70		
<u>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน</u>					
โสด	72	2.67	.53	-1.40	.164
แต่งงานแล้ว	218	2.78	.59		

ตารางที่ 15 (ต่อ)

(n=290)					
คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
<u>ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมใน</u>					
<u>องค์กร</u>					
โสด	72	3.31	.71	-1.03	.302
แต่งงานแล้ว	218	3.41	.75		
<u>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ</u>					
<u>บทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ</u>					
โสด	72	2.39	.70	-1.40	.163
แต่งงานแล้ว	218	2.51	.67		
<u>ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</u>					
โสด	72	2.73	.70	-1.86	.064
แต่งงานแล้ว	218	2.90	.67		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นๆพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n=290)

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	185	2.75	.47	1.03	.302
ปริญญาตรี	105	2.70	.41		

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีวุฒិการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 17 ดังนี้

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n=290)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
<u>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</u>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	185	2.33	.90	.39	.699
ปริญญาตรี	105	2.29	.78		
<u>ด้านประโยชน์เกื้อกูล</u>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	185	2.46	.64	-.07	.944
ปริญญาตรี	105	2.47	.66		

ตารางที่ 17 (ต่อ)

(n=290)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
<u>ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ</u>					
<u>ถูกสุขลักษณะ</u>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	185	2.48	.60	1.25	.214
ปริญญาตรี	105	2.40	.50		
<u>ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ</u>					
<u>ของบุคคล</u>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	185	2.96	.73	.42	.674
ปริญญาตรี	105	2.93	.66		
<u>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</u>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	185	2.77	.58	.56	.579
ปริญญาตรี	105	2.73	.56		
<u>ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร</u>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	185	3.35	.79	-1.08	.279
ปริญญาตรี	105	3.45	.64		
<u>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ</u>					
<u>บทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ</u>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	185	2.58	.65	3.47	.001*
ปริญญาตรี	105	2.30	.68		
<u>ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</u>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	185	2.91	.68	1.83	.068
ปริญญาตรี	105	2.76	.67		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นๆพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีรายได้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำแนกตามรายได้

(n=290)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.19	3	.40	1.95	.121
ภายในกลุ่ม	57.99	286	.20		
รวม	59.18	289			

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีรายได้ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีรายได้ต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
 สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการ
 ตำรวจนครบาล ในแต่ละด้านจำแนกตามรายได้

(n=290)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
<u>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ เป็นธรรม</u>	ระหว่างกลุ่ม	11.70	3	3.90	5.54	.001*
	ภายในกลุ่ม	201.14	286	.70		
	รวม	212.84	289			
<u>ด้านประโยชน์เกื้อกูล</u>	ระหว่างกลุ่ม	1.95	3	.65	1.54	.204
	ภายในกลุ่ม	120.32	286	.42		
	รวม	122.26	289			
<u>ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ</u>	ระหว่างกลุ่ม	1.99	3	.66	2.12	.099
	ภายในกลุ่ม	89.60	286	.31		
	รวม	91.58	289			
<u>ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถ ภาพของบุคคล</u>	ระหว่างกลุ่ม	1.21	3	.40	.82	.486
	ภายในกลุ่ม	141.79	286	.50		
	รวม	143.00	289			
<u>ด้านความก้าวหน้าและความมั่ง คั่งในงาน</u>	ระหว่างกลุ่ม	.99	3	.33	1.00	.392
	ภายในกลุ่ม	94.01	286	.33		
	รวม	95.00	289			
<u>ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมใน องค์กร</u>	ระหว่างกลุ่ม	.65	3	.22	.39	.759
	ภายในกลุ่ม	157.61	286	.55		
	รวม	158.25	289			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

(n=290)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
<u>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ</u> <u>บทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ</u>	ระหว่างกลุ่ม	.77	3	.26	.56	.644
	ภายในกลุ่ม	131.65	286	.46		
	รวม	132.41	289			
<u>ด้านการมีส่วนร่วมในการ</u> <u>ตัดสินใจ</u>	ระหว่างกลุ่ม	1.34	3	.45	.96	.414
	ภายในกลุ่ม	133.67	286	.47		
	รวม	135.01	289			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีรายได้ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ใน 1 ด้าน ดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นรายคู่ พบความแตกต่างตามตารางที่ 20 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นรายคู่ จำแนกตาม รายได้

(n=290)

รายได้	\bar{X}	S.D.	รายได้			
			1	2	3	4
1. 11,501-13,000	2.48	0.70	-			
2. 11,001-11,500	2.45	0.82		-		
3. น้อยกว่า 13,000	2.43	0.91			-	
4. ไม่ถึง 10,000	2.02	0.86	*	*	*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = รายได้ 11,501-13,000 บาท 2 = รายได้ 11,001-11,500 บาท

3 = รายได้ น้อยกว่า 13,000 บาท 4 = รายได้ ไม่ถึง 10,000 บาท

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นรายคู่จำแนกตามรายได้ พบว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีรายได้ 11,501-13,000 บาท ($\bar{x}=2.48$) รายได้ 11,001-11,500 บาท ($\bar{x}=2.45$) และรายได้ น้อยกว่า 13,000 บาท ($\bar{x}=2.43$) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ดีกว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีรายได้ ไม่ถึง 10,000 บาท ($\bar{x}=2.02$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=290)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.00	3	.33	1.64	.181
ภายในกลุ่ม	58.18	286	.20		
รวม	59.18	289			

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆปรากฏผลตามตารางที่ 22 ดังนี้

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=290)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
<u>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</u>	ระหว่างกลุ่ม	7.05	3	2.35	3.27	.022*
	ภายในกลุ่ม	205.79	286	.72		
	รวม	212.84	289			
<u>ด้านประโยชน์เกื้อกูล</u>	ระหว่างกลุ่ม	3.50	3	1.17	2.81	.040*
	ภายในกลุ่ม	118.76	286	.42		
	รวม	122.26	289			

ตารางที่ 22 (ต่อ)

(n=290)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
<u>ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย</u> <u>และ ถูกสุขลักษณะ</u>	ระหว่างกลุ่ม	2.24	3	.75	2.39	.069
	ภายในกลุ่ม	89.35	286	.31		
	รวม	91.58	289			
<u>ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล</u>	ระหว่างกลุ่ม	.25	3	8.33	.17	.919
	ภายในกลุ่ม	142.75	286	.50		
	รวม	143.00	289			
<u>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</u>	ระหว่างกลุ่ม	2.31	3	.77	2.37	.071
	ภายในกลุ่ม	92.69	286	.32		
	รวม	95.00	289			
<u>ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร</u>	ระหว่างกลุ่ม	1.06	3	.35	.64	.588
	ภายในกลุ่ม	157.19	286	.55		
	รวม	158.25	289			
<u>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ</u>	ระหว่างกลุ่ม	2.80	3	.94	2.06	.105
	ภายในกลุ่ม	129.61	286	.45		
	รวม	132.41	289			
<u>ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</u>	ระหว่างกลุ่ม	1.19	3	.40	.85	.470
	ภายในกลุ่ม	133.82	286	.47		
	รวม	135.01	289			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้ง 2 ด้าน ดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นรายคู่ พบความแตกต่างตามตารางที่ 23,24 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=290)

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ประสบการณ์ในการทำงาน			
			1	2	3	4
1. มากกว่า 16 ปี	.92	.11	-			
2. 9-12 ปี	.79	8.01		-		
3. 13-16 ปี	.91	.13			-	
4. ต่ำกว่า 8 ปี	.79	9.64	*			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 16 ปี

2 = ประสบการณ์ในการทำงาน 9-12 ปี

3 = ประสบการณ์ในการทำงาน 13-16 ปี

4 = ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 8 ปี

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 16 ปี ($\bar{x}=.92$) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ดีกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 8 ปี ($\bar{x}=.79$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในด้านประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=290)

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ประสบการณ์ในการทำงาน			
			1	2	3	4
1. มากกว่า 16 ปี	2.58	.64	-			
2. 9-12 ปี	2.54	.65		-		
3. ต่ำกว่า 8 ปี	2.38	.61			-	
4. 13-16 ปี	2.29	.69	*	*		-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 16 ปี

2 = ประสบการณ์ในการทำงาน 9-12 ปี

3 = ประสบการณ์ในการทำงาน 13-16 ปี

4 = ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 8 ปี

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้าน ประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 16 ปี ($\bar{x}=2.58$) และ ประสบการณ์ในการทำงาน 9-12 ปี ($\bar{x}=2.54$) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประโยชน์เกื้อกูล ดีกว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 13-16 ปี ($\bar{x}=2.29$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีระดับชั้นยศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำแนกตามระดับชั้นยศ

(n=290)					
แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	.49	3	.17	.80	.493
ภายในกลุ่ม	58.68	286	.21		
รวม	59.18	289			

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 26 ดังนี้

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับชั้นยศ

(n=290)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
<u>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</u>	ระหว่างกลุ่ม	4.11	3	1.37	1.88	.133
	ภายในกลุ่ม	208.73	286	.73		
	รวม	212.84	289			
<u>ด้านประโยชน์เกื้อกูล</u>	ระหว่างกลุ่ม	.72	3	.24	.56	.641
	ภายในกลุ่ม	121.55	286	.43		
	รวม	122.26	289			
<u>ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ</u>	ระหว่างกลุ่ม	.85	3	.28	.89	.445
	ภายในกลุ่ม	90.73	286	.32		
	รวม	91.58	289			
<u>ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล</u>	ระหว่างกลุ่ม	4.23	3	1.41	2.91	.035*
	ภายในกลุ่ม	138.77	286	.49		
	รวม	143.00	289			
<u>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</u>	ระหว่างกลุ่ม	1.69	3	.56	1.73	.161
	ภายในกลุ่ม	93.31	286	.33		
	รวม	95.00	289			

ตารางที่ 26 (ต่อ)

(n=290)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
<u>ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร</u>	ระหว่างกลุ่ม	.96	3	.32	.58	.627
	ภายในกลุ่ม	157.29	286	.55		
	รวม	158.25	289			
<u>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ</u>	ระหว่างกลุ่ม	.63	3	.21	.45	.716
	ภายในกลุ่ม	131.79	286	.46		
	รวม	132.41	289			
<u>ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</u>	ระหว่างกลุ่ม	.54	3	.18	.39	.764
	ภายในกลุ่ม	134.47	286	.47		
	รวม	135.010	289			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาลในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ใน 1 ด้าน ดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นรายคู่ พบความแตกต่างตามตารางที่ 27 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับชั้นยศ

(n=290)

ระดับชั้นยศ	\bar{X}	S.D.	เงินเดือน			
			1	2	3	4
1. จำสิบตำรวจ	3.07	.67	-			
2. สิบตำรวจตรีและสิบตำรวจโท	3.03	.72		-		
3. คาบตำรวจ	2.93	.79			-	
4. สิบตำรวจเอก	2.75	.58	*	*		-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = ระดับชั้นยศจำสิบตำรวจ

2 = ระดับชั้นยศสิบตำรวจตรีและสิบตำรวจโท

3 = ระดับชั้นยศคาบตำรวจ

4 = ระดับชั้นยศสิบตำรวจเอก

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ระดับชั้นยศจำสิบตำรวจ ($\bar{x}=3.07$) และระดับชั้นยศสิบตำรวจตรีและสิบตำรวจโท ($\bar{x}=3.03$) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลดีกว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจเอก ($\bar{x}=2.75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อวิจารณ์

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล” ครั้งนี้ ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่าผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 6 สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีอายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเหมือนกัน คือ การตรวจตราความสงบในพื้นที่ต่างๆ ตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้นไม่ว่าข้าราชการตำรวจจะมีอายุต่างกันต่างก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวที่มีลักษณะเหมือนกัน และมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน ดังนั้นถึงแม้ว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีอายุต่างกันก็จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพโสดหรือสมรส ต่างก็ปฏิบัติงานหนักเป็นเวลาหลายชั่วโมงและไม่เป็นเวลา คู่สมรสจึงเข้าใจลักษณะงานดังกล่าวเป็นอย่างดี ว่างานลักษณะดังกล่าวนี้ต้องมีความอดทนและมีความเสี่ยงสูงอย่างมาก ซึ่งอาจจะทำให้เวลาที่จะให้กับครอบครัวนั้นลดลง ทั้งนี้เพื่อหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว สำหรับข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพโสดจึงมีเวลาทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ รายได้ที่ได้รับจึงมีความพอใจและมีความเพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากไม่ต้องรับภาระเหมือนข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ดังนั้นถึงแม้ว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันก็จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสายป้องกันปราบปราม ต่างก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่มีลักษณะเดียวกันไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรีก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถก้าวหน้าไปได้โดยไม่ต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ดังนั้นถึงแม้ว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันก็จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีรายได้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รายได้ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่แตกต่างกันมากนัก และไม่ว่าจะมีรายได้เท่าใดก็ตาม ก็จะมีลักษณะการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน แต่อย่างไรก็ตามข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ ตั้งแต่ 10,000 บาท ขึ้นไปจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมดีกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาท ขึ้นไปมีฐานะทางการเงินที่มั่นคงไม่มีความเดือดร้อนในเรื่องค่าใช้จ่าย การปฏิบัติงานจึงเกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่ต้องวิตกกังวลในเรื่องรายได้ ทำให้มีความสบายใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ไม่ว่าข้าราชการตำรวจจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากี่ปี ก็ต้องปฏิบัติงานที่มีลักษณะแบบเดียวกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานใกล้เคียงกัน แต่อย่างไรก็ตามข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปี ได้ผ่านการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา

ได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมดีกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 8 ปี คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประโยชน์เกื้อกูลพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปี และข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 9-12 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประโยชน์เกื้อกูลดีกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 13-16 ปี

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีระดับชั้นยศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ไม่ว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม จะอยู่ในระดับชั้นยศใดก็ตาม ต่างก็สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามข้าราชการตำรวจระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ ระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี และสิบตำรวจโท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลดีกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจเอก