

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ วัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ และเพื่ออธิบายการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ระบบ บริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ รวมถึงเพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถาม ให้แก่บุคลากรในสังกัดจำนวน 322 คน ได้รับการตอบกลับและนำมาวิเคราะห์ประมวลผลได้ 224 ชุด คิดเป็นร้อยละ 69.6 ผลการศึกษานำเสนอ ดังนี้

- 4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล
- 4.2 การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง และการรับรู้ต่อระบบบริหาร
- 4.3 ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ
- 4.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.5 ลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง และการรับรู้ต่อระบบบริหาร
- 4.6 ลักษณะส่วนบุคคลกับค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และ ค่านิยมต่อบริการ
- 4.7 ลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.8 การรับรู้ความสามารถในการทำงาน และระบบบริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.9 ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ กับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน
- 4.10 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ประมาณ 3 ใน 5 เป็นผู้ชาย มีอายุเฉลี่ย 38.9 ปี เกือบ 2 ใน 3 มีอายุระหว่าง 30-49 ปี ร้อยละ 55.3 เป็นผู้ที่มีสมรสแล้ว และมีผู้ที่เป็น โสดร้อยละ 37.4 โดยมีสมาชิกที่ต้องดูแลรับผิดชอบ โดยเฉลี่ย 2.5 คน สำหรับการศึกษาศึกษาสูงสุดพบว่า ร้อยละ 52.2 จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีผู้ที่จบปริญญาโทและเอกถึงร้อยละ 15.2

ตำแหน่งปัจจุบัน ร้อยละ 71.7 เป็นผู้บังคับหมู่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 43.3 และ อย่างน้อย 20 ปี ร้อยละ 23.2 ประมาณครึ่งต่อครึ่งปฏิบัติงานในฝ่ายคนตรี รายละเอียดตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน และ ร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ
สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	220	100.0
ชาย	128	58.2
หญิง	92	41.8
อายุ (ปี)	209	100.0
20-29	30	14.4
30-39	81	38.8
40-49	72	34.4
50-60	26	12.4
เฉลี่ย \pm ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	38.90 \pm 8.77 ปี	
สถานภาพสมรส	219	100.0
โสด	82	37.4
สมรส	121	55.3
หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	16	7.3
จำนวนสมาชิกที่ท่านต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู	158	100.0
1	39	24.7
2	57	36.1
3	28	17.7
4-7	34	21.5
เฉลี่ย \pm ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	2.49 \pm 1.35 คน	

ตารางที่ 4 จำนวน และ ร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ
สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด	224	100.0
ประกาศนียบัตร	47	21.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	117	52.2
ปริญญาโทและสูงกว่า	34	15.2
อื่นๆ	26	11.6
ตำแหน่งปัจจุบัน	223	100.0
ผู้บังคับหมู่	160	71.7
รองสารวัตร – สารวัตร	37	16.6
รองผู้กำกับการ – ผู้กำกับการ	20	9.0
รองผู้บังคับการ	2	0.9
อื่นๆ	4	1.8
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)	224	100.0
<10	97	43.3
10-14	38	17.0
15-19	37	16.5
20-29	28	12.5
30-42	24	10.7
หน่วยงานที่สังกัด	223	100.0
สำนักงานผู้บังคับการ และ ฝ่ายอำนวยการ	32	14.3
ฝ่ายการจัดสวัสดิการ	21	9.4
ฝ่ายสวัสดิการการเงิน	12	5.4
ฝ่ายสวัสดิการบ้านพัก	8	3.6
ฝ่ายการฅาปนกิจสงเคราะห์	20	9.0
ฝ่ายสโมสรและสันทนาการ	10	4.5
ฝ่ายกีฬา	14	6.3
ฝ่ายดนตรี	103	46.2
กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์	3	1.3

4.2 การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหาร

การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหารโดยรวม ร้อยละ 34.8 มีการรับรู้ในระดับดีหรือสูง เมื่อพิจารณาแต่ละมิติของการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง และการรับรู้ต่อระบบบริหารมีความคล้ายคลึงกันมาก กล่าวคือ ร้อยละ 38.4 และ 29.5 มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานฯ และต่อระบบบริหารในระดับสูง รายละเอียดตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ 224 คนต่อการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหาร

การรับรู้ความสามารถในการทำงานของ ตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหาร	ต่ำ		ปานกลาง		สูง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โดยรวม	4	1.8	134	59.8	86	38.4
การรับรู้ความสามารถในการ ทำงานของตนเอง	10	4.5	146	65.2	68	30.4
การรับรู้ต่อระบบบริหาร	7	3.1	151	67.4	66	29.5

เมื่อพิจารณาคำตอบรายชื่อที่ใช้ในการประเมินการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง (ตารางที่ 6) ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล ฯ กว่าครึ่ง ประเมินความสามารถในการทำงานของตนเอง อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับดังนี้ สามารถปฏิบัติงานด้านสวัสดิการได้อย่างมั่นใจ ร้อยละ 62.1 ทักษะและความรู้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ร้อยละ 50.0 และ มีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่เสมอ ร้อยละ 49.6

รายชื่อที่ใช้ในการประเมินการรับรู้ต่อระบบบริหาร พบว่าข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ รับรู้ต่อระบบบริหารที่ดีใน 3 ลำดับแรกคือ ได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง (53.6%) หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน (53.1%) และ หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม(50.9%) สำหรับการรับรู้ต่อระบบบริหารที่เป็นปัญหา 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญด้านขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 19.6% ผู้บังคับบัญชามีวิธีที่จะกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ 18.8% และ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ 16.1%

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจ 224 คนต่อคำถามรายชื่อของการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหาร

การรับรู้	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหาร										
การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง										
ทักษะและความรู้ของท่านเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	28	12.5	84	37.5	111	49.6	1	0.4		0.0
สามารถปฏิบัติงานด้านสวัสดิการได้อย่างมั่นใจ	27	12.1	112	50.0	79	35.3	6	2.7		0.0
มีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่เสมอ	17	7.6	94	42.0	98	43.8	13	5.8	2	0.9
การรับรู้ต่อระบบบริหาร										
ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ความสำคัญด้านขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	19	8.5	62	27.7	99	44.2	35	15.6	9	4.0
รู้สึกยกย่องซึ่งชมความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	21	9.4	81	36.2	116	51.8	5	2.2	1	0.4
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการครองใจผู้บังคับบัญชา	19	8.5	63	28.1	114	50.9	23	10.3	5	2.2

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจฯ 224 คนต่อคำถามรายชื่อของการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหาร(ต่อ)

	การรับรู้		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชามีวิธีที่จะกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	14	6.3	71	31.7	97	43.3	37	16.5	5	2.2
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	17	7.6	102	45.5	85	37.9	14	6.3	6	2.7
ผู้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง	24	10.7	96	42.9	86	38.4	17	7.6	1	0.4
หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	37	16.5	77	34.4	84	37.5	21	9.4	5	2.2
มีการประสานงานที่ดีทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน	25	11.2	73	32.6	97	43.3	27	12.1	2	0.9
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงาน	22	9.8	68	30.4	104	46.4	22	9.8	8	3.6
ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	17	7.6	56	25.0	115	51.3	27	12.1	9	4.0
หน่วยงานสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาคู่ ฝึกอบรม ดูงาน	27	12.1	75	33.5	91	40.6	22	9.8	9	4.0

4.3 ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ

ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการในภาพรวม พบว่าส่วนใหญ่ (80.4%) มีค่านิยมในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบค่านิยมแต่ละมิติของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ ต่อการทำงาน ต่อราชการ และต่อบริการ พบว่าข้าราชการตำรวจฯมีค่านิยมต่อบริการดีที่สุด รองลงมาคือค่านิยมต่อราชการ ลำดับสุดท้ายคือค่านิยมต่อการทำงาน เป็นที่น่าสังเกตว่าข้าราชการตำรวจฯมีค่านิยมต่อการทำงานในระดับสูงน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับค่านิยมต่อบริการ และค่านิยมต่อราชการ (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ 224 คนต่อค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ

ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยม ต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ	ต่ำ		ปานกลาง		สูง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โดยรวม	1	0.4	43	19.2	180	80.4
ค่านิยมต่อการทำงาน	0	0.0	51	22.8	173	77.2
ค่านิยมต่อราชการ	4	1.8	31	13.8	189	84.4
ค่านิยมต่อบริการ	1	0.4	26	11.6	197	87.9

เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นที่ใช้เพื่อประเมินในแต่ละมิติของค่านิยม สำหรับค่านิยมต่อการทำงานในระดับมากและมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นสิ่งที่ข้าราชการฯกองสวัสดิการจำเป็นต้องมีและต้องยึดถืออย่างเคร่งครัด (93.8%) ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯปฏิบัติต่อประชาชนผู้มารับบริการ เสมือนเป็นญาติของตน โดยไม่เลือกที่จะ ให้บริการ (87.5%) ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ ในฐานะที่เป็นข้าราชการต้องอุทิศเวลาและมีความมุ่งมั่น (86.2%) สำหรับค่านิยมต่อการทำงานที่อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ปฏิบัติงาน ดีเยี่ยม แต่มาทำงานสายบ่อยๆควรได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน 2 ขั้น (39.7%) ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯที่ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด โดยไม่มีการยืดหยุ่น ถือว่าเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการทำงาน (26.3%) และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา (16.1%)

ค่านิยมต่อราชการ 2 ลำดับแรกที่ทั้งมากและน้อยที่สุดคือ ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯควรอุทิศเวลาส่วนตัวให้กับการทำงานตามความเหมาะสม (82.6% และ 4.0% ตามลำดับ) การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับข้าราชการตำรวจ (82.6% และ 4.0% ตามลำดับ) สำหรับค่านิยมต่อราชการที่ดีในลำดับที่สามคือ ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯควรอ่านตำราวิชาการอย่าง

สมัครเพื่อพัฒนาตนเอง (79.9%) สำหรับค่านิยมต่อราชการที่ต้องปรับปรุงในลำดับที่สามคือ ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ควรทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนปฏิบัติงาน(3.6%)

ค่านิยมต่อบริการที่อยู่ในระดับมากและมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การให้บริการแก่ผู้รับบริการต้องคำนึงถึงความถูกต้อง และความสะดวกของผู้รับบริการ (87.9%) ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ควรให้ความสำคัญต่อประชาชนผู้มารับบริการเป็นอันดับแรก (85.7%) และ ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ควรให้บริการสอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้รับบริการ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานวิชาการที่ถูกต้อง (84.4%) สำหรับค่านิยมต่อบริการที่อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การให้บริการต้องสนองความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก (4.9%) เมื่อมีผู้มาขอรับบริการนอกเวลาราชการท่านยินดีให้บริการทุกครั้ง แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ (3.6%) และข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ควรใช้เวลาส่วนใหญ่ ในการให้บริการด้านสวัสดิการเป็นหลัก โดยเฉพาะกับข้าราชการตำรวจ และครอบครัว รวมถึงประชาชนทั่วไป (2.7%)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจ 224 คนต่อคำถามรายชื่อของค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ

ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ค่านิยมต่อการทำงาน										
ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นสิ่งที่										
ข้าราชการกองสวัสดิการ จำเป็นต้องมีและต้องยึดถืออย่างเคร่งครัด	105	46.9	105	46.9	14	6.3		0.0		0.0
ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการปฏิบัติต่อประชาชนผู้มารับบริการเสมือนเป็นญาติของตน โดยไม่เลือกที่จะให้บริการ	84	37.5	112	50.0	24	10.7	3	1.3	1	0.4
ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ในฐานะที่เป็นข้าราชการต้องอุทิศเวลาและมีความมุ่งมั่น	51	22.8	142	63.4	22	9.8	6	2.7	3	1.3
ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ควรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาของหน่วยงานและชุมชน	41	18.3	139	62.1	39	17.4	4	1.8	1	0.4

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจฯ 224 คนต่อคำถามรายชื่อของคำนิยามต่อการทำงาน คำนิยามต่อราชการ คำนิยามต่อบริการ(ต่อ)

คำนิยามต่อการทำงาน คำนิยามต่อราชการ	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คำนิยามต่อการทำงาน (ต่อ)										
การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น ควรคำนึงถึงผลงานของบุคคลนั้นเป็นสำคัญ	66	29.5	113	50.4	33	14.7	12	5.4		0.0
ข้าราชการตำรวจของสวัสดิการ อาจต้องปฏิบัติงานนอกเหนือคำสั่งผู้บังคับบัญชา ถ้าเห็นว่าถึงนั้นมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน	41	18.3	131	58.5	46	20.5	5	2.2	1	0.4
ข้าราชการตำรวจของสวัสดิการ ควรปฏิบัติงานตาม กฎระเบียบ ของทางราชการ แม้จะไม่เห็นด้วยกับการปฏิบัติบางอย่าง	32	14.3	125	55.8	58	25.9	4	1.8	5	2.2
ข้าราชการตำรวจของสวัสดิการ ควรให้บริการภายในขอบเขตหน้าที่ ที่จะปฏิบัติได้เท่านั้น เพื่อความสะดวกของผู้รับบริการ	19	8.5	138	61.6	49	21.9	16	7.1	2	0.9

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจฯ 224 คนต่อคำถามรายข้อของค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ(ต่อ)

ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ค่านิยมต่อการทำงาน (ต่อ)										
ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการที่										
ปฏิบัติงาน โดยยึดกฎระเบียบของ										
หน่วยงานอย่างเคร่งครัด โดยไม่มีการ										
ยืดหยุ่น ถือว่าเป็นผู้มีประสิทธิภาพใน										
การทำงาน	24	10.7	73	32.6	68	30.4	52	23.2	7	3.1
ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ที่มีผล										
การปฏิบัติงาน ดีเยี่ยม แต่มาทำงานสาย										
บ่อยๆ ควรได้รับการพิจารณา ขึ้น										
เงินเดือน 2 ปี	8	3.6	53	23.7	74	33.0	56	25.0	33	14.7
ค่านิยมต่อราชการ										
ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ควรอุทิศ										
เวลาส่วนตัวให้กับการทำงานตามความ										
เหมาะสม	36	16.1	149	66.5	30	13.4	9	4.0		0.0

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจฯ 224 คนต่อคำถามรายชื่อของค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ(ต่อ)

ค่านิยมต่อการทำงาน	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ค่านิยมต่อราชการ(ต่อ)										
การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับข้าราชการตำรวจ	79	35.3	106	47.3	30	13.4	7	3.1	2	0.9
ข้าราชการตำรวจของสวัสดิการ ควรอ่านตำราวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเอง	52	23.2	127	56.7	39	17.4	5	2.2	1	0.4
ข้าราชการตำรวจของสวัสดิการ ควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่คนอื่นๆ แม้ไม่ใช่งานที่ตนเองรับผิดชอบ	42	18.8	136	60.7	41	18.3	4	1.8	1	0.4
ข้าราชการตำรวจของสวัสดิการ ควรทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนปฏิบัติงาน	45	20.1	114	50.9	57	25.4	6	2.7	2	0.9

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจ 224 คนต่อคำถามรายชื่อของคำนิยามต่อการทำงาน คำนิยามต่อราชการ คำนิยามต่อบริการ(ต่อ)

	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คำนิยามต่อการทำงาน คำนิยามต่อราชการ										
คำนิยามต่อบริการ										
คำนิยามต่อบริการ										
การให้บริการแก่ผู้รับบริการต้องคำนึงถึง										
ความถูกต้อง และความสะดวกของ										
ผู้รับบริการ	54	24.1	143	63.8	23	10.3	3	1.3	1	0.4
ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ควรให้										
ความสำคัญต่อประชาชนผู้มารับบริการ										
เป็นอันดับแรก	73	32.6	119	53.1	29	12.9	2	0.9	1	0.4
ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ ควร										
ให้บริการสอดคล้องกับวิถีชีวิตของ										
ผู้รับบริการ โดยตั้งอยู่บน พื้นฐานวิชาการ										
ที่ถูกต้อง	42	18.8	147	65.6	31	13.8	3	1.3	1	0.4

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจ 224 คนต่อคำถามรายชื่อของค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ(ต่อ)

	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ค่านิยมต่อการทำงาน										
ค่านิยมต่อบริการ										
ค่านิยมต่อบริการ(ต่อ)										
ข้าราชการตำรวจของสวัสดิการ ควรใช้										
เวลาส่วนใหญ่ ในการให้บริการด้าน										
สวัสดิการเป็นหลัก โดยเฉพาะกับ										
ข้าราชการตำรวจ และครอบครัว รวมถึง										
ประชาชนทั่วไป	52	23.2	134	59.8	32	14.3	5	2.2	1	0.4
เมื่อมีผู้มาขอรับบริการนอกเวลาราชการ										
ท่าน ยินดี ให้บริการทุกครั้ง แม้ว่าจะ										
ไม่ได้อยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่	48	21.4	135	60.3	33	14.7	6	2.7	2	0.9
การให้บริการ ต้องสนองความต้องการ										
ของผู้รับบริการเป็นหลัก	34	15.2	142	63.4	37	16.5	9	4.0	2	0.9

4.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ ร้อยละ 76.8 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง มีเพียงร้อยละ 21.9 ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับสูง หรือระดับดีเรียงตามลำดับดังนี้ ธรรมเนียมในองค์กร (51.3%) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (47.3%) บุรณาการทางสังคม (46.9%) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (42.0%) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (40.6%) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (35.3%) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (26.8%) มีเพียงร้อยละ 18.3 ของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ เท่านั้นที่มีคุณภาพชีวิตในระดับดีต่อค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ 224 คนต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำ		ปานกลาง		สูง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โดยรวม	3	1.3	172	76.8	49	21.9
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	36	16.1	147	65.6	41	18.3
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	18	8.0	127	56.7	79	35.3
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	13	5.8	120	53.6	91	40.6
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	20	8.9	144	64.3	60	26.8
บุรณาการทางสังคม	3	1.3	116	51.8	105	46.9
ธรรมเนียมในองค์กร	1	0.4	108	48.2	115	51.3
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	2	0.9	116	51.8	106	47.3
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	9	4.0	121	54.0	94	42.0

เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นในแต่ละมิติที่ใช้ประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับ ความพอเพียงและยุทธธรรมของค่าตอบแทน ร้อยละ 35.5, 29.9 และ 24.1 มีความคิดเห็นต่อรายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันตามอัตภาพของท่านและครอบครัว การได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน และ มีความพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการในสังกัดอื่น ในระดับต่ำ (น้อยและน้อยที่สุด) ตามลำดับ

สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ร้อยละ 26.5, 17.4 และ 17.4 มีความคิดเห็นในเรื่อง หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอุปกรณ์ประจำหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมแซมของใช้และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดี และปลอดภัย และ สถานที่ทำงานมีการพัฒนาและปรับปรุงเสมอในระดับต่ำ (น้อยและน้อยที่สุด) ตามลำดับ

การพัฒนาความสามารถของบุคคล ร้อยละ 21.1, 15.6 และ 10.3 มีความคิดเห็นในเรื่องการ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มี โอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาและการได้รับ โอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ ในระดับต่ำ (น้อยและน้อยที่สุด) ตามลำดับ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ร้อยละ 24.6, 17.4 และ 17.0 มีความคิดเห็นในเรื่อง ตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสนำหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่นๆ การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ท่านมุ่งหวังไว้ และ มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม ในระดับต่ำ (น้อยและน้อยที่สุด) ตามลำดับ

บูรณาการทางสังคม ร้อยละ 22.3, 10.3 และ 5.8 มีความคิดเห็นในเรื่องการเปิดโอกาสให้ บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงานของท่านและเข้าใจถึงปัญหาของงานที่ท่านทำ และ หน่วยงานมีความเป็น กันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับต่ำ (น้อยและน้อยที่สุด) ตามลำดับ

ธรรมเนียมในองค์กร ร้อยละ 17.4 และ 7.6 มีความคิดเห็นในเรื่องความอิสระในการที่จะ ปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายที่เห็นว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติ และระเบียบข้อบังคับ ของหน่วยงานส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ในระดับต่ำ (น้อยและน้อยที่สุด) ตามลำดับ

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ร้อยละ 30.4 และ 10.7 มีความคิดเห็นในเรื่องหน่วยงานมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ เสมอ และการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ในระดับต่ำ (น้อยและน้อยที่สุด) ตามลำดับ

การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ร้อยละ 23.7, 16.5 และ 11.2 มีความคิดเห็นในเรื่องมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ตามความเหมาะสม หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านพัฒนาชุมชน และสังคมและมีโอกาสช่วยเหลือหรือให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ โดยรวมในระดับต่ำ (น้อยและน้อยที่สุด) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจ 224 คนต่อคำถามรายชื่อของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ										
พอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการในสังกัดอื่น ๆ	15	6.7	39	17.4	116	51.8	36	16.1	18	8.0
ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	10	4.5	42	18.8	125	55.8	35	15.6	12	5.4
ได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างยุติธรรม	9	4.0	41	18.3	127	56.7	34	15.2	13	5.8
ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน	5	2.2	37	16.5	115	51.3	49	21.9	18	8.0
รายได้ที่รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันตามอัตราของท่านและครอบครัว	1	0.4	34	15.2	114	50.9	51	22.8	24	10.7

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจ 224 คนต่อค่าตามรายชื่อของคุณภาพชีวิตในการทำงาน(ต่อ)

	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย										
มีความปลอดภัยขณะปฏิบัติงานในหน่วยงาน	20	8.9	87	38.8	100	44.6	14	6.3	3	1.3
สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความปลอดภัย										
และมีอากาศถ่ายเทสะดวก	15	6.7	78	34.8	97	43.3	26	11.6	8	3.6
สถานที่ทำงานมีการพัฒนาและปรับปรุงเสมอ	7	3.1	74	33.0	104	46.4	29	12.9	10	4.5
หน่วยงานมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมแซมของใช้										
และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัย	10	4.5	69	30.8	106	47.3	28	12.5	11	4.9
หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการ										
ทำงานอุปกรณ์ประจำหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการ										
ปฏิบัติงานของท่าน	10	4.5	48	21.4	107	47.8	45	20.1	14	6.3
การพัฒนาความสามารถของบุคคล										
เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็ของหน่วยงาน	19	8.5	85	37.9	101	45.1	16	7.1	3	1.3
ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาส										
ศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า	21	9.4	72	32.1	83	37.1	36	16.1	12	5.4

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจฯ 224 คนต่อคำถามรายชื่อของคุณภาพชีวิตในการทำงาน(ต่อ)

คำถามรายชื่อ	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้	20	8.9	69	30.8	100	44.6	25	11.2	10	4.5
ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่	14	6.3	75	33.5	116	51.8	17	7.6	2	0.9
ตลอดเวลา										
มีโอกาสได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ										
ได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้	16	7.1	66	29.5	119	53.1	20	8.9	3	1.3
ความสามารถ										
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน										
การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้มีโอกาสประสบ										
ความสำเร็จในชีวิตตามที่ท่านมุ่งหวังไว้	18	8.0	58	25.9	109	48.7	33	14.7	6	2.7
การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามระบบคุณธรรม										
และมีความเหมาะสม	13	5.8	50	22.3	125	55.8	24	10.7	12	5.4
ตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีโอกาส										
ก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ๆ	10	4.5	52	23.2	107	47.8	46	20.5	9	4.0
มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงาน										
อย่างเหมาะสม	8	3.6	52	23.2	126	56.3	29	12.9	9	4.0

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจฯ 224 คนต่อคำถามรายชื่อของคุณภาพชีวิตในการทำงาน(ต่อ)

คำถามรายชื่อ	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	8	3.6	48	21.4	134	59.8	21	9.4	13	5.8
หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลอย่าง										
ยุติธรรม										
บูรณาการทางสังคม										
ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง	21	9.4	128	57.1	65	29.0	9	4.0	1	0.4
ยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน										
ของท่าน เช่น งานสังสรรค์ กีฬาภายใน งานพิธี										
การต่าง ๆ เป็นต้น	36	16.1	102	45.5	80	35.7	4	1.8	2	0.9
หน่วยงานมีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	22	9.8	78	34.8	111	49.6	7	3.1	6	2.7
ผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงานของท่านและเข้าใจถึงปัญหาของงานที่ท่านทำ	11	4.9	79	35.3	111	49.6	16	7.1	7	3.1

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจฯ 224 คนต่อค่าตามรายชื่อของคุณภาพชีวิตในการทำงาน(ต่อ)

คำถาวรรายชื่อ	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน										
หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและ										
ข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาปรับปรุงการ										
บริหารงานของหน่วยงาน	11	4.9	60	26.8	103	46.0	36	16.1	14	6.3
กรรมคุณในองค์กร										
ยินดีที่จะเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของ										
หน่วยงานเสมอ	43	19.2	119	53.1	56	25.0	5	2.2	1	0.4
การออกคำสั่งในการปฏิบัติงาน ยึดถือแบบ										
ผู้บังคับบัญชาสั่งผู้บังคับบัญชา	18	8.0	114	50.9	82	36.6	7	3.1	3	1.3
หน่วยงานมีระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่										
ชัดเจน	22	9.8	100	44.6	92	41.1	6	2.7	4	1.8
ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานส่งเสริมให้การ										
ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	20	8.9	97	43.3	90	40.2	13	5.8	4	1.8
มีอิสระในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย										
ซึ่งท่านคิดว่าท่านไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติหรือ										
งานนอกขอบเขตความรับผิดชอบ	11	4.9	59	26.3	115	51.3	27	12.1	12	5.4

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจฯ 224 คนต่อคำถามรายชื่อของคุณภาพชีวิตีในการทำงาน

คำถามรายชื่อ	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความสมตุดระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น										
ถ้าหน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม ท่านมี										
ความยินดีเข้าร่วม	50	22.3	110	49.1	54	24.1	8	3.6	2	0.9
ถ้าหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมกีฬาภายในระหว่าง										
หน่วยงานท่านมักจะมีส่วนร่วมเสมอ	39	17.4	87	38.8	82	36.6	14	6.3	2	0.9
การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เป็นที่ยอมรับของ										
ครอบครัว	37	16.5	81	36.2	98	43.8	6	2.7	2	0.9
การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนิน										
ชีวิตประจำวัน	25	11.2	69	30.8	106	47.3	19	8.5	5	2.2
หน่วยงานมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ										
เสมอ	15	6.7	39	17.4	102	45.5	43	19.2	25	11.2
การเกี่ยวข้องกับสังคม										
หน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติ										
ภารกิจที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม	38	17.0	72	32.1	101	45.1	9	4.0	4	1.8

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจ 224 คนต่อคำถามรายชื่อของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำถามรายชื่อ	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน								
หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาชุมชน								
และสังคมโดยรวม	25	11.2	81	36.2	81	36.2	31	13.8
มีโอกาสช่วยเหลือหรือให้บริการแก่ชุมชนใน								
ด้านต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ	26	11.6	71	31.7	102	45.5	21	9.4
ประชาชน บุคคลภายนอก เห็นประโยชน์ และ								
ความสำคัญ งานด้านสวัสดิการที่ท่านรับผิดชอบ	25	11.2	70	31.3	109	48.7	18	8.0
มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ตามความ								
เหมาะสม	19	8.5	48	21.4	104	46.4	47	21.0

4.5 ลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและ การรับรู้ต่อระบบบริหาร

4.5.1 ลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและ การรับรู้ต่อระบบบริหารโดยรวม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการฯกับการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหารโดยรวม พบว่าตำแหน่งงานในปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับ การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหารโดยรวม ($p\text{-value} = 0.018$ และ 0.000 ตามลำดับ) ข้าราชการฯที่มีตำแหน่งสัญญาบัตรมีการรับรู้ในความสามารถฯ และระบบบริหารโดยรวมมากกว่าข้าราชการฯชั้นประทวน สำหรับหน่วยงานที่สังกัด พบว่าข้าราชการฯ ฝ่ายการจัดสวัสดิการมีการรับรู้ในความสามารถฯและระบบบริหาร โดยรวม มากกว่าข้าราชการฯ หน่วยงานอื่น

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับ การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและระบบบริหาร โดยรวม

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน ตัวอย่าง	การรับรู้ความสามารถฯและระบบบริหาร โดยรวม				p-value
		ต่ำ		สูง		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
เพศ						
ชาย	128	77	60.2	51	23.2	0.576
หญิง	92	59	64.1	33	35.9	
อายุ (ปี)						
20-29	30	16	53.3	14	46.7	0.233
30-39	81	54	66.7	27	33.3	
40-49	72	45	62.5	27	37.5	
50-59	26	12	46.2	14	53.8	
สถานภาพสมรส						
โสด	82	47	57.3	35	42.7	0.358
สมรส	121	78	64.5	43	35.5	
หม้าย/หย่า/แยก	16	12	75.0	4	25.0	

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับ การรับรู้ความสามารถในการทำงาน
 ของตนเองและระบบบริหาร โดยรวม(ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน ตัวอย่าง	การรับรู้ความสามารถและระบบบริหาร โดยรวม				p-value
		ต่ำ		สูง		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู						
1	39	27	69.2	12	30.8	0.103
2	57	29	50.9	28	49.1	
3	28	21	75.0	7	25.0	
4-7	34	19	55.9	15	44.1	
ระดับการศึกษาสูงสุด						
ประกาศนียบัตร	47	33	70.2	14	29.8	0.250
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	117	74	63.2	43	36.8	
ปริญญาโทและสูงกว่า	34	18	52.9	16	47.1	
อื่นๆ	26	13	50.0	13	50.0	
ตำแหน่งปัจจุบัน						
ผู้บังคับหมู่	160	106	66.3	54	33.8	0.018
รองสารวัตร - สารวัตร	37	23	62.2	14	37.8	
รองผู้กำกับการ - ผู้กำกับการ	20	7	35.0	13	65.0	
รองผู้บังคับการ	2	0	0.0	2	100.0	
อื่นๆ	4	2	50.0	2	50.0	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)						
<10	97	61	62.9	36	37.1	0.055
10-14	38	29	76.3	9	23.7	
15-19	37	24	64.9	13	35.1	
20-29	28	12	42.9	16	57.1	
30-42	24	12	50.0	12	50.0	

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับ การรับรู้ความสามารถในการทำงาน
ของตนเองและระบบบริหาร โดยรวม(ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน ตัวอย่าง	การรับรู้ความสามารถและระบบบริหาร โดยรวม				p-value
		ต่ำ		สูง		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
หน่วยงานที่สังกัด						
สำนักงานผู้บังคับการ และ ฝ่ายอำนวยการ	32	23	71.9	9	28.1	0.000
ฝ่ายการจัดสวัสดิการ	21	2	9.5	19	90.5	
ฝ่ายการณาปนกิจสงเคราะห์	20	17	85.0	3	15.0	
ฝ่ายคนตรี	103	71	68.9	32	31.1	
ฝ่ายอื่นๆ	47	25	53.2	22	46.8	

4.5.2 ลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการฯ กับการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง พบว่าหน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง (p-value= 0.000) ข้าราชการฯ ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายสวัสดิการ และ ฝ่ายคนตรีมีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ดีกว่าข้าราชการฯในสำนักงานผู้บังคับการ/ ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายณาปนกิจสงเคราะห์

4.5.3 ลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้ในระบบบริหาร

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯกับการรับรู้ความสามารถในระบบบริหาร พบว่าตำแหน่งปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับ การรับรู้ในระบบบริหาร (p-value= 0.018 และ 0.000) ข้าราชการฯที่ทำงานในตำแหน่งสัญญาบัตร ปฏิบัติงานในฝ่ายการจัดสวัสดิการ และฝ่ายคนตรีมีการรับรู้ในการบริหาร ดีกว่าข้าราชการในตำแหน่งประทวน ในสำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายณาปนกิจสงเคราะห์

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหาร

คุณลักษณะส่วนบุคคล	การรับรู้ความสามารถในการทำงาน						p-value			
	จำนวน		ของตนเอง		การรับรู้ต่อระบบบริหาร					
	ตัวอย่าง	ต่ำ	สูง	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน		ร้อยละ	p-value	
เพศ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ชาย	128	89	69.5	39	30.5	92	71.9	36	28.1	0.710
หญิง	92	65	70.7	27	29.3	64	69.6	28	30.4	
อายุ(ปี)		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
20-29	30	18	60.0	12	40.0	19	63.3	11	36.7	0.143
30-39	81	56	69.1	25	30.9	62	76.5	19	23.5	
40-49	72	56	77.8	16	22.2	50	69.4	22	30.6	
50-59	26	14	53.8	12	46.2	14	53.8	12	46.2	
สถานภาพสมรส		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
โสด	82	53	64.6	29	35.4	52	63.4	30	36.6	0.092
สมรส	121	88	72.7	33	27.3	89	73.6	32	26.4	
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	16	12	75.0	4	25.0	14	87.5	2	12.5	

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหาร (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	การรับรู้ความสามารถในการทำงาน										p-value	
	ของตนเอง					การรับรู้ต่อระบบบริหาร						
	จำนวน ตัวอย่าง	ต่ำ	ร้อยละ	จำนวน	สูง	จำนวน	ต่ำ	ร้อยละ	จำนวน	สูง		
จำนวนสมาชิกที่ท่านต้องรับผิดชอบเฉลี่ยดู												
1	39	27	69.2	12	30.8	0.109	28	71.8	11	28.2	0.395	
2	57	35	61.4	22	38.6		36	63.2	21	36.8		
3	28	18	64.3	10	35.7		22	78.6	6	21.4		
4-7	34	29	85.3	5	14.7		26	76.5	8	23.5		
ระดับการศึกษาสูงสุด												
ประกาศนียบัตร	47	37	78.7	10	21.3	0.300	37	78.7	10	21.3	0.275	
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	117	81	69.2	36	30.8		84	71.8	33	28.2		
ปริญญาโทและสูงกว่า	34	23	67.6	11	32.4		21	61.8	13	38.2		
อื่นๆ	26	15	57.7	11	42.3		16	61.5	10	38.5		

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหาร (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	การรับรู้ความสามารถในการทำงาน						p-value			
	จำนวน		ของตนเอง		การรับรู้ต่อระบบบริหาร					
	ตัวอย่าง	ต่ำ	ร้อยละ	สูง	ต่ำ	สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	p-value			
ตำแหน่งปัจจุบัน										
ผู้บังคับหมู่	160	115	71.9	45	28.1	121	75.6	39	24.4	0.018
รองสารวัตร - สารวัตร	37	26	70.3	11	29.7	25	67.6	12	32.4	
รองผู้กำกับการ - ผู้กำกับการ	20	11	55.0	9	45.0	10	50.0	10	50.0	
รองผู้บังคับหมู่	2	1	50.0	1	50.0	0	0.0	2	100.0	
อื่นๆ	4	2	50.0	2	50.0	2	50.0	2	50.0	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)										
<10	97	68	70.1	29	29.9	72	74.2	25	25.8	0.106
10-14	38	31	81.6	7	18.4	30	78.9	8	21.1	
15-19	37	27	73.0	10	27.0	27	73.0	10	27.0	
20-29	28	16	57.1	12	42.9	15	53.6	13	46.4	
30-42	24	14	58.3	10	41.7	14	58.3	10	41.7	

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหาร (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	การรับรู้ความสามารถในการทำงาน								p-value		
	ของตนเอง				การรับรู้ต่อระบบบริหาร						
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
หน่วยงานที่สังกัด											
ตำแหน่งผู้บังคับการ											
และ ฝ่ายอำนวยความสะดวก	32	26	81.3	6	18.8	0.000	26	81.3	6	18.8	0.000
ฝ่ายการจัดสวัสดิการ	21	8	38.1	13	61.9		4	19.0	17	81.0	
ฝ่ายการมาปนกิจฯ	20	19	95.0	1	5.0		18	90.0	2	10.0	
ฝ่ายดนตรี	103	77	74.8	26	25.2		80	77.7	23	22.3	
ฝ่ายอื่นๆ	47	26	55.3	21	44.7		30	63.8	17	36.2	

4.6 ลักษณะส่วนบุคคลกับค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ

4.6.1 ลักษณะส่วนบุคคลกับค่านิยมโดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ กับค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ โดยรวม พบว่าเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด และตำแหน่งงานในปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับ ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ โดยรวม ($p\text{-value} = 0.040$ 0.030 และ 0.006) ข้าราชการฯ เพศหญิง มีค่านิยมต่อการทำงานสูงหรือมากกว่าเพศชาย ข้าราชการฯ ที่มีระดับการศึกษาสูงมีค่านิยมฯ สูงหรือมากกว่าข้าราชการฯ ระดับการศึกษาต่ำกว่า สำหรับหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ข้าราชการฯ ฝ่ายการจัดสวัสดิการมีค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ โดยรวม มากที่สุด รองลงมาคือสำนักงานผู้บังคับการ และ ฝ่ายอำนวยการ

4.6.2 ลักษณะส่วนบุคคลกับค่านิยมต่อการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ กับค่านิยมต่อการทำงาน พบว่าตำแหน่งงานในปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับค่านิยมต่อการทำงาน ($p\text{-value} = 0.011$ และ 0.002 ตามลำดับ) ข้าราชการฯ ที่อยู่ในตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร ปฏิบัติงานในฝ่ายการจัดสวัสดิการ และ สำนักงานผู้บังคับการและฝ่ายอำนวยการ มีค่านิยมต่อการทำงาน ดีกว่าข้าราชการในชั้นประทวน ฝ่ายฉาบฉวย กิจสงเคราะห์ และ ฝ่ายคนตรี

4.6.3 ลักษณะส่วนบุคคลกับค่านิยมต่อราชการ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ กับค่านิยมต่อราชการ พบว่าสถานภาพสมรสเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับ ค่านิยมต่อราชการ ($p\text{-value} = 0.000$) ข้าราชการฯ ที่เป็น โสดมีค่านิยมต่อราชการ ดีกว่าข้าราชการที่สมรสแล้ว

4.6.4 ลักษณะส่วนบุคคลกับค่านิยมต่อบริการ

สำหรับลักษณะส่วนบุคคลกับค่านิยมต่อบริการ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 5%

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ
ค่านิยมต่อบริการโดยรวม

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน ตัวอย่าง	ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการโดยรวม				p-value
		ต่ำ		สูง		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
เพศ						
ชาย	128	32	25.0	96	43.6	0.040
หญิง	92	12	13.0	80	87.0	
อายุ (ปี)						
20-29	30	7	23.3	23	76.7	0.390
30-39	81	15	18.5	66	81.5	
40-49	72	16	22.2	56	77.8	
50-59	26	2	7.7	24	92.3	
สถานภาพสมรส						
โสด	82	11	13.4	71	86.6	0.152
สมรส	121	27	22.3	94	77.7	
หม้าย/หย่า/แยก	16	5	31.3	11	68.8	
จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู						
1	39	6	15.4	33	84.6	0.403
2	57	14	24.6	43	75.4	
3	28	8	28.6	20	71.4	
4-7	34	5	14.7	29	85.3	
ระดับการศึกษาสูงสุด						
ประกาศนียบัตร	47	15	31.9	32	68.1	0.030
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	117	23	19.7	94	80.3	
ปริญญาโทและสูงกว่า	34	2	5.9	32	94.1	
อื่นๆ	26	4	15.4	22	84.6	

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ
ค่านิยมต่อบริการ(ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน ตัวอย่าง	ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ โดยรวม				p-value
		ต่ำ		สูง		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ตำแหน่งปัจจุบัน						
ผู้บังคับหมู่	160	39	24.4	121	75.6	0.085
รองสารวัตร - สารวัตร	37	3	8.1	34	91.9	
รองผู้กำกับการ - ผู้กำกับการ	20	1	5.0	19	95.0	
รองผู้บังคับการ	2	0	0.0	2	100.0	
อื่นๆ	4	1	25.0	3	75.0	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)						
<10	97	18	18.6	79	81.4	0.218
10-14	38	12	31.6	26	68.4	
15-19	37	8	21.6	29	78.4	
20-29	28	3	10.7	25	89.3	
30-42	24	3	12.5	21	87.5	
หน่วยงานที่สังกัด						
สำนักงานผู้บังคับการ และ ฝ่ายอำนวยการ	32	2	6.3	30	93.8	0.006
ฝ่ายการจัดสวัสดิการ	21	1	4.8	20	95.2	
ฝ่ายการณาปนกิจสงเคราะห์	20	3	15.0	17	85.0	
ฝ่ายดนตรี	103	31	30.1	72	69.9	
ฝ่ายอื่นๆ	47	7	14.9	40	85.1	

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับ คำนิยมต่อการทำงาน คำนิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ค่านิยมต่อการทำงาน			ค่านิยมต่อราชการ			ค่านิยมต่อบริการ									
	จำนวน	ต่ำ	สูง	จำนวน	ต่ำ	สูง	จำนวน	ต่ำ	สูง							
	ตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน							
เพศ																
ชาย	128	34	26.6	94	73.4	0.161	117	91.4	11	8.6	0.412	19	14.8	109	85.2	0.170
หญิง	92	17	18.5	75	81.5		81	88.0	11	12.0		8	8.7	84	91.3	
อายุ (ปี)																
20-29	30	6	20.0	24	80.0	0.476	25	83.3	5	16.7	0.604	6	20.0	24	80.0	0.494
30-39	81	21	25.9	60	74.1		73	90.1	8	9.9		9	11.1	72	88.9	
40-49	72	17	23.6	55	76.4		66	91.7	6	8.3		8	11.1	64	88.9	
50-59	26	3	11.5	23	88.5		24	92.3	2	7.7		2	7.7	24	92.3	
สถานภาพสมรส																
โสด	82	14	17.1	68	82.9	0.221	65	79.3	17	20.7	0.000	7	8.5	75	91.5	0.170
สมรส	121	32	26.4	89	73.6		116	95.9	5	4.1		15	12.4	106	87.6	
หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	16	5	31.3	11	68.8		16	100.0	0	0.0		4	25.0	12	75.0	

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับ คำนิยมต่อการทำงาน คำนิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ค่านิยมต่อการทำงาน			ค่านิยมต่อราชการ			ค่านิยมต่อบริการ								
	จำนวน	ต่ำ	สูง	จำนวน	ต่ำ	สูง	จำนวน	ต่ำ	สูง						
	ตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน						
จำนวนสมาชิกที่ห้ามต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู															
1	39	10 25.6	29	74.4	0.367	6	15.4	33	84.6	0.882	3	7.7	36	92.3	0.189
2	57	14 24.6	43	75.4		11	19.3	46	80.7		4	7.0	53	93.0	
3	28	8 28.6	20	71.4		4	14.3	24	85.7		6	21.4	22	78.6	
4-7	34	4 11.8	30	88.2		7	20.6	27	79.4		5	14.7	29	85.3	
ระดับการศึกษาสูงสุด															
ประกาศนียบัตร	47	12 25.5	35	74.5	0.409	12	25.5	35	74.5	0.054	9	19.1	38	80.9	0.077
ปริญญาตรีหรือ															
เทียบเท่า	117	28 23.9	89	76.1		18	15.4	99	84.6		16	13.7	101	86.3	
ปริญญาโทและสูงกว่า	34	4 11.8	30	88.2		1	2.9	33	97.1		1	2.9	33	97.1	
อื่นๆ	26	7 26.9	19	73.1		4	15.4	22	84.6		1	3.8	25	96.2	

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับ คำนิยมต่อการทำงาน คำนิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ค่านิยมต่อการทำงาน				ค่านิยมต่อราชการ				ค่านิยมต่อบริการ							
	จำนวน	ต่ำ	สูง	p-value	จำนวน	ต่ำ	สูง	p-value	จำนวน	ต่ำ	สูง	p-value				
	ตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
ตำแหน่งปัจจุบัน																
ผู้บังคับหมู่	160	45	28.1	115	71.9	0.011	31	19.4	129	80.6	0.107	21	13.1	139	86.9	0.724
รองสารวัตร - สารวัตร	37	3	8.1	34	91.9		3	8.1	34	91.9		4	10.8	33	89.2	
รองผู้กำกับการ - ผู้กำกับการ	20	1	5.0	19	95.0		0	0.0	20	100.0		1	5.0	19	95.0	
รองผู้บังคับการ	2	0	0.0	2	100.0		0	0.0	2	100.0		0	0.0	2	100.0	
อื่นๆ	4	2	50.0	2	50.0		1	25.0	3	75.0		1	25.0	3	75.0	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)																
<10	97	22	22.7	75	77.3	0.393	15	15.5	82	84.5	0.463	14	14.4	83	85.6	0.571
10-14	38	12	31.6	26	68.4		9	23.7	29	76.3		6	15.8	32	84.2	
15-19	37	9	24.3	28	75.7		4	10.8	33	89.2		2	5.4	35	94.6	
20-29	28	3	10.7	25	89.3		5	17.9	23	82.1		3	10.7	25	89.3	
30-42	24	5	20.8	19	79.2		2	8.3	22	91.7		2	8.3	22	91.7	

4.7 ลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.7.1 ลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ พบว่าหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (p-value= 0.000) ข้าราชการฯ ฝ่ายการจัดสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ดีกว่าข้าราชการฯสังกัดหน่วยงานอื่น ข้าราชการฯสำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายการฅาปนกิจสงเคราะห์มีคุณภาพชีวิตต่ำที่สุด

อย่างไรก็ตามสำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการฯชาย มีสถานะโสด มีการศึกษาสูง มีตำแหน่งสูง ทำงานมานาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่า

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน ตัวอย่าง	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				p-value
		ต่ำ		สูง		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
เพศ						
ชาย	128	95	74.2	33	25.8	0.101
หญิง	92	77	83.7	15	16.3	
อายุ (ปี)						
20-29	30	24	80	6	20	0.937
30-39	81	64	79.0	17	21	
40-49	72	56	77.8	16	22.2	
50-59	26	19	73.1	7	26.9	
สถานภาพสมรส						
โสด	82	60	73.2	22	26.8	0.349
สมรส	121	97	80.2	24	19.8	
หม้าย/หย่า/แยก	16	14	87.5	2	12.5	

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน ตัวอย่าง	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				p-value
		ต่ำ		สูง		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู						
1	39	31	79.5	8	20.5	0.598
2	57	40	70.2	17	29.8	
3	28	23	82.1	5	17.9	
4-7	34	26	76.5	8	23.5	
ระดับการศึกษาสูงสุด						
ประกาศนียบัตร	47	36	76.6	11	23.4	0.591
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	117	95	81.2	22	18.8	
ปริญญาโทและสูงกว่า	34	26	76.47	8	23.5	
อื่นๆ	26	18	69.23	8	30.8	
ตำแหน่งปัจจุบัน						
ผู้บังคับหมู่	160	127	79.4	33	20.6	0.771
รองสารวัตร - สารวัตร	37	30	81.1	7	18.9	
รองผู้กำกับการ - ผู้กำกับการ	20	14	70.0	6	30.0	
รองผู้บังคับการ	2	1	50.0	1	50.0	
อื่นๆ	4	3	75.0	1	25.0	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)						
<10	97	76	78.4	21	21.6	0.138
10-14	38	34	89.5	4	10.5	
15-19	37	30	81.1	7	18.9	
20-29	28	18	64.3	10	35.7	
30-42	24	17	70.8	7	29.2	

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน ตัวอย่าง	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				p-value
		ต่ำ		สูง		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
หน่วยงานที่สังกัด						
สำนักงานผู้บังคับการ						
และ ฝ่ายอำนวยการ	32	28	87.5	4	12.5	0.000
ฝ่ายการจัดสวัสดิการ	21	7	33.3	14	66.7	
ฝ่ายการฆาปนกิจสงเคราะห์	20	19	95.0	1	5.0	
ฝ่ายคนตรี	103	82	79.6	21	20.4	
ฝ่ายอื่นๆ	47	38	80.85	9	19.1	

4.7.2 ลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ กับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และพอเพียง พบว่าหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ($p\text{-value} = 0.000$) ข้าราชการฯ ฝ่ายการจัดสวัสดิการฯ ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียงดีกว่าข้าราชการฯ หน่วยงานอื่น ข้าราชการฯ สำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายการฆาปนกิจสงเคราะห์ ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

อย่างไรก็ตามสำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และพอเพียง เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการฯ ชาย มีสถานภาพสมรสโสด มีการศึกษาน้อย มีตำแหน่งสูง ทำงานมานาน ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และพอเพียงในการทำงานดีกว่า

4.7.3 ลักษณะส่วนบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ กับสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่าเพศ สถานภาพสมรส และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($p\text{-value} = 0.033$, 0.023 และ 0.003 ตามลำดับ) ข้าราชการฯ ชาย มีสถานภาพโสด และอยู่ฝ่ายการจัดสวัสดิการฯ และฝ่ายคนตรี มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมากกว่าข้าราชการฯ กลุ่มอื่น ข้าราชการฯ

สำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายการฆาปนกิจสงเคราะห์มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

อย่างไรก็ตามสำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯที่ไม่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการฯที่มีอายุมาก และน้อย มีการศึกษาต่ำและสูง มีตำแหน่งสูง ทำงานมานาน มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยในการทำงานมากกว่า

4.7.4 ลักษณะส่วนบุคคลกับการพัฒนาความสามารถของบุคคล

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ กับการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($p\text{-value} = 0.003$) ข้าราชการฯฝ่ายการจัดสวัสดิการ และฝ่ายคนตรี มีการพัฒนาความสามารถของบุคคลมากกว่าข้าราชการฯกลุ่มอื่น ข้าราชการฯสำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายการฆาปนกิจสงเคราะห์ มีการพัฒนาความสามารถของบุคคล น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

อย่างไรก็ตามสำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการฯชาย ที่มีอายุน้อยมีสถานภาพโสด มีการศึกษาน้อย มีตำแหน่งสูง ทำงานมานาน มีการพัฒนาความสามารถของบุคคลมากกว่า

4.7.5 ลักษณะส่วนบุคคลกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($p\text{-value} = 0.039$) ข้าราชการฯฝ่ายการจัดสวัสดิการ และฝ่ายคนตรี มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าข้าราชการฯกลุ่มอื่น ข้าราชการฯสำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายการฆาปนกิจสงเคราะห์ มีการพัฒนาความสามารถของบุคคล น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

อย่างไรก็ตามสำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการฯชาย ที่มีอายุ

น้อยมีสถานภาพโสด มีการศึกษาน้อย มีตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร และทำงานมานาน มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่า

4.7.6 ลักษณะส่วนบุคคลกับบูรณาการทางสังคม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ กับการบูรณาการทางสังคม พบว่าหน่วยงานที่สังกัด และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการบูรณาการทางสังคม ($p\text{-value} = 0.004$ และ 0.011 ตามลำดับ) ข้าราชการฯ ฝ่ายการจัดสวัสดิการ และฝ่ายคนตรี มีความรู้สึกรู้สีกต่อการบูรณาการทางสังคมดีกว่าข้าราชการฯ กลุ่มอื่น ข้าราชการฯ สำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายการณาปนกิจสงเคราะห์ มีการบูรณาการทางสังคมน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ข้าราชการฯ โสดมีความรู้สึกรู้สีกต่อการบูรณาการทางสังคมดีกว่า ข้าราชการฯ ที่สมรสแล้ว

อย่างไรก็ตามสำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการบูรณาการทางสังคม เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการฯ ชายและหญิงมีการบูรณาการทางสังคมใกล้เคียงกัน ข้าราชการฯ ที่มีอายุน้อย มีการศึกษาสูง มีตำแหน่งสูง และทำงานมานาน มีการบูรณาการทางสังคมน้อยกว่า

4.7.7 ลักษณะส่วนบุคคลกับธรรมเนียมในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ กับธรรมเนียมในองค์กร พบว่าหน่วยงานที่สังกัดเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับธรรมเนียมในองค์กร ($p\text{-value} = 0.004$) ข้าราชการฯ ฝ่ายการจัดสวัสดิการ ข้าราชการฯ สำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายคนตรีมีธรรมเนียมในองค์กรดีกว่าข้าราชการฯ กลุ่มอื่น

อย่างไรก็ตามสำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมเนียมในองค์กร เป็นที่น่าสังเกตว่าข้าราชการฯ ชายมีความรู้สึกรู้สีกต่อธรรมเนียมในองค์กรดีกว่าข้าราชการฯ หญิง ข้าราชการฯ ที่มีอายุมาก มีการศึกษาสูง มีตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร และปฏิบัติงานมานาน มีความรู้สึกรู้สีกต่อธรรมเนียมในองค์กรดีกว่า

4.7.8 ลักษณะส่วนบุคคลกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ กับชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น พบว่าระดับการศึกษาสูงสุด และ ตำแหน่งปัจจุบัน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ($p\text{-value} = 0.044$ และ 0.009 ตามลำดับ) ข้าราชการฯ ฝ่ายการจัดสวัสดิการ ที่มีระดับการศึกษาและมีตำแหน่งงานสูง มีชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นดีกว่าข้าราชการฯ กลุ่มอื่น

อย่างไรก็ตามสำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น เป็นที่น่าสังเกตว่าข้าราชการฯ ชายมีระดับความรู้สึกรู้สึกต่อชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นดีกว่าข้าราชการฯ หญิง ข้าราชการฯ ที่มีอายุมาก เป็นโสด มีการศึกษาสูง และปฏิบัติงานมานาน มีชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นดีกว่า

4.7.9 ลักษณะส่วนบุคคลกับความก้าวหน้าและการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ กับการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่าหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($p\text{-value} = 0.000$) ข้าราชการฯ ฝ่ายการจัดสวัสดิการ และฝ่ายคนตรี มีการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมากกว่าข้าราชการฯ กลุ่มอื่น ข้าราชการฯ สำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายการณาปนกิจสงเคราะห์ มีการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

อย่างไรก็ตามสำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการฯ ที่มีอายุมาก มีสถานภาพโสด มีการศึกษาสูง มีตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร และทำงานมานาน มีการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมากกว่า

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม			สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ			การพัฒนาความสามารถ			ความก้าวหน้า											
	และเพียงพอ			และปลอดภัย			ของบุคคล			และความมั่นคงในงาน											
	ต่ำ	สูง	p-value	ต่ำ	สูง	p-value	ต่ำ	สูง	p-value	ต่ำ	สูง	p-value									
เพศ																					
ชาย	128	100	78.1	28	21.9	0.163	75	58.6	53	41.4	0.033	72	56.3	56	43.8	0.333	89	69.5	39	30.5	0.223
หญิง	92	79	85.9	13	14.1		67	72.8	25	27.2		58	63	34	37		71	77.2	21	22.8	
อายุ (ปี)																					
20-29	30	22	73.3	8	26.7	0.429	17	56.7	13	43.3	0.558	17	56.7	13	43.3	0.928	18	60.0	12	40.0	0.383
30-39	81	67	82.7	14	17.3		56	69.1	25	30.9		48	59.3	33	40.7		61	75.3	20	24.7	
40-49	72	62	86.1	10	13.9		46	63.9	26	36.1		43	59.7	29	40.3		54	75.0	18	25.0	
50-59	26	20	76.9	6	23.1		15	57.7	11	42.3		17	65.4	9	34.6		20	76.9	6	23.1	
สถานภาพสมรส																					
โสด	82	62	75.6	20	24.4	0.196	46	56.1	36	43.9	0.023	41	50.0	41	50.0	0.071	53	64.6	29	35.4	0.058
สมรส	121	103	85.1	18	14.9		84	69.4	37	30.6		80	66.1	41	33.9		93	76.9	28	23.1	
หม้าย/หย่า/แยก	16	14	87.5	2	12.5		14	87.5	2	12.5		10	62.5	6	37.5		14	87.5	2	12.5	

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม			สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ			การพัฒนาความสามารถ			ความก้าวหน้า											
	และเพียงพอ			และปลอดภัย			ของบุคคล			และความมั่นคงในงาน											
	ต่ำ	สูง	p-value	ต่ำ	สูง	p-value	ต่ำ	สูง	p-value	ต่ำ	สูง	p-value									
จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบโดยตรง																					
1	39	32	82.1	7	17.9	0.681	27	69.2	12	30.8	0.153	25	64.1	14	35.9	0.489	30	76.9	9	23.1	0.559
2	57	45	78.9	12	21.1		30	52.6	27	47.4		29	50.9	28	49.1		38	66.7	19	33.3	
3	28	25	89.3	3	10.7		21	75.0	7	25.0		17	60.7	11	39.3		22	78.6	6	21.4	
4-7	34	27	79.4	7	20.6		23	67.6	11	32.4		22	64.7	12	35.3		26	76.5	8	23.5	
ระดับการศึกษาสูงสุด																					
ประกาศนียบัตร	47	36	76.6	11	23.4	0.363	26	55.4	21	44.7	0.119	23	48.9	24	51.1	0.054	32	68.09	15	31.9	0.420
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	117	94	80.3	23	19.7		84	71.8	33	28.2		77	65.8	40	34.2		90	76.92	27	23.1	
ปริญญาโทและสูงกว่า	34	29	85.3	5	14.7		21	61.8	13	38.2		22	64.7	12	35.3		22	64.71	12	35.3	
อื่นๆ	26	24	92.3	2	7.7		14	53.9	12	46.2		11	42.3	15	57.7		20	76.92	6	23.1	

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม				สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ				การพัฒนาความสามารถ				ความก้าวหน้า							
	และเพียงพอ				และปลอดภัย				ของบุคคล				และความมั่นคงในงาน							
	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง				
	n	%	p-value	n	%	p-value	n	%	n	%	p-value	n	%	n	%	p-value				
ตำแหน่งปัจจุบัน																				
ผู้บังคับบัญชา	160	84.4	25	15.6	0.362	102	63.8	58	36.3	0.245	93	58.1	67	41.9	0.455	122	76.3	38	23.80.131	
รองสารวัตร - สารวัตร	37	81.1	7	18.9		29	78.4	8	21.6		27	73.0	10	27.0		26	70.3	11	29.7	
รองผู้กำกับการผู้กำกับการ	20	70.0	6	30.0		10	50.0	10	50.0		10	50.0	10	50.0		13	65.0	7	35.0	
รองผู้บังคับการ	2	50.0	1	50.0		1	50.0	1	50.0		1	50.0	1	50.0		0	0.0	2	100.0	
อื่นๆ	4	75.0	1	25.0		3	75.0	1	25.0		2	50.0	2	50.0		3	75.0	1	25.0	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)																				
<10	97	78	80.4	19	19.6	0.211	62	63.9	35	36.1	0.681	60	61.9	37	38.1	0.783	71	73.2	26	26.80.787
10-14	38	34	89.5	4	10.5		26	68.4	12	31.6		24	63.2	14	36.8		29	76.3	9	23.7
15-19	37	32	86.5	5	13.5		26	70.3	11	29.7		22	59.5	15	40.5		27	73.0	10	27.0
20-29	28	19	67.9	9	32.1		15	53.6	13	46.4		14	50.0	14	50.0		18	64.3	10	35.7
30-42	24	20	83.3	4	16.7		16	66.7	8	33.3		13	54.2	11	45.8		19	79.2	5	20.8

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม		สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสม		การพัฒนาความสามารถ		ความก้าวหน้า				
	และเพียงพอ		และปลอดภัย		ของบุคคล		และความมั่นคงในงาน				
	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง			
	n	%	n	%	n	%	n	%			
		p-value		p-value		p-value		p-value			
หน่วยงานที่สังกัด											
สำนักงานผู้บังคับการ	32	29	90.6	3	9.4	0.000	26	81.3	6	18.8	0.039
และ ฝ่ายอำนวยการ	21	8	38.1	13	61.9		7	33.3	14	66.7	
ฝ่ายการจัดสวัสดิการ	20	19	95.0	1	5.0		16	80.0	4	20.0	
ฝ่ายการณาปณกิจฯ	103	92	89.3	11	10.7		68	66.0	35	34.0	
ฝ่ายดนตรี	47	35	74.5	12	25.5		27	57.45	20	42.55	
ฝ่ายอื่นๆ							28	59.6	19	40.4	

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ปริมาณการทางสังคม				ธรรมเนียมในองค์กร				ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงาน				ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์								
	ต่ำ		สูง		ต่ำ		สูง		ต่ำ		สูง		ต่ำ		สูง						
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%					
เพศ																					
ชาย	128	67	52.3	61	47.7	1.000	56	43.8	72	56.3	0.134	65	50.8	63	49.2	0.584	73	57.0	55	43.0	0.890
หญิง	92	49	53.3	43	46.7		50	54.3	42	45.7		51	55.4	41	44.6		54	58.7	38	41.3	
อายุ (ปี)																					
20-29	30	13	43.3	17	56.7	0.490	13	43.3	17	56.7	0.103	15	50.0	15	50.0	0.293	16	53.3	14	46.7	0.692
30-39	81	47	58.0	34	42.0		44	54.3	37	45.7		48	59.3	33	40.7		45	55.6	36	44.4	
40-49	72	39	54.2	33	45.8		35	48.6	37	51.4		36	50.0	36	50.0		46	63.9	26	36.1	
50-59	26	12	46.2	14	53.8		7	26.9	19	73.1		10	38.5	16	61.5		15	57.7	11	42.3	
สถานภาพสมรส																					
โสด	82	34	41.5	48	58.5	0.011	37	45.1	45	54.9	0.497	36	43.9	46	56.1	0.113	44	53.7	38	46.3	0.510
สมรส	121	75	62.0	46	38.0		64	52.9	57	47.1		71	58.7	50	41.3		75	62.0	46	38.0	
หม้าย/หย่าแยก	16	7	43.8	9	56.3		7	43.8	9	56.3		8	50.0	8	50.0		9	56.3	7	43.8	

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ปริมาณการทางสังคม				ธรรมเนียมปฏิบัติองค์กร				ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น				ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์								
	จำนวน		P-value		จำนวน		P-value		จำนวน		P-value		จำนวน		P-value						
	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง					
จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบเฉลี่ย	39	24	61.5	15	38.5	0.633	25	64.1	14	35.9	0.138	22	56.4	17	43.6	0.522	23	59.0	16	41.0	0.967
1	57	29	50.9	28	49.1		24	42.1	33	57.9		27	47.4	30	52.6		31	54.4	26	45.6	
2	28	17	60.7	11	39.3		13	46.4	15	53.6		18	64.3	10	35.7		16	57.1	12	42.9	
3	34	17	50.0	17	50.0		14	41.2	20	58.8		18	52.9	16	47.1		20	58.8	14	41.2	
4-7	ระดับการศึกษาสูงสุด																				
ประกาศนียบัตร	47	23	48.9	24	51.1	0.096	22	46.8	25	53.2	0.442	26	55.3	21	44.7	0.044	28	59.6	19	40.4	0.588
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	117	71	60.7	46	39.3		61	52.1	56	47.9		67	57.3	50	42.7		71	60.7	46	39.3	
ปริญญาโทและสูงกว่า	34	15	44.1	19	55.9		17	50.0	17	50.0		18	52.9	16	47.1		19	55.9	15	44.1	
อื่นๆ	26	10	38.5	16	61.5		9	34.6	17	65.4		7	26.9	19	73.1		12	46.2	14	53.8	

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	บูรณาการทางสังคม			ธรรมเนียมในองค์กร			ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงาน			ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์											
	จำนวน ตัวอย่าง	ต่ำ	สูง	p- value	ต่ำ	สูง	p- value	ต่ำ	สูง	p- value	ต่ำ	สูง	p- value								
		๗๕๗.๕๕	๗๕๗.๕๕		๗๕๗.๕๕	๗๕๗.๕๕		๗๕๗.๕๕	๗๕๗.๕๕		๗๕๗.๕๕	๗๕๗.๕๕									
ตำแหน่งปัจจุบัน																					
ผู้บังคับหมู่	160	90	56.3	70	43.8	0.257	81	50.6	79	49.4	0.068	91	56.9	69	43.1	0.009	97	60.6	63	39.4	0.430
รองสารวัตร - สารวัตร	37	18	48.6	19	51.4		20	54.1	17	45.9		21	56.8	16	43.2		19	51.4	18	48.6	
รองผู้กำกับการ - ผู้กำกับการ	20	8	40.0	12	60.0		5	25.0	15	75.0		4	20.0	16	80.0		12	60.0	8	40.0	
รองผู้บังคับการ	2	0	0.0	2	100.0		0	0.0	2	100.0		0	0.0	2	100.0		0	0.0	2	100.0	
อื่นๆ	4	3	75.0	1	25.0		3	75.0	1	25.0		2	50.0	2	50.0		2	50.0	2	50.0	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)																					
<10	97	56	57.7	41	42.3	0.334	52	53.6	45	46.4	0.221	56	57.7	41	42.3	0.215	53	54.6	44	45.4	0.793
10-14	38	22	57.9	16	42.1		22	57.9	16	42.1		22	57.9	16	42.1		24	63.2	14	36.8	
15-19	37	20	54.1	17	45.9		16	43.2	21	56.8		20	54.1	17	45.9		24	64.9	13	35.1	
20-29	28	11	39.3	17	60.7		10	35.7	18	64.3		10	35.7	18	64.3		16	57.1	12	42.9	
30-42	24	10	41.7	14	58.3		9	37.5	15	62.5		10	41.7	14	58.3		13	54.2	11	45.8	

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	บูรณาการทางสังคม			ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร			ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น			ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม											
	จำนวนตัวอย่าง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	p-value	ต่ำ	สูง	p-value	ต่ำ	สูง	p-value									
		๗๕.๗๕	๗๕.๗๕	๗๕.๗๕	๗๕.๗๕	๗๕.๗๕	๗๕.๗๕	๗๕.๗๕	๗๕.๗๕	๗๕.๗๕	๗๕.๗๕	๗๕.๗๕									
หน่วยงานที่สังกัด																					
ตำแหน่งงานผู้บังคับการ	32	20	62.5	12	37.5	0.004	17	53.1	15	46.9	0.004	20	62.5	12	37.5	0.115	25	78.1	7	21.9	0.000
ฝ่ายอำนวยความสะดวก	21	3	14.3	18	85.7		7	33.3	14	66.7		6	28.6	15	71.4		7	33.3	14	66.7	
ฝ่ายการควบคุมภารกิจสาธารณะ	20	13	65.0	7	35.0		12	60.0	8	40.0		13	65.0	7	35.0		18	90.0	2	10.0	
ฝ่ายดนตรี	103	57	55.3	46	44.7		56	54.4	47	45.6		55	53.4	48	46.6		54	52.4	49	47.6	
ฝ่ายอื่นๆ	47	26	55.3	21	44.7		17	36.2	30	63.8		24	51.1	23	48.9		26	55.3	21	44.7	

p-value by Chi-square test

4.8 การรับรู้ความสามารถในการทำงาน และระบบบริหาร กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.8.1 การรับรู้ความสามารถในการทำงานและระบบบริหาร โดยรวมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในการทำงานและระบบบริหาร โดยรวม ของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวม และแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($p\text{-value} = 0.000$) ข้าราชการฯที่มีการรับรู้ฯ ที่ดี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวม และในแต่ละมิติดีไปด้วย

4.8.2 การรับรู้ความสามารถในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวม และแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($p\text{-value} = 0.000$) ข้าราชการฯที่มีการรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตนเองที่ดี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวม และในแต่ละมิติดีไปด้วย

4.8.3 การรับรู้ระบบบริหาร กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ระบบบริหาร ของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการฯ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวม และแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($p\text{-value} = 0.000$) ข้าราชการฯที่มีการรับรู้ระบบบริหารที่ดี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวม และในแต่ละมิติดีไปด้วย

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างการรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรู้ต่อระบบบริหาร กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน			ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม			สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสม			การพัฒนาความสามารถ			ความก้าวหน้าและ												
	ค่า		*p-value	และเพียงพอ		*p-value	และปลอดภัย		*p-value	ของบุคคล		*p-value	ความมั่นคงในงาน		ค่า	สูง	value								
	ต่ำ	สูง		ต่ำ	สูง		ต่ำ	สูง		ต่ำ	สูง		ต่ำ	สูง											
การรับรู้โดยรวม																									
ต่ำ	138	95.7	6	4.3	0.000	132	95.7	6	4.3	0.000	115	83.3	23	16.7	0.000	108	78.3	30	21.70.000	123	89.1	15	10.9	0.000	
สูง	86	43	50.0	43	50.0	51	59.3	35	40.7		30	34.9	56	65.1		25	29.1	61	70.9		41	47.7	45	52.3	
การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง																									
ต่ำ	156	139	89.1	17	10.9	0.000	141	90.4	15	9.6	0.000	118	75.6	38	24.4	0.000	110	70.5	46	29.50.000	127	81.4	29	18.6	0.000
สูง	68	36	52.9	32	47.1		42	61.8	26	38.2		27	39.7	41	60.3		23	33.8	45	66.2		37	54.4	31	45.6
การรับรู้ต่อระบบบริหาร																									
ต่ำ	158	141	90.4	17	10.9	0.000	141	90.4	17	10.9	0.000	125	80.1	33	21.2	0.000	113	72.4	45	28.80.000	133	85.3	25	16.0	
สูง	66	34	50.0	32	47.1		42	61.8	24	35.3		20	29.4	46	67.6		20	29.4	46	67.6		31	45.6	35	51.5

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองและการรับรู้ต่อระบบบริหาร กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	บูรณาการทางสังคม		p-value*		ธรรมเนียมในองค์กร		p-value*		ความสัมพันธ์ของสัมพันธ													
	สูง		สูง		สูง		สูง		กับสังคม		กับสัมพันธ		p-value*									
	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง										
การรับรู้โดยรวม																						
ต่ำ	138	72.5	38	27.5	0.000	87	63.0	51	37.0	0.000	96	69.6	42	30.4	0.000	101	73.2	37	26.8	0.000		
สูง	86	19	22.1	67	77.9	22	25.6	64	74.4	22	25.6	64	74.4	22	25.6	64	74.4	29	33.7	57	66.3	
การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง																						
ต่ำ	156	96	61.5	60	38.5	0.000	90	57.7	66	42.3	0.000	94	42.3	62	42.3	0.001	111	42.3	45	42.3	0.000	
สูง	68	23	33.8	45	66.2	19	27.9	49	72.1	24	72.1	44	72.1	24	72.1	44	72.1	19	72.1	49	72.1	
การรับรู้ต่อระบบบริหาร																						
ต่ำ	158	107	68.6	51	32.7	0.000	93	59.6	65	41.7	0.000	101	41.7	57	41.7	0.000	108	41.7	50	41.7	0.000	
สูง	66	12	17.6	54	79.4	16	23.5	50	73.5	17	73.5	49	73.5	17	73.5	49	73.5	22	73.5	44	73.5	

4.9 ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ กับคุณภาพ

ชีวิตในการทำงาน

4.9.1 ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการโดยรวม

กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการโดยรวม กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ($p\text{-value} = 0.007$) ข้าราชการฯ ที่มีค่านิยมฯที่ดี/สูง จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมฯโดยรวม กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านของข้าราชการตำรวจ พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับ บุรณาการทางสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($p\text{-values} = 0.029, 0.004, 0.011$ และ 0.006 ตามลำดับ) ข้าราชการฯ ที่มีค่านิยมฯที่ดี/สูง จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบุรณาการทางสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมดีตามไปด้วย

4.9.2 ค่านิยมต่อการทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ($p\text{-value} = 0.018$) ข้าราชการฯ ที่มีค่านิยมต่อการทำงานที่ดี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไปด้วย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมต่อการทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านของข้าราชการตำรวจฯ พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคมธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($p\text{-values} = 0.018, 0.009, 0.046, 0.002, 0.002, 0.000, 0.002$ และ 0.001 ตามลำดับ) ข้าราชการฯ ที่มีค่านิยมต่อการทำงานดี จะมีค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคมธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมดีไปด้วย

4.9.3 ค่านิยมต่อราชการ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมต่อราชการกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ($p\text{-value} = 0.016$) เท่านั้น ข้าราชการที่มีค่านิยมต่อราชการที่ดี จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นดีไปด้วย

4.9.4 ค่านิยมต่อบริการ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมต่อบริการไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ($p\text{-value} = 0.149$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมต่อบริการ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านของข้าราชการตำรวจ พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($p\text{-value} = 0.032$) ข้าราชการตำรวจที่มีค่านิยมต่อบริการที่ดี จะมีความรู้สึกรู้ว่ามีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยในการทำงานที่ดีไปด้วย

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ค่า สูง	คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน		ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ		สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง และปลอดภัย		การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล		ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน		*p-value															
	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง																
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ																
ต่ำ	41	93.2	3	6.8	0.007	40	90.9	4	9.1	0.085	33	75.0	11	25.0	0.118	30	68.2	14	31.8	0.231	37	84.1	7	15.9	0.087	
สูง	180	134	74.4	46	25.6	143	79.4	37	20.6	112	62.2	68	37.8	103	57.2	77	42.8	46	90.2	5	9.8	0.018	118	68.2	55	31.8
ค่านิยมโดยรวม																										
ต่ำ	51	46	90.2	5	9.8	0.018	48	94.1	3	5.9	0.009	39	76.5	12	23.5	0.046	36	70.6	15	29.4	0.064	46	90.2	5	9.8	0.002
สูง	173	129	74.6	44	25.4	135	78.0	38	22.0	106	61.3	67	38.7	97	56.1	76	43.9	118	68.2	55	31.8	118	68.2	55	31.8	
ค่านิยมต่อราชการ																										
ต่ำ	35	29	82.9	6	17.1	0.461	29	82.9	6	17.1	0.847	25	71.4	10	28.6	0.367	29	82.9	6	17.1	0.161	23	65.7	12	34.3	0.104
สูง	189	146	77.2	43	22.8	154	81.5	35	18.5	120	63.5	69	36.5	135	71.4	54	28.6	96	50.8	93	49.2	96	50.8	93	49.2	
ค่านิยมต่อบริการ																										
ต่ำ	27	24	88.9	3	11.1	0.149	23	85.2	4	14.8	0.793	22	81.5	5	18.5	0.032	16	59.3	11	40.7	0.990	21	77.8	6	22.2	0.568
สูง	197	151	76.6	46	23.4	160	81.2	37	18.8	123	62.4	74	37.6	117	59.4	80	40.6	143	72.6	54	27.4	143	72.6	54	27.4	

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ ค่านิยมต่อบริการ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

	บูรณาการทางสังคม		p-value*		ธรรมเนียมในองค์กร		p-value*		ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงาน		p-value*		ความสัมพันธ์ของสัมพันธ		p-value*						
	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง					
ค่า	30	68.2	14	31.8	0.029	30	68.2	14	31.8	0.004	31	70.5	13	29.5	0.011	34	77.3	10	22.7	0.006	
สูง	89	49.4	91	50.6		79	43.9	101	56.1		87	48.3	93	51.7		96	53.3	84	46.7		
ค่านิยมโดยรวม																					
ค่า	51	37	72.5	14	27.5	0.002	38	74.5	13	25.5	0.000	35	68.6	16	31.4	0.012	40	78.4	11	21.6	0.001
สูง	173	82	47.4	91	52.6		71	41.0	102	59.0		83	48.0	90	52.0		90	52.0	83	48.0	
ค่านิยมต่อราชการ																					
ค่า	35	21	60.0	14	40.0	0.144	21	60.0	14	40.0	0.144	25	71.4	10	28.6	0.016	25	71.4	10	28.6	0.080
สูง	189	88	46.6	101	53.4		88	46.6	101	53.4		93	49.2	96	50.8		105	55.6	84	44.4	
ค่านิยมต่อบริการ																					
ค่า	27	18	66.7	9	33.3	0.133	17	63.0	10	37.0	0.113	19	70.4	8	29.6	0.050	19	70.4	8	29.6	0.166
สูง	197	101	51.3	96	48.7		92	46.7	105	53.3		99	50.3	98	49.7		111	56.3	86	43.7	

4.10 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเรียงเรียงตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านของ วอลตัน ยกเว้นความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

- ขอทำโอทีเหมือนหน่วยงานอื่นบ้าง จะอดตายแล้ว
- ค่าครองชีพรายได้ที่เพียงพอต่อครอบครัวควรมีมากกว่านี้
- ควรปรับปรุงด้านสวัสดิการให้ข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยมากขึ้น
- ควรปรับปรุงรายได้ให้ข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยมากขึ้น เช่น ให้มีเงินเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา หรือรายได้อื่นๆ
- ควรพัฒนารายได้ควบคู่กับพัฒนางาน และควรจัดให้เหมาะสมกับงาน
- ควรมีการจัดสวัสดิการให้มากกว่านี้
- ข้าราชการชั้นประทวนเงินเก็บน้อยมาก
- ควรจัดระบบการจัดการสวัสดิการภายในให้มากขึ้นกว่าสวัสดิการที่ข้าราชการกำหนดโดยทั่วไป
- ควรให้มีสวัสดิการการเงิน อสังหาริมทรัพย์ ให้ข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยที่กำลังส่งรถ ผ่อนบ้าน อันเป็นภาระหนักอึ้งให้มากกว่านี้ ซึ่งปกติยังไม่มีสวัสดิการด้านนี้เลย
- รายได้และเวลาทำงานควรปรับให้เหมาะสม

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

- สถานที่ทำงานควรจะสะอาดกว่านี้ ห้องทำงานต้องโปร่งสบายกว่านี้ เพราะตอนนี้ อยู่กันแออัดมาก ที่เก็บเอกสารก็ไม่มีทำให้ห้องทำงานเต็มไปด้วยฝุ่นและแมลงสาบ
- อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่นคอมพิวเตอร์
- ขาดแคลนยานพาหนะ น่าจะมีรถบังคับใหม่สัก 1-2 คันเพราะปัจจุบันรถที่มีอยู่สภาพไม่สมประกอบและไม่ปลอดภัยต่อการเดินทาง

3) การพัฒนาความสามารถบุคคล

- อยากให้ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมด้านการศึกษาด้านดนตรี และการเรียนในสาขาต่างๆ มากกว่านี้
- ควรจัดหาหรือนำความรู้จากหน่วยงานเอกชนที่มีชื่อเสียงมาเพิ่มความรู้ทางดนตรี ควรมีงบประมาณให้ผู้ต้องการเรียนเพิ่มเติมไปศึกษาต่างประเทศ หรือมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง

- เห็นด้วยกับการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน และเสนอให้มีการจัดฝึกอบรมความรู้ด้าน ทฤษฎีดนตรีแก่ข้าราชการตำรวจเพื่อนำไปใช้ให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติ เครื่องดนตรี
- สิ่งดีควรยึดและใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานในทุกหน้าที่สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานหากมีทัศนคติในเชิงบวกก็จะส่งให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

- คุณภาพชีวิตของข้าราชการถ้าจะดีได้ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีกัน และเหตุที่ไม่ รักสามัคคีกันก็มาจากการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี หรือ 2 ชั้นควรยกเลิกระบบ 2 ชั้น และปรับเป็นขึ้นเงินตามเปอร์เซ็นต์เพื่อจะได้ไม่ต่างกัน
- ควรพิจารณาการทำงานของข้าราชการตำรวจอย่างยุติธรรม และการประเมินผล การทำงานควรพัฒนาจากการทำงานของผู้ที่ทำงานอย่างตั้งใจจริง
- อยากให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในหลายๆด้านให้ดีขึ้นตามแบบสอบถามในเบื้องต้น
- อยากให้มีระบบคุณธรรมและการจัดสวัสดิการที่ดีและทั่วถึง

5) บุรณาการทางสังคม

- แนวทางที่ผู้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นต่อหน่วยงานเป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตในครอบครัวได้ตามอัธยาศัย
- ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงควรใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่านี้และควรจะมีโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง
- ควรหมั่นร่วมประชุมหารือเพื่อตกลงแนวทางปฏิบัติร่วม
- ความสามัคคีในหมู่คณะ

6) ธรรมเนียมในองค์กร

- ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ ควรให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกันทั้งชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตรรวมทั้งไม่แบ่งฝ่ายหรืองาน เช่น การแต่งกาย
- กฎระเบียบต้องเป็นไปตามกฎ มีความยุติธรรม รู้รักสามัคคี ส่งเสริมทุนใน การศึกษาต่อ
- หน่วยงานทุกหน่วยในสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีความเท่าเทียมกัน
- ควรอบรมพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจให้เหมาะสม
- ขอให้หน่วยงานปฏิบัติตามกฎระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในเรื่องของ การเปลี่ยนสายงานและการ โยกย้ายตำรวจในสังกัดตามที่ได้กำหนดไว้ของแต่ละ บุคคลอย่างเป็นเอกภาพ เช่น 5 ปี ย้ายได้ก็ต้องยอมรับ

7) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

- การปฏิบัติภารกิจของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการจะเกี่ยวข้องกับข้าราชการเป็นส่วนใหญ่ไม่เกี่ยวข้องกับประชาชน เหมือนตำรวจหน่วยอื่นที่ให้บริการประชาชน เช่น ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ