

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจง t
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม
X_1	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ
X_2	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
X_3	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้
X_4	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน
X_5	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ
X_6	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ / ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน
X_7	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน
X_8	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม
Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม
Y_1	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

- Y_2 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ
- Y_3 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- Y_4 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ
- Y_5 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดย หาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และ จำแนกตามชั้นยศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

ตารางที่ 2 สถานภาพ และข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี	83	24.90
2. ประสบการณ์ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	250	75.10
รวม	333	100.00
ชั้นยศ		
1. ชั้นประทวน	288	86.50
2. ชั้นสัญญาบัตร	45	13.50
รวม	330	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 333 คน จำแนกเป็นประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี 83 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป 250 คน คิดเป็นร้อยละ 75.10 รวม 333 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ที่มีชั้นยศ คือ เป็นตำรวจชั้นประทวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 86.50 เป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 รวม 330 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงงูใจของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางที่ 3-11

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 333		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.64	0.61	ปานกลาง	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.99	0.64	ปานกลาง	4
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้	2.97	0.67	ปานกลาง	6
4. ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.94	0.58	ปานกลาง	7
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ	3.26	0.58	ปานกลาง	1
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์/ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	3.12	0.63	ปานกลาง	3
7. ด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน	2.97	0.58	ปานกลาง	5
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม	3.20	0.68	ปานกลาง	2
รวม	3.01	0.47	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ สองด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม สามด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์/ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทน
ที่เป็นธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ)	n = 333		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในการดำรง ชีวิตประจำวันตามอัตราของท่านและครอบครัว	2.61	0.72	ปานกลาง	4
2. รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ	2.52	0.75	ปานกลาง	5
3. ท่านพอใจกับการได้รับเงินเดือน ทัดเทียมกับข้าราชการ ฝ่ายอื่น ๆ	2.35	0.80	น้อย	6
4. ท่านพอใจกับการปรับเงินเดือนครั้งล่าสุด	2.84	0.94	ปานกลาง	1
5. ท่านคิดว่าการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในปีที่ผ่านมาท่านได้ รับการพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสม คุ้มค่ากับความทุ่มเท ความอดุสาหะและความพยายาม ของท่าน	2.81	0.84	ปานกลาง	2
6. ท่านได้รับความยุติธรรมของการจัดสรรสวัสดิการ ต่าง ๆ (เช่นบ้านพัก, เบี้ยเลี้ยงการเดินทางไปราชการ)	2.72	0.99	ปานกลาง	3
รวม	2.64	0.61	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ และอยู่ในระดับน้อยอยู่ 1 ข้อ คือ ท่านพอใจกับการได้รับ
เงินเดือน ทัดเทียมกับข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านสิ่งแวดล้อม
ในการทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย)	n = 333		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. สถานีตำรวจมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน มีความมั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย	3.26	0.84	ปานกลาง	2
2. สถานีตำรวจมีสถานที่ทำงานพอเพียง สะอาด สวยงามและถูกสุขลักษณะ	3.31	0.86	ปานกลาง	1
3. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมี เพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้อย่าง สะดวก	2.49	0.91	น้อย	7
4. ท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	2.95	0.83	ปานกลาง	4
5. ท่านมีความปลอดภัยจากมลพิษในขณะที่ปฏิบัติงาน	2.80	0.89	ปานกลาง	6
6. ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความปลอดภัยของท่าน ในการปฏิบัติงาน	2.88	0.95	ปานกลาง	5
7. ท่านมีความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติ หน้าที่การงานของท่าน	3.23	0.88	ปานกลาง	3
รวม	2.99	0.64	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ และอยู่ในระดับน้อยอยู่ 1 ข้อ คือ อุปกรณ์ เครื่องมือ
เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้อย่างสะดวก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้)	n = 333		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติหน้าที่ทำห้ยความรู้ความสามารถของท่าน	3.03	0.80	ปานกลาง	4
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	2.89	0.87	ปานกลาง	6
3. ท่านมีโอกาสนำความรู้ในการศึกษาอบรมเพิ่มเติมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.06	0.90	ปานกลาง	3
4. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้และความถนัด	3.13	0.84	ปานกลาง	1
5. ท่านมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	2.72	0.95	ปานกลาง	8
6. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้	2.82	0.88	ปานกลาง	7
7. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะในการทำงาน ตลอดจนความรู้ความสามารถ	3.11	0.88	ปานกลาง	2
8. ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	3.03	0.81	ปานกลาง	5
รวม	2.97	0.67	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย

สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้และความถนัด สองงานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะในการทำงาน ตลอดจนความรู้ความสามารถ สามท่านมีโอกาสนำความรู้ในการศึกษาอบรมเพิ่มเติมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน)	n = 333		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม	2.63	0.80	ปานกลาง	8
2. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามระบบคุณธรรมและมีความเหมาะสม	2.55	0.90	ปานกลาง	9
3. ท่านมีความปรารถนาที่จะก้าวหน้าจากการปฏิบัติในสายงานที่ท่านปฏิบัติงาน	3.55	0.96	มาก	1
4. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.85	0.87	ปานกลาง	5
5. ท่านมีโอกาสได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าจากการฝึกอบรม การศึกษาต่อ	2.90	0.87	ปานกลาง	6
6. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบสูงขึ้น	3.02	0.78	ปานกลาง	3
7. ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่ท่านมุ่งหวังไว้	2.87	0.82	ปานกลาง	4
8. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.47	0.82	ปานกลาง	2
9. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	2.66	0.90	ปานกลาง	7
รวม	2.94	0.58	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ และอยู่ในระดับมากอยู่ 1 ข้อ คือ ท่านมีความปรารถนาที่จะก้าวหน้าจากการปฏิบัติในสายงานที่ท่านปฏิบัติงาน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ)	n = 333		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ใต้ บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.24	0.75	ปานกลาง	6
2. เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวมักจะ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	2.96	0.85	ปานกลาง	8
3. สถานที่ตำรวจของท่านมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ในการปฏิบัติงาน	3.27	0.83	ปานกลาง	5
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านสร้างความสามัคคีของ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ	3.22	0.76	ปานกลาง	7
5. คุณภาพของงานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับ บัญชา ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.27	0.71	ปานกลาง	4
6. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.33	0.71	ปานกลาง	3
7. งานของท่านทำให้มีโอกาสดำเนินการ ปฏิสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ	3.43	0.88	ปานกลาง	2
8. ท่านได้รับเกียรติและการยอมรับจากสังคมในปฏิบัติ งานของท่าน	3.45	0.77	ปานกลาง	1
รวม	3.26	0.58	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับเกียรติและการยอมรับจากสังคมในปฏิบัติงานของท่าน สองงานของท่านทำให้มีโอกาสดูแลพบปะ ปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ สามท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่)	n = 333		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ท่านใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความชัดเจน	3.23	0.83	ปานกลาง	2
2. กฎระเบียบ ข้อบังคับ เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านตามมุ่งหวังไว้	3.07	0.80	ปานกลาง	5
3. ท่านมีความเข้าใจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติหน้าที่	3.51	0.76	มาก	1
4. การปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้รับความคุ้มครอง จากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	3.23	0.84	ปานกลาง	3
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	2.83	0.88	ปานกลาง	7
6. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อท่าน ทำให้ท่าน รู้สึกว่า ท่านได้รับความเป็นธรรม	2.86	0.90	ปานกลาง	6
7. ท่านได้รับความเสมอภาคในการไปศึกษาต่อหรือ ฝึกอบรม	3.10	0.87	ปานกลาง	4
รวม	3.12	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ และอยู่ในระดับมากอยู่ 1 ข้อ คือ ท่านมีความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติหน้าที่

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิต/งาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิต/งาน)	n = 333		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.03	0.87	ปานกลาง	4
2. ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	2.84	0.88	ปานกลาง	7
3. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวหรือตนเองในวันหยุด	2.70	0.99	ปานกลาง	10
4. ท่านมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจส่วนตัวเพียงพอนอกเหนือจากปฏิบัติงานในเวลาราชการ	2.67	0.90	ปานกลาง	11
5. นอกเวลาราชการ ท่านสามารถตัดความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	2.74	0.90	ปานกลาง	9
6. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน	2.99	0.76	ปานกลาง	6
7. ท่านมีความรู้สึกเป็นสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.22	0.77	ปานกลาง	2
8. การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว	3.14	0.86	ปานกลาง	3
9. ท่านมีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างการปฏิบัติงาน	2.82	0.74	ปานกลาง	8
10. ท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงาน	3.47	0.82	ปานกลาง	1
11. ท่านพอใจในช่วงเวลาว่างระหว่างการทำงานกับเวลาว่าง ในแต่ละวัน	3.03	0.88	ปานกลาง	5
รวม	2.97	0.58	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงาน สองท่านมีความรู้สึกเป็นสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน สามการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม)	n = 333		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้รับการยกย่อง เชื้อถือ และศรัทธาจากสังคม ทั่วไป	3.32	0.67	ปานกลาง	1
2. ท่านมีโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของสถานี ตำรวจภูธรให้ชุมชนทราบ	3.16	0.89	ปานกลาง	2
3. การมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมประเพณีและ วัฒนธรรมของท้องถิ่น	3.11	0.84	ปานกลาง	3
รวม	3.20	0.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการยกย่อง เชื้อถือ และศรัทธาจากสังคมทั่วไป สองท่านมีโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรให้ชุมชนทราบ สามการมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแรงงใจของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี
วิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์
ปรากฏผลดังตารางที่ 12-17

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ แรงงใจในการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

แรงงใจในการทำงาน	n = 333		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.63	0.67	มาก	2
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.13	0.65	ปานกลาง	4
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.14	0.63	ปานกลาง	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.63	0.64	มาก	1
5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.92	0.75	ปานกลาง	5
รวม	3.29	0.53	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความสำเร็จของงาน
ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงงใจในการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน

แรงงใจในการทำงาน (ด้านความสำเร็จของงาน)	n = 333		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทุกขั้นตอน	3.58	0.69	มาก	3
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องเรียบร้อย	3.59	0.71	มาก	1
3. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	3.72	0.73	มาก	2
รวม	3.63	0.63	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยเรียงลำดับในแต่ละข้อตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงาน
ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องเรียบร้อย สองท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ
สามท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทุกขั้นตอน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ แรงงใจในการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ

แรงงใจในการทำงาน (ด้านการยอมรับนับถือ)	n = 333		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.48	0.70	ปานกลาง	1
2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.31	0.77	ปานกลาง	2
3. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงาน	3.13	0.81	ปานกลาง	3
4. ท่านได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน	2.72	0.86	ปานกลาง	5
5. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานพิเศษ	3.02	0.82	ปานกลาง	4
รวม	3.13	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากร่วมงานในการปฏิบัติงาน สองท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน สามท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการทำงาน (ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ)	n = 333		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.25	0.84	ปานกลาง	2
2. บุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนเหมาะสมกับสภาพและปริมาณงาน	2.77	0.86	ปานกลาง	4
3. ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.35	0.76	ปานกลาง	1
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพท่านได้อย่างเต็มที่	3.18	0.79	ปานกลาง	3
รวม	3.14	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สองงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพท่านได้อย่างเต็มที่

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ แรงจูงใจในการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการทำงาน (ด้านความรับผิดชอบ)	n = 333		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.19	0.82	ปานกลาง	5
2. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุ ผลตามเป้าหมาย แม้ว่าจะพบปัญหา	3.57	0.81	มาก	4
3. ท่านมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.58	0.74	มาก	3
4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.69	0.82	มาก	2
5. ท่านปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ	3.87	0.80	มาก	1
รวม	3.63	0.64	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ สองท่านปฏิบัติงานด้วย
ความซื่อสัตย์สุจริต สามท่านมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และอยู่ในระดับปานกลางอยู่
1 ข้อ คือ ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจในการทำงาน (ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)	n = 333		ระดับ	อันดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามระบบ คุณธรรมและยุติธรรม	2.82	0.95	ปานกลาง	5
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	2.97	0.96	ปานกลาง	2
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการฝึกอบรมและศึกษา ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.85	0.88	ปานกลาง	4
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตาม ความรู้ความสามารถและสายงาน	2.93	0.85	ปานกลาง	3
5. งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.03	0.86	ปานกลาง	1
รวม	2.92	0.75	ปานกลาง	

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามอันดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สองท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สามท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และจำแนกตามชั้นยศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ผลปรากฏดังตารางที่ 18-21

ตารางที่ 18 การทดสอบค่าที (t-test) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร	ประสบการณ์ น้อย (n = 83)		ประสบการณ์ มาก (n = 250)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.52	0.70	2.68		
2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.91	0.69	3.02	0.63	-1.365	.173
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้	2.88	0.65	3.01	0.67	-1.543	.124
4. ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโต	2.93	0.57	2.95	0.58	-0.227	.821
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ	3.20	0.67	3.28	0.55	-1.025	.306
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์เป็นธรรม	3.05	0.55	3.14	0.65	-1.120	.263
7. ด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิต/งาน	2.95	0.57	2.97	0.59	-0.402	.688
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม	3.17	0.69	3.21	0.68	-0.424	.672
โดยรวม	2.95	0.48	3.03	0.46	-1.373	.171

จากตารางที่ 18 พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของราชการตำรวจ ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 การทดสอบค่าวิกฤตที่ (t-test) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามชั้นยศ

ตัวแปร	ชั้นประทวน (n = 288)		ชั้นสัญญาบัตร (n = 45)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.64	0.61	2.66		
2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.99	0.63	3.01	0.73	-0.196	.845
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้	2.95	0.65	3.12	0.73	-1.546	.123
4. ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโต	2.92	0.57	3.13	0.63	-2.301*	.022
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ	3.23	0.59	3.46	0.52	-2.455*	.015
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์เป็นธรรม	3.12	0.64	3.11	0.57	0.103	.918
7. ด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิต/งาน	2.97	0.58	2.94	0.61	0.399	.690
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม	3.16	0.68	3.41	0.63	-2.327*	.021
โดยรวม	3.00	0.47	3.10	0.47	-1.423	.156

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโต ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยชั้นสัญญาบัตรสูงกว่าชั้นประทวน

ตารางที่ 20 การทดสอบค่าวิกฤตที่ (t-test) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร	ประสบการณ์น้อย (n = 83)		ประสบการณ์มาก (n = 250)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.58	0.69	3.64		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.15	0.71	3.12	0.63	0.387	.699
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.19	0.62	3.12	0.60	0.797	.427
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.53	0.78	3.67	0.58	-1.473	.144
5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงาน	2.98	0.77	2.90	0.74	0.816	.415
โดยรวม	3.29	0.61	3.29	0.50	-0.057	.955

จากตารางที่ 20 พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นกัน

ตารางที่ 21 การทดสอบค่าวิกฤตที่ (t-test) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามชั้นยศ

ตัวแปร	ชั้นประทวน (n = 288)		ชั้นสัญญาบัตร (n = 45)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.63	0.68	3.62	0.57	0.058	.953
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.11	0.65	3.28	0.62	-1.669	.096
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.11	0.63	3.26	0.61	-1.411	.159
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.60	0.64	3.86	0.59	-2.627*	.009
5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงาน	2.91	0.74	2.99	0.84	-0.640	.523
โดยรวม	3.27	0.53	3.40	.50	-1.542	.124

*p < .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ที่มีชั้นยศ
แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยชั้นสัญญาบัตรสูงกว่าชั้นประทวน

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงงใจ
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงงใจของข้าราชการตำรวจ
สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y ₄		Y ₅		y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X ₁	.11	.054	.30*	.000	.28*	.000	.22*	.000	.48*	.000	.36*	.000
X ₂	.20*	.000	.38*	.000	.38*	.000	.23*	.000	.55*	.000	.45*	.000
X ₃	.33*	.000	.47*	.000	.54*	.000	.38*	.000	.56*	.000	.58*	.000
X ₄	.33*	.000	.50*	.000	.48*	.000	.40*	.000	.68*	.000	.61*	.000
X ₅	.52*	.000	.64*	.000	.56*	.000	.57*	.000	.58*	.000	.72*	.000
X ₆	.40*	.000	.50*	.000	.52*	.000	.49*	.000	.62*	.000	.64*	.000
X ₇	.35*	.000	.48*	.000	.49*	.000	.36*	.000	.50*	.000	.55*	.000
X ₈	.50*	.000	.60*	.000	.59*	.000	.53*	.000	.44*	.000	.66*	.000
X	.45*	.000	.64*	.000	.63*	.000	.52*	.000	.73*	.000	.75*	.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
กับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ทั้งโดยรวม
และทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ