

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด
กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ



ว่าที่ ร.ต.อ.หญิงปาริชาติ ผิวผ่อง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND WORK MOTIVATION OF
THE POLICE OFFICERS IN PERSONNEL DIVISION ROYAL THAI POLICE



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2019

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจใน
การทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

โดย

ว่าที่ ร.ต.อ.หญิงปาริชาติ ผิวผ่อง

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิษณุ เสี่ยงมพงษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กุลพัชร ศักดิ์วิทย์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชฎิล โรจนานนท์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ปาริชาต ผิวผ่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (THE RELATIONSHIP
BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND WORK MOTIVATION OF THE POLICE
OFFICERS IN PERSONNEL DIVISION ROYAL THAI POLICE) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.
ปกรณ์ ศิริประกอบ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 137 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรด้วย Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA/ F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.41, S.D.= 0.23) แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.26, S.D.= 0.15) ส่วนการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติกับแรงจูงใจในการทำงานพบว่า เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และชั้นยศที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ทพ. มีระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าฝ่ายความชอบ ทพ. และน้อยกว่าฝ่ายประเมิน ทพ. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.421$) และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2562

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6180970624 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD:

Parichat Piwpong : THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND WORK MOTIVATION OF THE POLICE OFFICERS IN PERSONNEL DIVISION ROYAL THAI POLICE. Advisor: Assoc. Prof. PRAKORN SIRIPRAKOB, Ph.D.

This study is a quantitative research with the following objective to study the relationship between quality of work life and work motivation of the police officers in Personnel Division of Royal Thai Police and to apply the study results obtained as a guideline and suggestions for developing quality of work life of the police officers. The data were collected by a questionnaire from the sample of 137 police officers in Personnel Division of Royal Thai Police. The statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation, comparative analysis with variables by Independent Samples t-test, One-Way ANOVA/ F-test, Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis.

The study results indicated that the overall quality of work life of the police officers in Personnel Division of Royal Thai Police was at a moderate level (Mean = 3.41, S.D.= 0.23) and the overall work motivation of the police officers in Personnel Division of Royal Thai Police was at a moderate level (Mean = 3.26, S.D.= 0.15). From the comparison of personal factors of the police officers in Personnel Division of Royal Thai Police with work motivation, it was found that different gender, age, working life, educational level, and rank had indifferently work motivation with a statistical significance at a level of 0.05. And the agencies with different department had different work motivation with a statistical significance at a level of 0.05. The police officers in Administration Department had less level of work motivation than the police officers in Legitimacy Department and Evaluation Department. The quality of work life was associated with work motivation of the police officers in Personnel Division of Royal Thai Police with a statistical significance at a level of 0.01 ($r=0.421$). In addition, it was found that the quality of work life in the aspects of work-life balance, social benefits, regulations and fairness in the operation influenced work motivation with a statistical significance at a level of 0.05.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2019

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างสูงของรองศาสตราจารย์ ดร. ปกรณ์ ศิริประกอบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสารนิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดช่วงเวลาการศึกษาจนสามารถนำ วิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต รุ่นที่ 49 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่คอยให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยในการทำสารนิพนธ์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด และขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจสังกัด กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ช่วย ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ ขอโน้มระลึกถึงพระคุณของบิดามารดาเป็นอย่างสูงที่ให้การสนับสนุนในการศึกษา และให้กำลังใจแก่เสมอมาตลอดการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต รวมไปถึงผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่ได้ กล่าวนามไว้ในที่นี้ที่ช่วยให้การจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ปาริชาติ ผิวผ่อง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	10
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	10
2.1.2. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน	13
2.1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	15
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	22
2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน.....	22
2.2.2 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ.....	23
2.2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	24

2.2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory).....	26
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
2.3.1 งานวิจัยในประเทศ.....	32
2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	35
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	37
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	46
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	50
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	52
4.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	53
4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	55
4.3 ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	64
4.4 ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัด กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ..	70
4.5 ส่วนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	73
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	77
5.1 สรุปผลการศึกษา	77
5.1.1 ข้อมูลทั่วไป	77

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียน พล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	78
5.2 อภิปรายผล	83
5.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	83
5.2.2 แรงจูงใจในการทำงาน.....	88
5.2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกอง ทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	91
5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	92
5.2.5 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจ กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	94
5.3 ข้อเสนอแนะ	94
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	95
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	96
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	103
ประวัติผู้เขียน.....	111

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน	47
ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	53
ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้านของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	55
ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	56
ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	57
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	58
ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	59
ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	60
ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	61
ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	62
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	63
ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม	64
ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	65
ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	66

ตารางที่ 15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	67
ตารางที่ 16	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ	68
ตารางที่ 17	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า	69
ตารางที่ 18	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติกับ แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม	70
ตารางที่ 19	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่	72
ตารางที่ 20	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับระดับแรงจูงใจในการทำงาน	73
ตารางที่ 21	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน	74
ตารางที่ 22	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)	75
ตารางที่ 23	แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1-3	83

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าและขับเคลื่อนส่วนราชการ เห็นได้จาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา 72 บัญญัติไว้ว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” ถือได้ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เปรียบมนุษย์เป็นดั่งหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกายสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547: 12) คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงานอันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามลักษณะขององค์กรหรือความคาดหวังของคนที่ทำงานในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป จากการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข (Holley and Kenneth, 1983)

แรงจูงใจในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงขับเคลื่อนในการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดี พวกเขาจะใช้ความสามารถในการทำงานสูงถึงร้อยละ 80 - 90 และการจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร ตามปกติเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น ดังนั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของบุคลากรออกมาได้นั้นก็คือ แรงจูงใจ ฉะนั้น อาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้างและผลักดันให้บุคลากรได้แสดงความสามารถออกมาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ (ญาณินี รัตตกุล, 2554)

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นกับทุกองค์การ การที่บุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานมากเท่าใดนั้น ย่อมให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี ซึ่งทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ต่างก็ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งผลการวิจัยนั้นสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของบุคลากรในองค์การ

กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ งานทะเบียนประวัติ การบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ งานพิจารณาความดีความชอบ การจัดระบบงานและบริหารงานบุคคล และการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นงานที่ต้องดำเนินการและเกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานในด้านต่าง ๆ มีภารกิจในด้านการบริหารงานบุคคล ที่ครอบคลุมตำรวจทั่วทั้งประเทศ ทำให้มีปริมาณงานค่อนข้างมาก อีกทั้งจำนวนข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพลมีจำนวนจำกัด ทำให้เกิดสภาวะงานล้นมือ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน อันจะเป็นผลกระทบต่อสุขภาพและการดำเนินชีวิตประจำวัน ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจแสดง ออกมาในรูปของอัตราการลาออก อัตราการป่วย สาย ลา ขาด และการขอแต่งตั้งโยกย้าย นอกจากนี้ ยังสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและขององค์การอีกด้วย ซึ่งในส่วนของกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า มีข้าราชการตำรวจขอย้ายสับเปลี่ยน หมุนเวียนภายในหน่วยงาน 7 คน ย้าย

ออกนอกหน่วยงาน 19 คน (ข้อมูลจากฝ่ายอำนวยการกองทะเบียนพล ปี พ.ศ.2562) จะเห็นได้ว่าในรอบปีที่ผ่านมาข้าราชการตำรวจ ขอย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนและขอย้ายออกนอกหน่วยงานมาก โดยไม่มีบุคลากรมาทดแทน จึงทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากร ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการพัฒนาบุคลากร และการสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อสามารถทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้หน่วยงานสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและประเทศชาติสืบต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์คือ

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. ทำให้ทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. ทำให้ทราบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
5. สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และหน่วยงานที่สังกัด และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) 8 ประการ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกรักษาและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) 5 ประการ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

1.5.2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ด้านประชากร ศึกษาจากข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 212 คน

ด้านกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาและเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 137 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970)

1.5.3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการทําวิจัย

ระยะเวลาทำการศึกษาวิจัย 4 เดือน ตั้งแต่ เดือนธันวาคม 2562 ถึง เดือนเมษายน 2563

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและการแปลความหมายของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และหน่วยงานที่สังกัด

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา (Over time) เบี้ยเลี้ยง และเงินประจำตำแหน่ง มีความเพียงพอกับมาตรฐานการดำรงชีวิต มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย โดยพิจารณาได้จากการที่สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย อากาศถ่ายเทสะดวก และมีการเตรียมความพร้อมในการป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัย

การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานโดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและดูงาน ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่ผู้ปฏิบัติมีอิสระ ในการตัดสินใจ การสร้างความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลากหลายในการทำงาน งานที่มีความท้าทาย และผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตน

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีโอกาสได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคง ในการทำงานและความเหมาะสมของการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นหลัก และการได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งแยกหมู่เหล่า การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การให้เกียรติและการเคารพต่อการแสดงความคิดเห็นเพื่อการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามัคคี มีการประสานการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมทั้งการติดต่อสื่อสารเพื่อให้บุคลากรทุกคนรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อความความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานซึ่งตั้งอยู่บนระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ความสามารถและหลักอาวุโส โดยปราศจากความลำเอียงของผู้บังคับบัญชา รวมถึงสิทธิในการแสดงความคิดเห็น การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่มีการก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อความสมดุลของช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาในการดำเนินชีวิต โดยมีการวางแผนเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีช่วงเวลาที่ได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการแบ่งเวลาให้กับตนเองและครอบครัว มีเวลาพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง รวมทั้งมีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ในสังคม

ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกิจกรรมหรืองานที่มีความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม และการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้รู้สึกว่าการของตนได้ทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ อันส่งผลให้บุคลากรเกิดความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจสามารถทำงานได้ลุล่วงเสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อการทำงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกปลาบปลื้มใจ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจเป็นในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ มีความหลากหลาย เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่ตนมี มีความเป็นอิสระในการทำงาน สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นเพียงลำพัง โดยปริมาณงานนั้นมีความเหมาะสมกับบุคลากร

ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ เป็นงานที่ทำทหายความสามารถ และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

ระดับแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หมายถึง ข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. เพศ
2. อายุ
3. อายุราชการ
4. ระดับการศึกษา
5. ชั้นยศ
6. หน่วยงานที่สังกัด

- คุณภาพชีวิตการทำงาน**
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
 3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล
 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
 5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม
 6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน
 7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว
 8. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการทำงาน

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

แผนภาพที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานใช้ทฤษฎีของ (Huse & Cummings, 1985: 198-199)

แรงจูงใจในการทำงานใช้ทฤษฎีของ (Herzberg, 1959: 132-133)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้การศึกษาค้นคว้า โดยแบ่งเป็นหัวข้อ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.2 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.2 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

2.2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

2.2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

CHULALONGKORN UNIVERSITY

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า มีนักทฤษฎี นักวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งชาวต่างประเทศ และในประเทศได้ให้นิยามหรือความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้แตกต่างกัน ดังเช่น

วอลตัน (Walton, 1974: 12) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

ฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cummings, 1985: 198) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคล กับ ความประสิทธิผลขององค์การ หรือกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การที่เกิดจากความสุขของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานนี้จะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในปฏิบัติงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

เดวิสและจอห์น (Davis & John, 1989: 387) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจ โดยความต้องการเบื้องต้นของพนักงาน คือ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีต่อพนักงานมากที่สุด โดยต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์มากกว่าความต้องการพื้นฐาน นอกจากนี้ยังต้องให้พนักงานไม่ตกอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เลวร้ายเกินไป ไม่เกิดความเครียดมากเกินไป ไม่ทำให้ความเป็นมนุษย์ของพนักงานลดน้อย และควรให้พนักงานได้มีเวลาหรือการพักผ่อนในการทำกิจกรรมอื่น ๆ บ้าง เช่น ความเป็นพลเมือง คู่สมรส พ่อแม่ เป็นต้น

สตีเฟน (Stephen, 1991: 670-671) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการซึ่งองค์การจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน โดยพัฒนาวิธีการทำงาน และยอมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ในการทำงานของพวกเขา และแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความหมายครอบคลุมไปถึงวิธีการจัดการในชีวิตการทำงานอีกด้วย

ราโอ (Rao, 1992) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร โดยเน้นในเรื่องวิธีการทำงาน ว่าควรมีวิธีการอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข โดยมองว่าหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กร และจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

โบวีและจอห์น (Bovee and John, 1993) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ปรัชญาในการปรับปรุงผลผลิตในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง และปรับปรุงในสิ่งที่องค์กรต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบชิ้นงานใหม่ โดยมองว่าหากออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ตามมา คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง (Empowerment) ที่จะสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้

มอนดี้และโน (Mondy and Noe, 1996) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ขอบเขตของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงานในองค์กร

น็อกซ์และเออร์วิง (Knox & Irving, 1997b) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์กร การทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความสุข เกิดความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ มีความผูกพันกับงาน รู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีแรงจูงใจ มีการเสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร และมองว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กร

เชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn et al., 1997, p.16) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นองค์รวมของประสบการณ์ทำงานของบุคคลที่แสดงออกมาจากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานและองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

ติน ปรัชญพฤทธิ (2538:334) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง แนวคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่ทำหยาบค่าตอบแทน ยุติธรรม ความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถ อนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคง การป้องกันสิทธิ

ส่วนบุคคล การแสดงออกอย่างเสรีและการมีความสมดุล ระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542:18) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงานและ สามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

นิตยา สานะพันธ์ (2554:15) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง แนวทางใน การทำงานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นตัวผลักดันที่ช่วยสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นพลัง ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การและค่านิยมของแรงงานในสังคม ที่จะช่วยให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า และมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555:19) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความเห็นของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สภาพแวดล้อมที่ดี มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงาน การมีส่วนร่วมในองค์การ มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการได้รับการยอมรับจากสังคม อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

นิยม จับใจสุข (2555:21) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานภายใต้ความพึงพอใจ โดยมีปัจจัยที่ทำให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน อันประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับทางสังคม ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น จึงจะทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามภารกิจ ซึ่งนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขและความพอใจในการทำงานและยังส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ศรุต กาญจนศิริณ (2555:23) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ยุติธรรมและมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งแตกต่างกันออกไปตามการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยการทำงานนั้นจะต้องเกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ทำงานโดยได้รับการยอมรับจากสังคม เกิดความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ

2.1.2. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีคุณประโยชน์ในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนความสามารถในการทำงาน โดยพงค์ธร พันลึกเดช (2548: 39) กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น จนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ เช่นเดียวกับ สุदारัตน์ ครุทสิก (2557) กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นสิ่งที่เพิ่มพูนความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์การ อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ

สำหรับนักวิชาการชาวต่างประเทศได้กล่าวถึงประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ เช่น

สกูลเลอร์และคณะ (Schuler & Others, 1989: 492) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. ทำให้เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (Maximized Employee Satisfaction) สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร (Increase Employee Morale)
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น (Higher Productivity) ช่วยให้อัตราการขาดงานลดลง
3. ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (Higher Efficiency) บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและมีความสนใจงานมากขึ้น
4. ช่วยลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน (Reduce Stress, Accident and Illness)
5. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล (Minimized Medical Costs)
6. ช่วยลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน (Minimized Insurance Claims) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้น (Work Force Flexibility) และความสามารถในการ

สับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคลากรเกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น

7. ช่วยให้อัตราการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีประสิทธิภาพดีขึ้น (Better Selection Ratios) เนื่องจากองค์กรมีความน่าสนใจเพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากความน่าเชื่อถือในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร

8. ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากร (Reduce Absenteeism and Turnover) โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่ดี

9. ช่วยทำให้บุคลากรรู้สึกสนใจงานมากขึ้น (Increase Job Involvement) เป็นผลมาจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และการเคารพสิทธิของบุคลากร

เดสเลอร์ (Dessler, 1991) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ในการทำงานให้เป็นที่ไปในทางบวก โดยเฉพาะเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับสูง

กอร์ดอน (Gordon, 1991: 635-637) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร และเป็นการสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับ “งาน” และมีผลโดยตรงต่อบุคลากร จะทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้มีหลายหน่วยงานนำแนวคิดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ ในระยะแรกจะเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ปรับปรุงการทำงานและลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality Circles) จัดให้มีการประชุมกันภายในกลุ่ม และให้บุคลากรเสนอแนะ ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน จากการทำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ พบว่า บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และยังช่วยให้อัตราการขาดงาน และการลาออกของบุคลากรลดลงด้วย

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron, 1995: 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เกิดประโยชน์ 3 ด้าน ในองค์กร คือ ช่วยเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรเกิดรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้น ช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ทำให้ผลกำไรขององค์กรเพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

มอนดีและโน (Mondy and Noe, 1996: 284) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีประโยชน์ คือ จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร ซึ่งเป็นการนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิตขององค์กรต่อไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ คือ เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดอุบัติเหตุ ความเครียด และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกของบุคลากร และยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นการนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

2.1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1973: 12-16) เป็นนักวิชาการด้านการจัดการองค์การและเป็นนักวิชาการคนแรกที่เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยศึกษาแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคล สภาพสังคมที่มีผลต่อบุคคล และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งเป็น 8 ข้อ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนสามารถบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เพราะทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนมาใช้ในการดำรงชีพ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีดำรงชีวิตให้อยู่รอด บุคคลนอกจากมีคาดหวังในค่าตอบแทนแล้ว ยังมองเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะช่วยวัดว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น สามารถพิจารณาจากเรื่องต่อไปนี้

- 1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะใช้ดำรงชีวิต

- 1.2 ความยุติธรรม คือ การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบจากค่าตอบแทนที่ตนได้รับจากการทำงาน กับค่าตอบแทนของบุคคลอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีการป้องกันอุบัติเหตุและสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและไม่ก่อให้เกิดส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ต้องช่วยเพิ่มความสามารถ ความรู้และทักษะใหม่ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการพัฒนาการทำงาน หมายถึง การได้รับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานเพิ่มมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังว่าจะได้รับการเตรียมความรู้และทักษะสำหรับงานในหน้าที่ที่มีตำแหน่งสูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ หมายถึง การมีโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน สมาชิกในครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง ความมั่นคงของการจ้างงานและรายได้

4. โอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงาน โดยให้บุคคลได้มีการศึกษา ฝึกอบรม และการพัฒนาการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหนึ่ง สามารถช่วยทำให้บุคคลทำงานโดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และหากเกิดปัญหาในการทำงานก็สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน โดยการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน โดยมีความสามารถควบคุมงานได้ด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติอยู่ด้วยทักษะเดิมที่มี เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่ เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับการพัฒนาให้หาความรู้ใหม่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยคาดว่าความรู้ใหม่ที่ได้รับนั้นจะทำให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานนั้นทุกขั้นตอน สามารถรู้กระบวนการทั้งระบบได้ด้วยตนเอง มิใช่เพียงรู้แต่บางส่วนของงานเท่านั้น

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) เป็นการทำงานร่วมกัน เป็นสิ่งที่คุณปฏิบัติงาน ตระหนักว่าตนมีคุณค่า มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานกับเพื่อนร่วมงานและองค์กรได้ด้วยดี ซึ่งการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรโดยรวม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรย่อมมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังสามารถกล่าวพิจารณาได้ ดังนี้

5.1 อิศระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานโดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล โดยไม่มีอคติ คำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงานของบุคคล

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร

5.3 มีการเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน โดยคิดว่าทุกคนสามารถมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม โดยมีการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการเปิดใจยอมรับและความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในองค์กรที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านอารมณ์และสังคม

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในองค์กรในลักษณะเปิดเผย สมาชิกในองค์กรควรแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตนที่แท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) เป็นการบริหารจัดการในองค์กรโดยให้บุคคลมีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ตนได้รับมอบหมาย และมีการแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน โดยบุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

6.1 ความเฉพาะตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนของบุคคล ในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงาน โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น และมีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเรื่องส่วนตัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด มีสิทธิที่จะพูดถึงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นโยบายเศรษฐกิจหรือสังคมขององค์กรให้ผู้บริหารได้รับทราบ โดยปราศจากความกลัวว่าจะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาความต้องการรักษาความเสมอภาคเรื่อง กฎระเบียบ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน โดยบุคลากรทุกคนในองค์กรควรได้รับการปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวอย่างเสมอภาค

6.4 มีความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (Work and the Total Life Space) บุคคลสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานของตนให้มีความเหมาะสม และสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) เป็นกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปพร้อมกับการรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณค่าหรือความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกที่รับรู้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

สโครแวน (Skrovan, 1983) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนา (Development) คือ การพัฒนาในด้านวิธีการและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้มีความสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตย

2. การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Dignity) คือ การที่บุคคลได้รับการยกย่องในความสามารถของตน และมองว่าบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร จะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรได้ผลผลิตมากเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. การปฏิบัติงานในแต่ละวัน (Daily Practice) กล่าวคือ โดยปกติบุคคลใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน การปฏิบัติงานจึงต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ องค์กรจำเป็นต้องมีระเบียบวิธีในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานที่ดีในองค์กร

คอเนลล์ (Cornell, 1984: 357) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบ ดังนี้ คือ ความพึงพอใจทั่วไป ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า และความเครียดทางกายภาพ ซึ่งสำหรับมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เขาเสนอนี้ แตกต่างจากนักวิชาการท่านอื่น ๆ ที่พิจารณาจากมิติของความพึงพอใจของพนักงานเป็นส่วนใหญ่ แต่นักวิชาการท่านนี้ มองในมิติความเครียดของพนักงานในการทำงานด้วย

เดลามอตเตและทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa (1984: 11) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เป้าหมายที่เป็นแนวทางปฏิบัติ (Traditional Goals) เป็นเป้าหมายที่ควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) เป็นความประสงค์ของบุคลากรที่ต้องการให้องค์การปฏิบัติต่อตนอย่างเป็นธรรมและเสมอภาคกัน

3. อำนาจการตัดสินใจ (Influence of Decision) มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การ มีการสร้างความสามัคคีและลดความแตกแยกภายในองค์การ

4. ความท้าทายของงาน (Challenge of Work Content) งานที่ต้องมีความท้าทายให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีแรงผลักดันต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อทำงานสำเร็จแล้วจะได้รับผลตอบแทนหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5. ชีวิตการทำงาน (Work Life) ชีวิตการทำงานของบุคลากรจะต้องมีความสมดุลกันกับครอบครัว และสังคม

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985: 198-199) ซึ่งเป็นผู้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและเปลี่ยนแปลง ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ใกล้เคียงกับ Walton เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รายได้หรือค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะ และปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้วยการฝึกอบรมและการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงาน จนเกิดเป็นทักษะความชำนาญในการทำงาน และสามารถนำไปใช้พัฒนาองค์การให้เกิดประโยชน์ต่อไป

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) หมายถึง งานที่ต้องช่วยส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีการพิจารณาประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน ตลอดจนเกิดความมั่นใจต่อความมั่นคงต่องานที่ทำอยู่

5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

6. ความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ยุติธรรม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศการทำงานในองค์การมีความเสมอภาค และมีความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง บุคคลมีความสมดุลของเวลาการทำงานกับเวลาการดำเนินชีวิต เช่น การใช้เวลาว่างที่ให้กับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาให้กับสังคม

8. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การทำงาน นั้น ๆ จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและความรับผิดชอบต่อองค์การ ชุมชน มีกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็น ประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งหน่วยงานของตนได้ประโยชน์ต่อสังคม ช่วยเหลือสังคม เพื่อเป็นการเพิ่ม คุณค่าความสำคัญของอาชีพ และทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การ

บรูซและแบล็คเบิร์น (Bruce and Blackburn, 1992) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ 3) การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายความรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร 6) การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน 7) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม และ 8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบ และต่อนายจ้าง

คาสิโอ (Casio, 2003: 20-27) ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้าง ความสบายใจสภาพแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน มีความคิด สร้างสรรค์ที่ดีซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มผลผลิตได้มาก

ขึ้นด้วย นอกจากนี้ เขาเสนอว่าการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานสามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) และผลกำไร (Profits) โดยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีต้องมียุทธศาสตร์ประกอบดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน (Job Security) บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติ รวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร (Employees Retirement Program)
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe Environment) ที่ระบบการทำงานมีการจัดการเรื่องความปลอดภัยให้บุคลากรในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากรโดยเฉพาะ
3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Compensation) ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้
4. ความภาคภูมิใจ (Pride) องค์กรที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมในการดูแลประชาชนและสังคม
5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน
6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) มีการประชุม อบรม ให้ความรู้ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง
7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องราวร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ
8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (Communication) มีการติดต่อสื่อสาร การให้ข่าวสารที่ชัดเจนและถูกต้อง เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มหรือทั่วทั้งองค์กร
9. ความมีสุขภาพที่ดี (Wellness) มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย ศูนย์ทันตกรรม รวมถึงโปรแกรมการดูแลสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และโปรแกรมให้คำปรึกษาเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ (Huse & Cummings, 1985) เน้นก่อนข้างครอบคลุมทุกในด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานและเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยม ซึ่งประกอบไปด้วย 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะ และปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities)
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Work Advancement and Security)
5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม (Social Integration)
6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (Organizational Constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (The Balance Between Work and Personal Life)
8. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำ (To Move a Person to a Course of Action)” แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของ Tosi and Carroll (1982) หมายถึงแรงขับของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจ (Motivation) ในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้น ให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยให้บุคคลพยายาม ทำงานให้เจริญก้าวหน้า แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจ ทั้งสองอย่างแตกต่างกันตรงที่ว่า แรงจูงใจภายในเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุสิ่งของ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544)

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548,น.216) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันมีที่มาจากกระบวนการเรียนรู้จากภายในตนเองหรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก

ลักขมี สุดดี (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้น จากสิ่งจูงใจให้แสดงพฤติกรรมในการทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางโดยสนองตอบความต้องการของตนเองและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการทำงาน

อาภาพร บุญจันทร์ (2552, น.18) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้การดำเนินงานใด ๆ สำเร็จได้ตามเป้าหมาย

บาเรลสัน และ สเตนเนอร์ (Berelson & Steiner, 1964:34) การจูงใจในการทำงาน หมายถึง ภาวะภายในจิตใจเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

2.2.2 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) กล่าวถึงกระบวนการเกิดแรงจูงใจว่า แบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอนดังนี้

1. **ขั้นความต้องการ (Need Stage)** เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเกิดความไม่สมดุลภายในตัวขึ้น ซึ่งการเสียสมดุลนี้อาจเกิดจากการขาดปัจจัยทางกายภาพ หรือทางจิตก็ได้ ปัจจัยทางกายภาพ ได้แก่ การขาดอาหาร การขาดน้ำ เป็นต้น ปัจจัยทางจิต ได้แก่ การขาดความรัก ความสนใจ การขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความต้องการขึ้น
2. **ขั้นแรงขับ (Drive Stage)** สภาวะการขาดสมดุลจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความเครียด ความรู้สึก ภาวะวุ่นวาย ทำให้ร่างกายพร้อมที่จะกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง
3. **ขั้นพฤติกรรม (Behavior)** เมื่อเกิดความเครียดหรือความรู้สึกภาวะวุ่นวายขึ้น ความรู้สึก เหล่านี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อลดความเครียด
4. **ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction)** ผลจากการกระทำกิจกรรม จะทำให้บุคคลรู้สึกดีขึ้น ลดความวุ่นวาย หรือความกระสับกระส่ายลง และผลของพฤติกรรมนี้จะเป็นข้อมูล

ย้อนกลับให้เขาได้พิจารณาว่าจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างไร เพื่อจะหยุดการเคลื่อนไหวหรือจะยังคง เคลื่อนไหวต่อ และ การเคลื่อนไหวนั้นจะเคลื่อนไหวในลักษณะใดจึงจะสามารถสนองความต้องการได้

จุฬามาศ ศรีบำรุงเกียรติ (2555,น.9) ได้เสนอกระบวนการจูงใจว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้
2. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ก็จะทำให้เกิด ภาวะความตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น
3. สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือ เป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องความจำเป็นพื้นฐานอย่างปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ

2.2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

Gibson and Others (1982) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การนั้นส่วนใหญ่จะมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกัน ในด้านทัศนคติ ความรู้ บุคลิกภาพ การศึกษา และการรับรู้ เมื่อบุคคลเหล่านั้นเข้ามาอยู่ในองค์การก็จะมีตัวแปรต่าง ๆ ภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น ลักษณะงานที่ทำ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำ การบังคับบัญชา ระดับของงานและความผูกพันของสมาชิก จะทำให้บุคคลเหล่านั้นรู้สึกว่าจะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งบุคคลมักจะหาวิธีตอบสนองความต้องการนั้นเพื่อลดภาวะขาดแคลน บุคคลจะเลือกตัดสินใจโดยหาวิธีหรือใช้ประสบการณ์ในอดีตมาตัดสินใจว่าโอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบความสำเร็จและสิ่งๆ ที่คิดว่าจะมีความสำคัญ และมักจะใช้ความพยายามในการทำงานซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองประกอบกัน สิ่งเหล่านี้มักจะปรากฏออกมาในรูปแบบของผลการปฏิบัติงานบุคคล ผลการปฏิบัติงานเมื่อถูกประเมินแล้วก็จะตามมา ด้วยการให้ผลตอบแทนหรือรางวัล ตัวแปรสุดท้าย คือ ความพึงพอใจในงาน การได้รับค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วย

ชัตติยา ด้วงสำราญ (2543) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาช่วยในการทำงาน และรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นไว้ให้อยู่ทำงานกับองค์กรไปนาน ๆ
2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงานได้ การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ
3. ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่เบื่อหน่ายงาน และทุ่มเทกำลังกับการทำงานเต็มที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สุพิชญา ชัยโชติรัตนันท์ (2550, น. 130) ได้อธิบายถึงการจูงใจว่า เป็นเหมือนเชื้อเพลิงของการกระทำความคิดในการทำงานของทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการจูงใจย่อมมีกำลังทำงาน และทำงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้เกิดเป็นผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น ซึ่งทำให้คนเกิดความพึงพอใจเมื่อเป็นเช่นนี้ทุกฝ่ายก็จะเป็นผู้ชนะ การจูงใจเป็นเหมือนกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กรนับเป็นหน้าที่สำคัญอันหนึ่งของผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ

อาภาพร บุญจันทร์ (2552, น.22) ได้อ้างถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ในการทำงานตามเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกเป็น 3 ประการ คือ 1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย และรักษาคนดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรได้นาน 2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร คือ ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะทำให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเอื้อต่อการสั่งการ 3. ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่เบื่อหน่ายงาน และพร้อมจะทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

เห็นได้ว่าองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ มีแนวโน้มบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีความเจริญก้าวหน้า เพราะบุคลากรดังกล่าวจะทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยัง

เชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น กล่าวคือ ช่วยให้คนนั้นใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและเห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ในตนเอง

2.2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory)

โดยทั่วไปผู้ใดที่มีความสุขและมีแรงจูงใจในชีวิต ก็จะทำให้คน ๆ นั้นมีพลังและมีชีวิตชีวา แต่ถ้าขาดแรงจูงใจก็มักจะหดหู่ เศร้าหมองและไร้พลังในการทำงาน ในองค์กรก็เช่นเดียวกัน ถ้าพนักงานในองค์กรมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานเหล่านั้นก็จะมีประสิทธิภาพหรือร้อนในการทำงาน ตั้งอกตั้งใจในการทำงาน รักงานและอยากจะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลงด้วยดี แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานผิดพลาดเสียหาย หรือขาดทุน หยุตงานบ่อย ๆ แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานทำให้คนมีพลัง มีความหวัง และมีความสุขในชีวิตทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานด้วย (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1973) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจและมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการและพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของ มนุษย์ไว้ดังนี้ (1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะอยู่ตลอดเวลาไม่มีสิ้นสุด (2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป (3) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (4) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำไปหาระดับสูงตามลำดับของความสำคัญ เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการลำดับที่สูงขึ้นลำดับต่อไปก็จะตามมา ซึ่งมาสโลว์ได้อธิบายไว้ในลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการเป็นอันดับแรก (basic need) เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีพของมนุษย์ หากร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองก็จะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ เป็นต้น ดังนั้น องค์กรจะต้องดูแลบุคลากรในเรื่องค่าตอบแทนเกิดความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเองได้ ซึ่งหากความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปก็จะเกิดขึ้น

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security needs or Safety Needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายแล้วและเป็นที่ยอมรับแล้ว ความต้องการความมั่นคงหรือปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนต่างต้องการความปลอดภัย โดยปราศจากการคุกคามหรือทำร้ายทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น ความปลอดภัยจากอันตราย อุบัติเหตุ หรืออาชญากรรม ความต้องการทำงานที่มีความมั่นคง และความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น ดังนั้น องค์กรควรจัดให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและสุขภาพแก่บุคลากรในองค์กร

3. ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการความรัก (Social Needs or Love Needs) เมื่อความต้องการทั้ง 2 ประการข้างต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ย่อมมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือ ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการความยอมรับจากสังคมและมีความต้องการมีความรักความผูกพันหรือมิตรภาพจากผู้อื่น เช่น จากเพื่อน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือคนรัก เป็นต้น เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว มีความต้องการร่วมปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม ซึ่งองค์กรอาจมีการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม หรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

4. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของตนเอง โดยต้องการให้ตนเองมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อสังคมต้องการให้ผู้อื่นเห็นยอมรับและคุณค่าหรือความสามารถของตนด้วย ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการได้ด้วยการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง เชิดชูหรือประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสมตามโอกาส

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) ถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่ตนคิดและตั้งความมุ่งหวังไว้ ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่แต่ละบุคคลใฝ่ฝันและนึกคิดเอาไว้ และพยายามตอบสนองความต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่คาดหวังไว้

กล่าวโดยสรุป มาสโลว์ เห็นว่าความต้องการในแต่ละระดับต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่จะเกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นถัดไป ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่แรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมของผู้ใช้อีกต่อไป ดังนั้น องค์กรที่จะนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้จูงใจบุคลากร จะต้องทราบก่อนว่าในขณะนั้นว่าบุคคลมีความต้องการอยู่ในลำดับใดแล้วจึงจูงใจโดยจะให้การตอบสนองความต้องการในลำดับนั้นหรือลำดับสูงที่สูงกว่า

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ได้เสนอทฤษฎี E.R.G. หรือเรียกว่า Alderfer's Modification โดยได้ปรับปรุงมาจากแนวคิดจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) จากความต้องการ 5 ระดับ มาเป็นความต้องการ 3 ระดับ และในปี ค.ศ.1969 เขาได้เสนอผลการทดสอบระดับความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า “An Empirical Test a New Theory of Human Needs” ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการไม่จำเป็นต้องเรียงตามลำดับขั้นและได้ย่อลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เหลือเพียง 3 ขั้น เรียกว่า ทฤษฎี ERG ได้แก่

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs: E) เป็นความต้องการด้านกายภาพ ด้านวัตถุ และด้านปัจจัยสี่ เช่น อาหาร ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมั่นคง ซึ่งเทียบเคียงได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของมาสโลว์

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และคนในครอบครัว ซึ่งเทียบเคียงได้กับความต้องการทางด้านสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth Needs: G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าและพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งตรงกับความต้องการได้รับการยอมรับนับถือและความต้องการที่จะสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

อัลเดอร์เฟอร์เห็นด้วยกับมาสโลว์ว่าบุคคลจะเลื่อนความต้องการที่อยู่ถัดขึ้นไปเมื่อมีความต้องการในขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว แต่เขาไม่เชื่อว่าความต้องการในขั้นหนึ่ง ๆ จะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนความต้องการในขั้นถัดไปจึงจะเกิดขึ้น ความต้องการทุกชั้นอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการทั้ง 3 แบบนี้สามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมได้พร้อม ๆ กันได้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยได้ศึกษาความต้องการของคนในองค์กรว่าต้องการอะไรจากการทำงาน คำตอบที่ได้รับ คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดจากความพึงพอใจในงานที่ทำโดยความพึงพอใจในงานที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลที่นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงานที่ทำ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ลุล่วงไปด้วยดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ไว้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในองค์การ การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยในความสามารถ การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึง การยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ ทำให้บุคคลภูมิใจในอาชีพ การมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในงานและอาชีพของตน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงาน เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย หรือเป็นงานความมีอิสระในการทำงาน สามารถกระทำตัวเองตั้งแต่ต้นจนจบลำพังผู้เดียว เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้เรียนมา

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือ ควบคุมอย่างใกล้ชิดจนเกินไป มีความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และการมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยที่ช่วยยับยั้งไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่บุคลากรต้องได้รับการสนองตอบ เพราะหากไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่มอบให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีสมควรได้รับรางวัลตอบแทน หรือเป็นผลตอบแทนแบบใดแบบหนึ่งที่บุคลากรได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ วันหยุดพักผ่อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้งหรือโยกย้ายตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และหมายความถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะการทำงานของตนด้วย

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Supervisor, Subordinates and Peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจ มีน้ำใจ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

2.4 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพหรือตำแหน่งงานนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี มีความสำคัญต่อองค์กร

2.5 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Policy and Administration) หมายถึง การบริหารจัดการภายในองค์กร อันได้แก่ การวางนโยบาย การควบคุมดูแล ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนการแนะนำ ช่วยเหลือ ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยมีการวางนโยบายที่ชัดเจนและมีการแจ้ง ให้ทราบอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Work Conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อาคารสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน ความเพียงพอเหมาะสมและความปลอดภัยของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน เช่น สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการมาทำงาน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หน้าที่การงาน หรือความมั่นคงขององค์การ ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงาน มีการสอนงานและให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่มีความชัดเจน มีวิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ โดยที่ปัจจัยแวดล้อม (Hygiene Factors) จะช่วยให้องค์การสามารถลดหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในหน่วยงานเกิดขึ้น ส่วนปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นตัวช่วยจูงใจทำให้บุคลากรมีความสุขและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จาก 3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจข้างต้น สามารถอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลได้ว่าความต้องการของบุคคลนั้นเป็นไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด การที่บุคคลมีความต้องการในด้านต่าง ๆ และความต้องการเหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานสามารถนำมาใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรมและทัศนคติของคนที่มีต่องานได้ แม้ว่าแต่ละทฤษฎีจะมีความแตกต่างกันในด้านประเภทของความต้องการ แต่ทุกทฤษฎีมีความเห็นตรงกันว่าความต้องการเป็นเหตุให้เกิดแรงขับเคลื่อนพฤติกรรมของคน เพราะฉะนั้น ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการของบุคคล เพื่อให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน ทำให้บุคคลมั่นใจว่าจะได้สิ่งที่ตนต้องการ และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการที่ตรงจุดแล้วการปฏิบัติงานจะช่วยให้เกิดผลงานในระดับสูง และช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าในการทำงานนั้นจำเป็นต้องมีสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory, 1959) ในส่วนของปัจจัยจูงใจ มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกำหนดแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

2.3.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุดานันท์ ตี๋บุญเรือง (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน ชัยยศ อายุการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภณัฐ อุปันไทย (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้นประทวนสังกัด สถานีตำรวจภูธรจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 รองลงมา คือ มีความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.98 และ การมีเงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่คล้ายคลึงกัน เช่น ทหาร ข้าราชการพลเรือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.68 ตามลำดับ

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาพบว่า ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิญญู พรประทุม (2553) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดนมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ เพศ รองลงมาคือ ชัยยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน (เงินเดือน) สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ตามลำดับ ส่วนอายุเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

จักรวาล นภาภาค (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง 2) ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจหนองค้างพลูมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูในเชิงบวกในระดับปานกลาง 4) ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูอยู่ในระดับปานกลาง

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จ.สุราษฎร์ธานี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุดารัตน์ ครุชสีก (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม

2.3.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ประวิทย์ ขอบาพัต (2548) ได้การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ทั้งโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

สุระเดช โง้วศิริ (2550) ได้การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับชั้นการศึกษา ระดับชั้น ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจโดยรวมอยู่ระดับ ปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ระดับแรงจูงใจปานกลางจำนวน 9 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับ ด้านนโยบาย ด้านการปกครอง ด้านบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล การเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่า ระดับชั้นการศึกษา ระดับชั้น ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐวัตร สนม (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากระดับแรงจูงใจแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ธงไทย บุ่งทอง (2554) ได้การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 11 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านปกครอง บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2.3.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน

ขวัญพจนท์ ยิ่งประภาฤดี (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามซานิทารีแวร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท สยามซานิทารีแวร์ จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดย มีค่าเฉลี่ย 3.12 และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.788^{**}$)

วเรเพชร โสมชัย (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูดงบก จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.774$) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก และขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

กาญจนาภา ฉวีรักษ์ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอกพบว่าบุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($R=0.745$)

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

น็อกซ์และเออร์วิง (Knox & Irving, 1997b) ได้ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของ ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ในโรงพยาบาลขนาด 700 เตียงขึ้นไป จำนวน 15 คน ในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบบริการสุขภาพในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อบุคลากร ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพในการทำงาน และการศึกษาอบรม โดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ฝ่ายการพยาบาล เกี่ยวกับความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลมีความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงในองค์กร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ 1) การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับแผนงาน 2) ความก้าวหน้าในช่วงของการปรับเปลี่ยน 3) การบริหารจัดการที่โปร่งใส ชัดเจน และเปิดเผย 4) การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม 5) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน 6) การให้พลังอำนาจตามบทบาทหน้าที่ 7) การจัดสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 8) การติดตามให้คำปรึกษาในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง 9) การสนับสนุนและช่วยเหลือในการจัดการกับปัญหา 10) การเสนอข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโปรแกรมการศึกษาอบรมก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ

เซอร์กี้และคณะ (Sergy, et al., 2001) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาพและความปลอดภัย ควรประกอบด้วย การได้รับการปกป้องจากการเจ็บป่วยและ การบาดเจ็บที่เกิดจากการทำงานและที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากการทำงาน รวมทั้งการได้รับการส่งเสริมสุขภาพที่ดี

ซูมิง ยี่ และเคอร์โนฮัน จอร์จ (Hsu, Ming-Yi and Kernohan, George., 2006) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในประเทศไทยได้พบว่า เนื่องจากที่ผ่านมามีปัญหาความพึงพอใจในงานของพยาบาล มักจะร้องทุกข์บ่อย ๆ เกี่ยวกับงานที่มากและเงินเดือนที่น้อย ปัญหาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ยังคงพบอยู่เรื่อย ๆ เกี่ยวกับความเครียด ข้อผูกมัดขององค์กร และตั้งใจว่าจะออกจากงาน และมีข้อมูลที่เชื่อถือได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลอยู่ในระดับต่ำสำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าพยาบาลทั้งหมด 56 คน เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างสังคมและเศรษฐกิจ 2) ประชากรศาสตร์ 3) การจัดการองค์การ 4) การทำงาน 5) มนุษย์สัมพันธ์ และ 6) ตัวตนที่แท้จริง นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลต้องการได้รับการดูแลจัดการในเรื่องเกี่ยวกับการย้ายงาน การสนับสนุนทางด้านบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง และระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน

จูฮานี อักโก และคณะ (Juhanı Ukko, et al., 2008) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โอกาสได้รับการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และระบบการให้รางวัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับรู้ต่อการบริหารความแตกต่างของพนักงาน แต่ละบุคคล และกระบวนการสนับสนุน ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการปฏิบัติงาน

ดาร์เร็น แวน ลาร์ (Darren, Van Laar., 2009) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยพอร์ตsmouth (Portsmouth University) ได้ศึกษาบุคลากรจำนวน 5,000 คนจากหน่วยงานของรัฐและบริษัท เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่อยู่ในวัยกลางคน และผู้ที่เกษียณก่อนกำหนดที่เป็นผู้ชายจะรู้สึกมีชีวิตชีวา มากกว่าผู้หญิง นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนใหญ่จะเป็นคนหนุ่มคนสาว ส่วนผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 - 59 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด อย่างไรก็ตาม ผู้ชายจะรู้สึกมีความสุขมากกว่าเมื่อใกล้เกษียณ เพราะเขาจะรู้สึกเครียดน้อยลงจากการทำงาน และหวังว่าอาจจะได้รับเบี้ยหวัดบำนาญสูงขึ้น หากหน่วยงานมีทางเลือกให้ เช่น การเกษียณก่อนกำหนด โดยความแตกต่างระหว่างผู้ชายและผู้หญิงอาจรวมไปถึงความแตกต่างทางด้านทัศนคติต่องานและการเกษียณ โดยผู้ชายมองว่าการเกษียณเป็นโอกาสที่จะได้หยุดการทำงาน เพื่อใช้เวลาสำหรับทำในสิ่งที่ตนเองชอบ ส่วนผู้หญิงมองว่าคุณค่าของงานอีกอย่างหนึ่งนอกจากการได้รับเงินเดือน คือ การมีโอกาสทางด้านสังคม และทำให้มีเครือข่ายสำหรับการได้มีเวลาว่างที่ไม่ใช่สิ่งดึงดูดใจจากการเกษียณ เพราะขณะที่ทำงานอยู่ก็สามารถทำงานบ้านและกิจกรรมอื่น ๆ ได้ และการมีโอกาสได้ใช้เวลาอยู่กับสามีที่บ้าน ก็อาจจะไม่ได้ทำให้รู้สึกสนุกสนานหรือมีความสุข และจาก

ผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและอาชีพ ความผาสุก ความเครียดของงาน การควบคุม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

สรุป จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานของข้าราชการตำรวจ ผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวคิดสำหรับวิจัยโดยใช้ทฤษฎีของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985: 198-199) มาใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากทฤษฎีนี้มีความครอบคลุม คุณลักษณะความเป็นบุคคล (Humanistic) ที่มีความแตกต่างกันเฉพาะแต่ละบุคคล และเกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการทำงาน อีกทั้งเป็นการแสดงแนวคิดที่สามารถชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งสามารถนำมาใช้วัดในเชิงปริมาณได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่แตกต่างกันแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(ข้อมูลจากฝ่ายอำนวยการ กองทะเบียนพล)

ความเป็นมาของกองกำลังพลในช่วงแรก

เมื่อมีประกาศรวมกรมพลตระเวนกับกรมตำรวจภูธรเข้าเป็นกรมเดียวกันในปี พ.ศ. 2458 “กรมสารบรรณ” เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ตร. ภายหลัง การเปลี่ยนแปลงการปกครองในประเทศไทย พ.ศ. 2475 ได้มีประกาศจัดวางโครงสร้างกรมตำรวจขึ้นใหม่ ตามประกาศเสนาบดี กระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2475 เรื่องจัดแบ่งแผนงานรายย่อยใน กรมตำรวจ กรมสารบรรณ ได้ถูกลดฐานะและเปลี่ยนชื่อเรียกว่า “กองกลางกรมตำรวจ” ระยะเวลาต่อมา กองกลางกรมตำรวจ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กองปกครองกรมตำรวจ” สถานที่ทำงานอยู่ที่กระทรวงมหาดไทย และต่อมาปี พ.ศ. 2476 ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกา จัดวางระเบียบราชการสำนักงานและกรมในกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2476 ซึ่งเป็นครั้งแรกสำหรับการจัดราชการเพราะแต่เดิมการจัดส่วนราชการกรมตำรวจก็มักจะเป็นรูปประกาศของเสนาบดี โดยอ้าง

กระแสพระบรมราชโองการ และต่อมา พ.ศ. 2491 ได้มีพระราชกฤษฎีกาการจัดวางระเบียบราชการ ตำรวจ กระทรวงมหาดไทยจัดตั้งสำนักงานเลขานุการกรม โดยแบ่งเป็น 5 แผนก คือ 1.แผนกสารบรรณ 2.แผนกทะเบียนพล 3.แผนกทะเบียนประวัติ 4.แผนกจัดกำลัง 5. แผนกตรวจรายงานตรวจราชการ

แผนกที่เกี่ยวกับการบริหารกำลังพลคือ แผนกทะเบียนพล แผนกทะเบียนประวัติ และ แผนกจัดกำลัง ต่อมาปี พ.ศ. 2519 กรมตำรวจได้พิจารณาเห็นว่ากำลังพลของกรมตำรวจนั้น มีอยู่จำนวนมาก การที่จะให้การบริหารงานบุคคลหรือกำลังพล อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเลขาฯ ซึ่งมีหน้าที่หลายอย่าง จะทำให้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจึงได้ขอเสนอขอจัดตั้ง กองกำลังพล กรมตำรวจขึ้นเป็นครั้งแรกตาม พ.ร.ฎ.แบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2519 และมีคำย่อเรียก ตามระเบียบฯ กรมตำรวจ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2522 ว่า “ ก.พ.” โดยมี ส่วนราชการ ดังนี้

1. กองกำกับการ 1 แบ่งออกเป็น
 - 1.1 แผนกธุรการ
 - 1.2 แผนกการเงินและวัสดุ
 - 1.3 แผนกการลาและให้ออก
 - 1.4 แผนกวิเคราะห์และประเมินผล
2. กองกำกับการ 2 แบ่งออกเป็น
 - 2.1 แผนกดัชนีและบันทึก
 - 2.2 แผนกประวัติชั้นสัญญาบัตร
 - 2.3 แผนกประวัติชั้นประทวน
 - 2.4 แผนกเครื่องราชอิสริยาภรณ์
3. กองกำกับการ 3 แบ่งออกเป็น
 - 3.1 แผนกโครงสร้างและอัตรากำลัง
 - 3.2 แผนกจัดอัตรากำลัง
 - 3.3 แผนกควบคุมอัตราชั้นสัญญาบัตร
 - 3.4 แผนกควบคุมอัตราชั้นประทวน
4. กองกำกับการ 4 แบ่งออกเป็น
 - 4.1 แผนกบรรจุบุคคลภายนอก
 - 4.2 แผนกบรรจุบุคคลภายใน
 - 4.3 แผนกแต่งตั้งชั้นสัญญาบัตร
 - 4.4 แผนกแต่งตั้งชั้นประทวน

5. กองกำกับการ 5 แบ่งออกเป็น
 - 5.1 แผนกความชอบสัญญาบัตร
 - 5.2 แผนกความชอบชั้นประทวน
 - 5.3 แผนกความชอบกรณีพิเศษ
 - 5.4 แผนกเงินเพิ่มพิเศษ

ต่อมาได้มีการกำหนดหน่วยงานเทียบเท่ากองกำกับการขึ้นมาในกองกำลังพลเพิ่มขึ้นมาอีกโดยเรียกเป็นฝ่ายอีก 4 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายตรวจสอบและทะเบียนประวัติ
2. ฝ่ายวินัยและอุทธรณ์
3. ฝ่ายวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่ง
4. ฝ่ายวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่ง 2

กองทะเบียนพล พ.ศ. 2532

ใน พ.ศ. 2532 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งให้แก่สำนักงานกำลังพล กรมตำรวจ และกรมตำรวจได้มีคำสั่งที่ 1537/2532 จัดและกำหนดหน้าที่ให้แก่สำนักงานกำลังพลมีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ โดยให้มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารกำลังพลตามกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้งหมดได้แก่ งานด้านการเจ้าหน้าที่ด้านตำแหน่งและอัตรา ด้านวินัย ด้านการสอบด้านสวัสดิการรวมทั้งงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารด้านบุคคล งานติดตามประเมินผลและงานพัฒนาด้านการบริหารงานของ กรมตำรวจ ตลอดจนงานด้านอื่น ๆ ตามที่กรมตำรวจมอบหมาย พร้อมทั้งได้มีการแยกงานของกองกำกับการ 3 ฝ่ายวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่ง ทั้ง 2 ฝ่ายไปขึ้นกองตำแหน่งและอัตรารวมทั้งให้ฝ่ายตรวจสอบและทะเบียนประวัติและฝ่ายวินัยและอุทธรณ์ไปขึ้นการบังคับบัญชาที่สำนักงานกำลังพลโดยตรง จึงทำให้กองกำลังพล เหลือหน่วยงานในสังกัด จำนวน 4 กองกำกับการ

กองทะเบียนพล (พ.ศ. 2535 - 2548)

ในปี พ.ศ. 2535 ได้มีการตรา พ.ร.ฎ.แบ่งส่วนราชการ (ฉบับที่ 21) พ.ศ. 2535 โดยมีผลใช้บังคับเมื่อ 11 เม.ย.2535 จัดได้ตั้งสำนักงานกำลังพลขึ้นมา และได้เปลี่ยนชื่อกองกำลังพลเป็น “กองทะเบียนพล” กองทะเบียนพลมีฐานะเทียบเท่า กองบังคับการ สังกัดสำนักงานกำลังพล มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ งานประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานควบคุมเกษียณอายุ งานบัตรประจำตัว งานการลาและการให้ออกตามกฎหมาย อันมีใช้เนื่องจากการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจ และงานเหรียญชัยสมรภูมิ การบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการตำรวจ งานพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการตำรวจ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ

มอบหมาย แบ่งส่วนราชการเป็น 4 กองกำกับการ และ 1 งาน คือ กก.อก.ทพ. กก.1-3 ทพ. และงาน ศูนย์กรรมวิธีข้อมูลบุคคล ทพ. โดยแต่ละกองกำกับการมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. กองกำกับการอำนวยการ กองทะเบียนพล มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งบประมาณ การเงิน การพัสดุ สถิติข้อมูล สถิติวิจัย งานแผน โครงการงานฝึกอบรมของกองทะเบียนพล ตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา

2. กองกำกับการ 1 กองทะเบียนพล มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัตรประจำตัวข้าราชการและลูกจ้างประจำเฉพาะในราชการบริหารส่วนกลาง และบัตรข้าราชการตำรวจบำเหน็จ บำนาญ เก็บรักษาและบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของข้าราชการตำรวจ งานเกี่ยวกับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญต่าง ๆ การเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ การแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดใน ก.พ.7 ของข้าราชการตำรวจและงานการลาและการให้ออกตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

3. กองกำกับการ 2 กองทะเบียนพล มีหน้าที่เกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ตำรวจตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

4. กองกำกับการ 3 กองทะเบียนพล มีหน้าที่เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นและอัตรา เงินเดือนของข้าราชการตำรวจ การเพิ่มค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างประจำ ความชอบกรณีพิเศษ การ เลื่อนยศ

5. ศูนย์กรรมวิธีข้อมูลบุคคล ทพ. มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดเก็บ รวบรวม ประมวลผล และการบริการข้อมูลการบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวกับหน้าที่และความ รับผิดชอบของกองทะเบียนพล งานควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์

กองกำลังพล (พ.ศ. 2548 - 2552)

พระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 ได้กำหนดให้ส่วนราชการต่าง ๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติเปลี่ยนแปลงไปและมีการยุบ สำนักงานกำลังพลเป็นผลให้ บก. ต่าง ๆ ในสังกัดมีการเปลี่ยนแปลงรวมถึงกองทะเบียนพล โดยตาม โครงสร้างใหม่ กองทะเบียนพล มีฐานะเทียบเท่ากองบังคับการ และสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ และเปลี่ยนชื่อจากเดิม “กองทะเบียนพล (ทพ.)” เป็น “กองกำลังพล (กพ.)” ตาม กฎกระทรวงแบ่งเนืองส่วนราชการเป็นกองบังคับการ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 กำหนดให้ กองกำลังพล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานเหรียญชัยสมรภูมิ งาน ควบคุมเกษียณอายุ งานการลาและการให้ออกตามกฎหมายอันมิใช่เนื่องมาจากการกระทำผิดวินัย

ของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนประวัติ งานบัตรประจำตัว การบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. ดำเนินการเกี่ยวกับงานพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5. ดำเนินการเกี่ยวกับงานโครงการอัตรากำลัง งานจัดอัตรา การควบคุมตำแหน่งและตัวคนบรรจุจริงของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการและลูกจ้าง งานลาศึกษาของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6. ดำเนินการเกี่ยวกับประเมินบุคคลของสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

7. ดำเนินการเกี่ยวกับงานจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินทุกประเภท และงานควบคุมอัตราเงินเดือนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 กำหนดให้กองกำลังพลประกอบด้วย

1. งานอำนวยการ กองกำลังพล มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพลงานคดีวินัย งานสวัสดิการ งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานยุทธศาสตร์ แผนงาน งานงบประมาณ และงานฝึกอบรม ของกองกำลังพล รวมทั้งงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย แบ่งออกเป็น งานธุรการและกำลังพล งานการเงินและพัสดุ งานยุทธศาสตร์ แผนงาน

2. ฝ่ายกำลังพล 1 กองกำลังพล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ได้รับพระราชทานเหรียญชัยสมรภูมิและทนายาท งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญราชอิสริยาภรณ์ต่าง ๆ การเกษียณอายุราชการ การแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ในทะเบียนประวัติ การลาและการให้ออกจากราชการตามกฎหมายอันมิใช่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย การขอรับการสงเคราะห์ตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ แบ่งงานเป็น 5 งาน ดังนี้

- 2.1 งานตรวจหนี้และบันทึกข้อมูล
 - 2.2 งานทะเบียนประวัติสัญญาบัตร
 - 2.3 งานทะเบียนประวัติชั้นประทวน
 - 2.4 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - 2.5 งานการลาและให้ออก
3. ฝ่ายกำลังพล 2 กองกำลังพล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตำรวจและการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ การเดินทางไปราชการ การประจำและสำรองราชการ แบ่งออกเป็น
- 3.1 งานบรรจุบุคคลภายนอกเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร
 - 3.2 งานบรรจุบุคคลภายนอกเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
 - 3.3 งานแต่งตั้งเลื่อนชั้นเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร
 - 3.4 งานแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรลงมา
 - 3.5 งานแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับสารวัตรขึ้นไป
4. ฝ่ายกำลังพล 3 กองกำลังพล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจและเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ความชอบกรณีพิเศษ และงานยศตำรวจ แบ่งออกเป็น 4 งาน ดังนี้
- 4.1 งานเลื่อนเงินเดือนชั้นสัญญาบัตร
 - 4.2 งานเลื่อนเงินเดือนชั้นประทวน
 - 4.3 งานความชอบพิเศษ
 - 4.4 งานยศตำรวจ
5. ฝ่ายกำลังพล 4 กองกำลังพล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมตำแหน่ง ตัวคน และอัตราเงินเดือน การผลิตอัตรากำลัง การลาศึกษาต่อ งานพนักงานราชการและลูกจ้าง และบัญชีถือจ่ายของข้าราชการตำรวจ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ แบ่งออกเป็น 4 งาน คือ
- 5.1 งานควบคุมตำแหน่งและตัวคน
 - 5.2 งานผลิตอัตรากำลัง
 - 5.3 งานพนักงานราชการและลูกจ้าง
 - 5.4 งานบัญชีถือจ่าย
6. กลุ่มงานประเมินบุคคล กองกำลังพล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรวบรวมสถิติข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการและลูกจ้าง ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา กำหนด

แนวทางสำหรับการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพล ตลอดจนประสานหน่วยต้นสังกัด เพื่อติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น หมวดธุรการ หมวดสถิติข้อมูล หมวดวิเคราะห์ข้อมูล หมวดประเมินผล

7. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ กองกำลังพล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดเก็บ รวบรวม ประมวลผล และบริการข้อมูล การบริหารงานบุคคลที่อยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกองทะเบียนพล วางแผนและกำหนดโครงการเกี่ยวกับงานสารสนเทศของกองกำลังพล และการจัดการระบบรักษาความปลอดภัยข้อมูล โดยปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

7.1 งานพัฒนาระบบและโปรแกรมประยุกต์ โดยการวิเคราะห์งานเพื่อ ออกแบบระบบและโปรแกรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ในกองกำลังพล

7.2 งานควบคุมฐานข้อมูลกำลังพล

7.3 งานควบคุมเครือข่ายและบำรุงรักษาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์

7.4 งานประชาสัมพันธ์กองกำลังพล และเผยแพร่ข่าวสาร คำสั่ง หนังสือเวียน หรือแนวทางการปฏิบัติของกองกำลังพลทางเว็บไซต์ของกองกำลังพล

7.5 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

กองทะเบียนพล (พ.ศ.2552-ปัจจุบัน)

ในปี พ.ศ. 2552 ได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 โดยให้ยุบเลิกส่วนราชการเดิมและจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 ก.ย พ.ศ. 2552 เป็นต้นไป โดยกำหนดให้ สำนักงานกำลังพลเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่เทียบเท่ากองบัญชาการ มีหน่วยงานระดับกองบังคับการ 3 กองบังคับการ คือ กองอัตรากำลัง กองทะเบียนพล กองสวัสดิการ รวมถึงฝ่ายอำนวยการและกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย ซึ่งในส่วนของกองทะเบียนพล มีอำนาจหน้าที่และดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนประวัติ การบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ งานพิจารณาความดีความชอบ การจัดระบบงานและบริหารงานบุคคล และการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายโดยแต่ละกองกำกับการณ์หน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานคดีวินัย งานสวัสดิการ งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน งานงบประมาณ งานฝึกอบรม และงานเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทะเบียนพล รวมทั้งงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. ฝ่ายประวัติบุคคล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญราชอิสริยาภรณ์ต่าง ๆ การเกษียณอายุราชการ การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ในทะเบียนประวัติ การลาและการให้ออกจากราชการตามกฎหมาย อันมิใช่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย การขอรับการสงเคราะห์ตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจผู้ได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการ

3. ฝ่ายแต่งตั้ง มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ (การแต่งตั้งดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และการแต่งตั้งสับเปลี่ยนหมุนเวียน) การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการแต่งตั้ง การสั่งให้ข้าราชการตำรวจประจำและสำรองราชการ การสั่งให้ข้าราชการตำรวจเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร (การปฏิบัติราชการและการเดินทางไปราชการ) การสั่งให้ข้าราชการตำรวจรักษาราชการแทน การสั่งให้ข้าราชการตำรวจเลื่อนการเดินทางไปรับตำแหน่งใหม่

4. ฝ่ายบรรจุ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบรรจุผู้ได้รับการคัดเลือกหรือสอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจ การรับโอนข้าราชการซึ่งมิใช่ข้าราชการตำรวจหรือพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมาบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ การบรรจุข้าราชการตำรวจซึ่งออกจากราชการไปแล้วหรือข้าราชการซึ่งมิใช่ข้าราชการตำรวจหรือพนักงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งออกจากราชการ หรือออกจากงานไปแล้วกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจ การโอนข้าราชการตำรวจไปรับราชการทางส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น การรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ (การแต่งตั้งเลื่อนชั้น) การส่งตัวข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การสั่งให้ข้าราชการตำรวจรับเงินเดือนตามคุณวุฒิ การขึ้นทะเบียนข้าราชการตำรวจกองประจำการ และการปลดออกจากกองประจำการเป็นกองหนุนประเภทต่าง ๆ

5. ฝ่ายความชอบ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ความชอบกรณีพิเศษ งานยศตำรวจ

6. ฝ่ายประเมินบุคคล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ การรวบรวมและจัดเก็บผลการประเมินการปฏิบัติราชการไว้เป็นสถิติ การศึกษาวิจัยสภาพปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจให้มีมาตรฐานและสอดคล้องรองรับกับสภาพแวดล้อม การศึกษาวิเคราะห์เพื่อจัดวางระบบการ

ประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ การกำหนดแนวทางในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพล ตลอดจนติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรมเพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตำรวจ การบันทึกผลงานและคุณงามความดีของข้าราชการตำรวจ และงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งมั่นบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของกองทะเบียนพลให้มีสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ
2. สนับสนุนและส่งเสริมหน่วยงานในสังกัดกองทะเบียนพล ให้มีขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี
3. ส่งเสริมบุคลากรของกองทะเบียนพลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ
4. ปฏิบัติการอื่นใด เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของสำนักงานกำลังพลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3 วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 จำนวนทั้งสิ้น 212 คน (ข้อมูลจากฝ่ายอำนวยการกองทะเบียนพล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 137 คน ดังนี้

สูตรของเครซีและมอร์แกนมีดังนี้

$$n = \frac{\chi^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + \chi^2 p(1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

χ^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2=3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (p = 0.5)

ขั้นตอนที่ 2 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานที่สังกัด ได้เป็น ๖ กลุ่ม คือ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายประวัติบุคคล ฝ่ายบรรจุ ฝ่ายแต่งตั้ง ฝ่ายความชอบ และฝ่ายประเมิน จากนั้นคัดเลือกให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละกลุ่ม ด้วยการเปรียบเทียบบัญชีรายชื่อได้ผล ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด (137)} \times \text{จำนวนประชากรในกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด (212)}}$$

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายอำนวยการ	37	24
ฝ่ายประวัติบุคคล	65	42
ฝ่ายบรรจุ	27	17
ฝ่ายแต่งตั้ง	30	19
ฝ่ายความชอบ	34	23
ฝ่ายประเมิน	19	12
รวม	212	137

ที่มา: ฝ่ายอำนวยการ กองทะเบียนพล (1 ธ.ค.2562)

ขั้นตอนที่ 3 จากนั้นจึงใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจาก ประชากรแต่ละกลุ่มอีกครั้งหนึ่ง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามที่ใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 คน โดยแบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และหน่วยงานที่สังกัด ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 5 ข้อ
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 5 ข้อ
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 5 ข้อ

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5 ข้อ
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม 5 ข้อ
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน 5 ข้อ
7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว 5 ข้อ
8. ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม 5 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ มีค่าคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อยที่สุด

การแปลผล

การแปลผลคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ มีการคิดคะแนนดังนี้ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ และแปลผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

- | คะแนนเฉลี่ย | การแปลผล |
|-------------|---|
| 4.50-5.00 | คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก |
| 3.50-4.49 | คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง |
| 2.50-3.49 | คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ |
| 1.00-1.49 | คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีข้อความจำนวน 25 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5 ข้อ
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 5 ข้อ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5 ข้อ
4. ด้านความรับผิดชอบ 5 ข้อ
5. ด้านความก้าวหน้า 5 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ มีค่าคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการการทำงานในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการการทำงานในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการการทำงานในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการการทำงานในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการการทำงานในระดับน้อยที่สุด

การแปลผล

การแปลผลคะแนนแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ มีการคิดคะแนนดังนี้ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำมาจัด ระดับเป็น 5 ระดับ และแปลผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50-5.00	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

เกณฑ์การแปลผล ความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ มีดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผล
0.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.21	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยจัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์ใน google form
2. ทำการเก็บข้อมูลโดยดำเนินการแจกแบบสอบถามผ่านช่องทาง Line Application กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ google form
4. ดำเนินการลงรหัส โดยกำหนดรหัสข้อมูลคำตอบ เพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
5. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA/ F-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจที่แตกต่างกันกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้วย Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA/ F-test
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential

Statistics) วิเคราะห์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดย กำหนดระดับนัยสำคัญ (Level of Significance) ไว้ที่ระดับ 0.01

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กับตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) โดย กำหนดระดับนัยสำคัญ (Level of Significance) ไว้ที่ระดับ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 137 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าทางสถิติ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA/ F-test

ส่วนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ส่วนที่ 6 การทดสอบปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)

4.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(137)

	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	24.8
หญิง	103	75.2
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	28	20.4
31- 40 ปี	38	27.7
41- 50 ปี	47	34.3
51 - 60 ปี	24	17.5
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	26	19.0
5 - 10 ปี	28	20.4
11 -15 ปี	40	29.2
มากกว่า 15 ปี	43	31.4
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.9
ปริญญาตรี	108	78.8
ปริญญาโท	25	18.2
ชั้นยศ		
ชั้นประทวน	53	38.7
ชั้นสัญญาบัตร	84	61.3
หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายอำนวยการ ทพ.	24	17.5
ฝ่ายประวัติบุคคล ทพ.	42	30.7
ฝ่ายบรรจุ ทพ.	17	12.4
ฝ่ายแต่งตั้ง ทพ.	19	13.9
ฝ่ายความชอบ ทพ.	23	16.8
ฝ่ายประเมิน ทพ.	12	8.8
รวม	137	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาอายุ 31- 40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 โดยส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมา 11 -15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 อายุราชการ 5 - 10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมา คือ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายประวัติกุศล ทพ. จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมา คือ ฝ่ายอำนวยการ ทพ. จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ฝ่ายความชอบ ทพ. จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ฝ่ายแต่งตั้ง ทพ. จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ฝ่ายบรรจุ ทพ. จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และฝ่ายประเมิน ทพ. จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกอง ทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.03	.25	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.22	.42	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.56	.35	สูง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.55	.38	สูง
ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	3.42	.33	ปานกลาง
ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	3.50	.42	สูง
ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.61	.37	สูง
ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.43	.44	ปานกลาง
รวม	3.41	.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกอง
ทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.23

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการด้านความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมา คือด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ
ของบุคคล, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความ
เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56, 3.55 และ 3.50

ตามลำดับ นอกนั้นมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม, ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย, และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43, 3.42, 3.22 และ 3.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และปริมาณงานที่รับผิดชอบ		9 6.6%	120 87.6%	8 5.8%		3.01	.35	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน		10 7.3%	111 81.0%	15 10.9%	1 .7%	2.95	.46	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน		10 7.3%	104 75.9%	23 16.8%		2.91	.48	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน		14 10.2%	116 84.7%	7 5.1%		3.05	.39	ปานกลาง
สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	3 2.2%	29 21.2%	101 73.7%	4 2.9%		3.23	.53	ปานกลาง
ภาพรวมค่าเฉลี่ย						3.03	.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย สูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน, ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และปริมาณงานที่รับผิดชอบ, ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05, 3.01, 2.95 และ 2.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	6 4.4%	23 16.8%	107 78.1%	1 .7%		3.25	.54	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬาและสันทนาการ	2 1.5%	18 13.1%	109 79.6%	8 5.8%		3.10	.49	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ	4 2.9%	31 22.6%	100 73.0%	2 1.5%		3.27	.54	ปานกลาง
หน่วยงานมีมาตรการในการป้องกันอันตรายและวินาศภัย ต่าง ๆ	4 2.9%	27 19.7%	101 73.7%	5 3.6%		3.22	.55	ปานกลาง
อุปกรณ์ในการทำงานได้รับการตรวจสอบให้มีความปลอดภัย อย่างเพียงพอ	2 1.5%	31 22.6%	103 75.2%		1 .7%	3.24	.51	ปานกลาง
ภาพรวมค่าเฉลี่ย						3.22	.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 รองลงมาคือ หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี, อุปกรณ์ในการทำงานได้รับการตรวจสอบให้มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอ, หน่วยงานมีมาตรการในการป้องกันอันตราย และวินาศภัยต่าง ๆ และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬาและสันทนาการ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25, 3.24, 3.22 และ 3.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมหรือดูงานเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ	1 .7%	82 59.9%	54 39.4%			3.61	.50	สูง
หน่วยงานให้โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	4 2.9%	82 59.9%	50 36.5%	1 .7%		3.65	.55	สูง
หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน	1 .7%	61 44.5%	75 54.7%			3.46	.51	ปานกลาง
หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถศึกษาค้นคว้าได้อย่างสะดวก	1 .7%	82 59.9%	54 39.4%			3.61	.50	สูง
หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงาน	1 .7%	66 48.2%	68 49.6%	2 1.5%		3.48	.54	ปานกลาง
ภาพรวมค่าเฉลี่ย						3.56	.35	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องหน่วยงานให้โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมหรือดูงานเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถศึกษาค้นคว้าได้อย่างสะดวก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61, และ 3.61 ตามลำดับ นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในสาขาวิชา ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงาน และหน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48, และ 3.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1 7%	83 60.6%	53 38.7%			3.62	.50	สูง
ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จากการปฏิบัติงานในองค์กรนี้	1 7%	54 39.4%	79 57.7%	2 1.5%	1 .7%	3.38	.57	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน	3 2.2%	79 57.7%	54 39.4%	1 .7%		3.61	.55	สูง
หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งเพียงพอพร้อมที่จะให้ท่านก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2 1.5%	74 54.0%	60 43.8%	1 .7%		3.56	.54	สูง
หน่วยงานมีการพิจารณาผลงานของบุคลากรและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	1 7%	75 54.7%	61 44.5%			3.56	.51	สูง
ภาพรวมค่าเฉลี่ย						3.55	.38	สูง

จากตาราง 7 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน, หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งเพียงพอพร้อมที่จะให้ท่านก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น, หน่วยงานมีการพิจารณาผลงานของบุคลากรและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61, 3.56 และ 3.56 ตามลำดับ นอกจากนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากการปฏิบัติงานในองค์การนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน		47 34.6%	89 65.4%			3.35	.48	ปานกลาง
ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	3 2.2%	70 51.1%	64 46.7%			3.55	.54	สูง
บุคลากรทุกระดับของหน่วยงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	3 2.2%	50 36.5%	83 60.6%	1 .7%		3.40	.55	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กระชับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	1 .7%	52 38.0%	84 61.3%			3.39	.51	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร	4 2.9%	50 36.5%	83 60.6%			3.42	.55	ปานกลาง
ภาพรวมค่าเฉลี่ย						3.42	.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .33

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 นอกจากนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร, บุคลากรทุกระดับของหน่วยงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน, หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กระชับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 3.42, 3.40, 3.39 และ 3.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ท่านได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมจากการบริหารงานของหน่วยงาน	1 .7%	58 42.3%	78 56.9%			3.44	.51	ปานกลาง
หน่วยงานเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของบุคลากรในระดับที่เหมาะสม	3 2.2%	76 55.5%	58 42.3%			3.60	.53	สูง
หน่วยงานของท่านมีการสอบสวน ลงโทษผู้ที่กระทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผลและเป็นธรรม	1 .7%	75 54.7%	61 44.5%			3.56	.51	สูง
กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้นสำหรับการทำงานมีความเป็นธรรมต่อบุคลากรหรือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน	2 1.5%	69 50.4%	64 46.7%	2 1.5%		3.52	.56	สูง
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	1 .7%	60 43.8%	67 48.9%	9 6.6%		3.39	.62	ปานกลาง
ภาพรวมค่าเฉลี่ย						3.50	.42	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องหน่วยงานเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของบุคลากรในระดับที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการสอบสวนลงโทษผู้ที่กระทำความผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผลและเป็นธรรมและ กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้นสำหรับการทำงานมีความเป็นธรรมต่อบุคลากรหรือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ 3.52 ตามลำดับ ส่วนท่านได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมจากการบริหารงานของหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ 3.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต เช่น ปัญหาสุขภาพและจิตใจ ปัญหาครอบครัว	1 0.7%	84 61.3%	52 38.0%			3.63	.50	สูง
ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	4 2.9%	83 60.6%	49 35.8%	1 .7%		3.66	.55	สูง
ท่านมีเวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ กับครอบครัว	3 2.2%	79 57.7%	55 40.1%			3.62	.53	สูง
ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง	2 1.5%	72 52.6%	63 46.0%			3.55	.53	สูง
ท่านมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย	1 .7%	76 55.5%	60 43.8%			3.57	.51	สูง
ภาพรวมค่าเฉลี่ย						3.61	.37	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต เช่น ปัญหาสุขภาพและจิตใจ ปัญหาครอบครัว, ท่านมีเวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ กับครอบครัว, ท่านมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย และท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63, 3.62, 3.57 และ 3.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	3 2.2%	40 29.2%	94 68.6%			3.34	.52	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ การบริจาคโลหิต	5 3.6%	57 41.6%	73 53.3%	2 1.5%		3.47	.60	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมี มาตรการให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน และทรัพยากร	5 3.6%	50 36.5%	79 57.7%	3 2.2%		3.42	.60	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนหรือจัดให้มีกิจกรรมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย	3 2.2%	45 32.8%	88 64.2%	1 .7%		3.36	.54	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีจากมุมมองของบุคคลภายนอก	7 5.1%	65 47.4%	65 47.4%			3.58	.59	สูง
ภาพรวมค่าเฉลี่ย						3.43	.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนตัวของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องหน่วยงานของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีจากมุมมองของบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ การบริจาคโลหิต, หน่วยงานของท่านมี มาตรการให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงานและทรัพยากร, หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนหรือจัดให้มีกิจกรรมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย และหน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47, 3.42, 3.36 และ 3.34 ตามลำดับ

4.3 ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม

แรงจูงใจการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	การแปลผล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.17	.23	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.39	.30	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.20	.26	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.26	.27	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	3.30	.38	ปานกลาง
รวม	3.26	.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.15

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30, 3.26, 3.20 และ 3.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	4 2.9%	21 15.3%	106 77.4%	3 2.2%	3 2.2%	3.15	.61	ปานกลาง
ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจาก กระบวนการทำงานของท่าน	5 3.6%	24 17.5%	107 78.1%	1 0.7%		3.24	.52	ปานกลาง
ท่านมีความภาคภูมิใจใน ผลสำเร็จของงานที่ท่านทำ	6 4.4%	18 13.1%	110 80.3%	2 1.5%	1 0.7%	3.19	.56	ปานกลาง
ท่านสามารถวางแผนการ ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้น	2 1.5%	17 12.4%	116 84.7%	2 1.5%		3.15	.43	ปานกลาง
ท่านสามารถปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างถูกต้องและ ทันเวลา	2 1.5%	15 10.9%	118 86.1%	1 0.7%	1 0.7%	3.14	.46	ปานกลาง
ภาพรวมค่าเฉลี่ย						3.17	.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ของข้าราชการ ตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.23

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 รองลงมาคือ มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ท่านทำ, สามารถทำงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้, สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19, 3.15, 3.15 และ 3.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	6 4.4%	38 27.7%	93 67.9%			3.49	.58	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	9 6.6%	59 43.1%	69 50.4%			3.68	.59	สูง
ผลงานที่ท่านสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้	3 2.2%	34 24.8%	100 73.0%			3.29	.50	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ท่านทำอย่างเสมอ	1 0.7%	20 14.6%	112 81.8%	3 2.2%	1 0.7%	3.15	.48	ปานกลาง
ท่านรับอาสาทำงานที่ยากและท้าทายเพราะเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าสามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้	5 3.6%	38 27.7%	91 66.4%	2 1.5%	1 0.7%	3.32	.61	ปานกลาง
ภาพรวมค่าเฉลี่ย						3.39	.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, รับอาสาทำงานที่ยากและท้าทายเพราะเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าสามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้, ผลงานที่ท่าน

ทำสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ท่านทำอย่างเสมอ
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.32, 3.29 และ 3.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของ
งานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ ความสามารถที่มี	6 4.4%	20 14.6%	107 78.1%	4 2.9%		3.20	.56	ปานกลาง
ท่านชอบงานที่ท่านทำและ สามารถทำให้สำเร็จตาม เป้าหมาย		26 19.0%	109 79.6%	1 0.7%	1 0.7%	3.17	.45	ปานกลาง
งานที่ท่านทำมีการกำหนด ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไว้ อย่างชัดเจน	3 2.2%	22 16.1%	110 80.3%	1 0.7%	1 0.7%	3.18	.50	ปานกลาง
ท่านเข้าใจขั้นตอนการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2 1.5%	28 20.4%	105 76.6%	2 1.5%		3.22	.48	ปานกลาง
งานที่ท่านทำสามารถใช้ ความรู้และประสบการณ์ ทำงานที่มีอยู่ได้เต็มที่	1 0.7%	29 21.2%	105 76.6%	1 0.7%	1 0.7%	3.20	.49	ปานกลาง
ภาพรวมค่าเฉลี่ย						3.20	.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการ
ตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 รองลงมาคือ งานที่ท่านทำตรงกับ ความรู้ความสามารถที่มี, งานที่ท่านทำสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ได้เต็มที่, งาน ที่ท่านทำมีการกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน และท่านชอบ งานที่ท่านทำและสามารถทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20, 3.20, 3.18 และ 3.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความ รับผิดชอบ

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสม	2 1.5%	15 10.9%	118 86.1%	2 1.5%		3.24	.49	ปานกลาง
ท่านใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการทำงาน	7 5.1%	23 16.8%	106 77.4%	1 0.7%		3.26	.56	ปานกลาง
ท่านตั้งใจทำงาน แม้ไม่มี ผู้บังคับบัญชาคอยควบคุม กำกับดูแล	7 5.1%	30 21.9%	100 73.0%			3.33	.57	ปานกลาง
ท่านสามารถทำงานที่ รับผิดชอบได้เสร็จทันตาม เวลาที่กำหนด	4 2.9%	24 17.5%	108 78.8%	1 0.7%		3.23	.50	ปานกลาง
ท่านทำงานโดยคำนึงถึง คุณภาพของงานเสมอ	8 5.8%	22 16.1%	105 76.6%	1 0.7%	1 0.7%	3.26	.61	ปานกลาง
ภาพรวมค่าเฉลี่ย						3.26	.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตั้งใจทำงานแม้ไม่มีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุม กำกับดูแล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน, ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ, ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม และท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26, 3.26, 3.24 และ 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
งานที่ท่านทำ ทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1 0.7%	42 30.7%	90 65.7%	3 2.2%	1 0.7%	3.28	.56	ปานกลาง
ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา		59 43.1%	78 56.9%			3.43	.50	ปานกลาง
ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความรู้ความสามารถของตนเอง		41 29.9%	96 70.1%			3.26	.52	ปานกลาง
การได้ศึกษาต่อทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น	1 0.7%	50 36.5%	80 58.4%	6 4.4%		3.34	.57	ปานกลาง
ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์		33 24.1%	98 71.5%	6 4.4%		3.20	.50	ปานกลาง
ภาพรวมค่าเฉลี่ย						3.30	.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า ของข้าราชการตำรวจสังกัด กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รองลงมาคือ การได้ศึกษาต่อทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น, งานที่ท่านทำทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น, ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความรู้ความสามารถของตนเอง และท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34, 3.28, 3.26 และ 3.20 ตามลำดับ

4.4 ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัด กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม

ข้อมูลส่วนบุคคล	n	\bar{x}	SD	F/t	D.F	Sig
1. เพศ						
ชาย	34	3.26	.16	-	135	0.903
หญิง	103	3.26	.15	0.122		
2. อายุ						
ต่ำกว่า 30 ปี	28	3.27	.12	0.180	133	0.910
31-40 ปี	38	3.27	.17			
41-50 ปี	47	3.25	.15			
51 - 60 ปี	24	3.27	.15			
3. อายุราชการ						
ต่ำกว่า 5 ปี	26	3.28	.14	0.683	133	0.564
5 - 10 ปี	28	3.23	.16			
11 - 15 ปี	40	3.28	.16			
มากกว่า 15 ปี	43	3.26	.14			

ข้อมูลส่วนบุคคล	n	\bar{x}	SD	F/t	D.F	Sig
4. ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	3.19	.20	0.489	134	0.614
ปริญญาโท	108	3.27	.15			
สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.27	.13			
5. ชั้นยศ						
ชั้นประทวน	53	3.26	.14	-	135	0.828
				0.218		
ชั้นสัญญาบัตร	84	3.27	.16			
6. หน่วยงานที่สังกัด						
ฝ่ายอำนวยการ ทพ.	24	3.18	.15	2.982	131	0.014*
ฝ่ายประวัติบุคคล ทพ.	42	3.26	.15			
ฝ่ายบรรจุ ทพ.	17	3.27	.15			
ฝ่ายแต่งตั้ง ทพ.	19	3.26	.17			
ฝ่ายความชอบ ทพ.	23	3.32	.11			
ฝ่ายประเมิน ทพ.	12	3.35	.12			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของของข้าราชการตำรวจสังกัด กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม พบว่า เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และชั้นยศ ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตาม
หน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่

หน่วยงานที่สังกัด	ค่าเฉลี่ย	ฝ่าย	ฝ่าย	ฝ่าย	ฝ่าย	ฝ่าย	ฝ่าย
		อำนาจการ	ประวัติบุคคล	บรรจุ	แต่งตั้ง	ความชอบ	ประเมิน
		3.18	3.26	3.27	3.26	3.32	3.35
ฝ่ายอำนาจการ ทพ.	3.18	-	-0.0771	-0.0929	-0.0811	-0.1365*	-0.1667*
ฝ่ายประวัติบุคคล ทพ.	3.26		-	-0.0158	-0.0039	-0.0594	-0.0895
ฝ่ายบรรจุ ทพ.	3.27			-	-0.0119	-0.0436	-0.0737
ฝ่ายแต่งตั้ง ทพ.	3.26				-	-0.0555	-0.0856
ฝ่ายความชอบ ทพ.	3.32					-	.0301
ฝ่ายประเมิน ทพ.	3.35						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด
แตกต่างกัน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่
ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD)

ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้ กลุ่มฝ่ายอำนาจการ ทพ. มีระดับแรงจูงใจในการ
ทำงาน น้อยกว่ากลุ่มฝ่ายความชอบ ทพ. และ น้อยกว่ากลุ่มฝ่ายประเมิน ทพ. ส่วนกลุ่มหน่วยงานที่
สังกัดคู่อื่น ๆ ระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.5 ส่วนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตารางที่ 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
Pearson Correlation	0.421 **
Sig (2-tailed)	0.000
ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 20 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับระดับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ [Pearson Correlation (r)] เท่ากับ 0.421** โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (บวก) ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ก็จะทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นค่อนข้างสูงตามไปด้วย

ตารางที่ 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความ เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม กับระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตการ	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	-0.040	0.641	ไม่สัมพันธ์
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	0.095	0.270	ไม่สัมพันธ์
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	0.320**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.412**	0.000	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	0.145	0.091	ไม่สัมพันธ์
ด้านความมีระเบียบกฎ เกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	0.015	0.865	ไม่สัมพันธ์
ด้านความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	0.438**	0.000	ปานกลาง
ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.163	0.057	ไม่สัมพันธ์

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 21 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับระดับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านกับแรงจูงใจในการทำงานแล้วปรากฏผล ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับระดับระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ($r = 0.438^*$) รองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($r = 0.412^*$) และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ($r = 0.320^*$) มีความสัมพันธ์กับระดับระดับแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม และด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับระดับแรงจูงใจในการทำงาน

4.6 ส่วนที่ 6 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากตารางที่ 22 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต	B	Unstandardized	Standardized	t	Sig.	F	Sig.
		Coefficients Std. Error	Coefficients Beta				
Constant	2.454	.231		10.609	.000	5.509	0.000
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.003	.052	.005	.061	.952		
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	-.026	.038	-.071	-.681	.497		
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	.057	.042	.132	1.353	.179		
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	-.007	.090	-.018	-.081	.936		
ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	.038	.040	.083	.949	.344		
ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	-.086	.037	-.236	-2.304	.023*		
ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.168	.088	.417	1.909	.048*		
ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.079	.033	.227	2.349	.020*		
R = 0.506, R Square = 0.256, Adjuster R Square = 0.210 Std.Error of the Estimate = 0.13455, F = 5.509, Sig = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 จากผลการวิเคราะห์สมการเชิงถดถอยพหุคูณ พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว (คุณภาพชีวิตการทำงาน) ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานจากการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.256 สามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ร้อยละ 25.60

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Beta) พบว่าด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Beta =0.417) และด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Beta =0.227) ในทิศทางบวก มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความมีระเบียบ กฎ เกณฑ์และความ เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (Beta =-0.236) ในทิศทางลบมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Beta =0.005) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Beta = -0.071) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Beta = 0.132) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Beta =-0.018) และด้านการมีส่วนร่วมและเป็น ที่ยอมรับทางสังคม (Beta = 0.083) ไม่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลของการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2563 จำนวน 137 คน พบว่า

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 รองลงมาเป็น เพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41- 50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาอายุ 31- 40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5

3. อายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมา 11 -15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 5 - 10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19

4. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และต่ำกว่า ปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

5. ชั้นยศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมา คือ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7

6. หน่วยงานที่สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายประวัติบุคคล ทพ. จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมา คือ ฝ่ายอำนวยการ ทพ. จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ฝ่ายความชอบ ทพ. จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ฝ่ายแต่งตั้ง ทพ. จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ฝ่ายบรรจุ ทพ. จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และฝ่ายประเมิน ทพ. จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกอง ทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.23 โดยมีผลสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

5.1.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91

5.1.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬาและสันทนาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

5.1.2.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องหน่วยงานให้โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และหน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

5.1.2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จากการปฏิบัติงานในองค์การนี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

5.1.2.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

5.1.2.6 ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องหน่วยงานเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของบุคลากรในระดับที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

5.1.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

5.1.2.8 ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนตัวของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในเรื่องหน่วยงานของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีจากมุมมองของบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และหน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด

กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.15 โดยมีผลสรุปในแต่ละด้านดังนี้

5.1.3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

5.1.3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ท่านทำอย่างเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

5.1.3.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และท่านชอบงานที่ทำทนายและสามารถทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

5.1.3.4 ด้านความรับผิดชอบ

พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตั้งใจทำงานแม้ไม่มีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุม กำกับดูแล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

5.1.3.5 ด้านความก้าวหน้า

พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม พบว่า เพศ อายุ อาวุธราชการ ระดับการศึกษา และชั้นยศ ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ผลที่ได้จากการทดสอบ คือ กลุ่มฝ่ายอำนวยการ ทพ. มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มฝ่ายความชอบ ทพ. และน้อยกว่ากลุ่มฝ่ายประเมิน ทพ. ส่วนกลุ่มหน่วยงานที่สังกัดคู่อื่น ๆ ระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) พบว่า โดยภาพรวม คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.421** โดยมีลักษณะความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย

5.1.6 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) พบว่าด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Beta =0.417) และด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Beta =0.227) ในทิศทางบวก มีอิทธิพลส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความมีระเบียบกฎ เกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (Beta =-0.236) ในทิศทางลบมีอิทธิพลส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมไม่มีอิทธิพลส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 23 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1-3

ลำดับ	สมมติฐาน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน	0.05	√	
2	คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	0.01	√	
3	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	0.05	√	

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 สะท้อนให้เห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุดานันท์ ติ๊บบุญเรือง, (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภณัฐ อุปันนไทย, (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิญญู พรประทุม (2553) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดนมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมา คือด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56, 3.55 และ 3.50 ตามลำดับ นอกจากนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม, ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย, และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43, 3.42, 3.22 และ 3.03 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่าสามารถอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อย ถึงแม้จะมีการปรับเงินเดือนขึ้นอยู่บ้าง แต่ก็ยังน้อยเกินไปสำหรับภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวนตลอดเวลา และพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบและค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือนมีระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดจากทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีรายได้ที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน โดยข้าราชการตำรวจที่มีครอบครัว มีบุตร หรือภาระอื่นที่ต้องรับผิดชอบ เช่น ค่าผ่อนบ้าน ค่าผ่อนรถยนต์ ค่าเงินกู้สหกรณ์ ฯลฯ จึงทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน

5.2.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เพราะมีแม่บ้านทำความสะอาดอาคารสถานที่ทำการทุกวัน มีบรรยากาศดี มีสถานที่ออกกำลังกาย มีการรักษาความปลอดภัยตามจุดต่าง ๆ มีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน มีระบบการรักษาการณ์ มีกล้องวงจรปิด สถานที่ทำงานไม่แออัด แต่มีข้าราชการตำรวจบางส่วนรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งเสริมสุขภาพ อาจเนื่องมาจาก มีเสียงดังจากการก่อสร้างและมีกลิ่นการประกอบอาหารในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรู้สึกว่าบางสถานที่ยังไม่ปลอดภัยเท่าที่ควร เช่น ลิฟต์โดยสาร เนื่องจากมีการขัดข้องบ่อยครั้ง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬาและสันทนาการ มีระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดจากทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพในระดับที่ไม่มากพอต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจ และอุปกรณ์สถานที่ออกกำลังกายยังมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจ

5.2.1.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รู้สึกว่าได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานค่อนข้างมาก มีหลักสูตรหรือโครงการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานที่เพียงพอต่อความต้องการและมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมหรือดูงานเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นอกจากนี้หน่วยงานให้โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถศึกษาค้นคว้าได้อย่างสะดวก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดจากทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน ยังคงยึดติดกับรูปแบบการทำงานเดิม ๆ ซึ่งจะส่งผลให้กระบวนการทำงานไม่ได้รับการพัฒนา ไม่เกิดวิธีการทำงานหรือแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

5.2.1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รู้สึกว่างานที่ทำเป็นอาชีพราชการมีความมั่นคง มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จากการปฏิบัติงานในองค์การนี้มีระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดจากทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 แสดงให้เห็นว่ามีข้าราชการตำรวจบางส่วนอาจจะมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในอาชีพไม่เป็นที่ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากการขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบกัน ทั้งความรู้ ความสามารถ ความอาวุโส อีกทั้งยังต้องอาศัยการได้รับการสนับสนุนและการผลักดันจากผู้บังคับบัญชาด้วย และในกรณีของของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ยังไม่สามารถสอบเลื่อนชั้นเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรได้ก็อาจทำให้รู้สึกได้ว่าตนยังไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เช่นกัน

5.2.1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่รู้สึกว่าการทำงานได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี มีบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร การทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูลเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน นอกจากนี้ส่วนหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กระชับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานเลี้ยงเกษียณ งานแข่งขันกีฬา เป็นต้น โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดจากทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 แสดงให้เห็นว่ามีข้าราชการบางส่วนภายในหน่วยงานอาจจะมีปัญหาทางความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งการทำงานร่วมกันในบางครั้งก็อาจจะเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นได้ แต่ก็อยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรหาสาเหตุและแก้ไขปัญหานี้ให้ดีขึ้น เพื่อประสิทธิภาพการทำงานและติดต่อประสานงานจะได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

5.2.1.6 ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่รู้สึกว่ายางานมีกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้นสำหรับการทำงานมีความเป็นธรรมต่อบุคลากรค่อนข้างมาก เนื่องจากหน่วยงานราชการต้องมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานที่วางไว้อย่างชัดเจน หากมีผู้กระทำผิดทางวินัยก็จะดำเนินการสอบสวน ลงโทษผู้ที่กระทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผลและเป็นธรรม นอกจากนี้บรรยากาศการทำงานก็ยังได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมจากการบริหารงานของหน่วยงาน โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน มีระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดจากทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 แสดงให้เห็นว่าในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เท่าที่ควร อาจจะเป็นเพราะข้าราชการตำรวจมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน วัฒนธรรมองค์การเป็นการปกครองโดยการทำตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก ผู้บังคับบัญชาจึงไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่รู้สึกว่า การทำงานนั้นไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต เช่น ปัญหาสุขภาพและจิตใจ ปัญหาครอบครัว เป็นต้น เนื่องจากงานของทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นสายงานอำนวยความสะดวก ปฏิบัติหน้าที่ภายในสำนักงาน มีช่วงเวลาการปฏิบัติงาน จันทร์ถึงศุกร์ เช่นเดียวกับหน่วยงานราชการอื่น ทำให้มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอทำให้มีเวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ มีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกายค่อนข้างมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง มีระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดจากทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อาจจะเป็นเพราะข้าราชการตำรวจต้องมาทำงานไกลจากภูมิลำเนา และบางครั้งมีการเข้าเวรยามในเสาร์อาทิตย์ ทำให้ไม่ได้กลับบ้านในต่างจังหวัด จึงอาจทำไม่มีเวลาพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูงได้

5.2.1.8 ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัด

กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่รู้สึกว่าการดำเนินงานมีภาพลักษณ์ที่ดีจากมุมมองของบุคคลภายนอก เป็นหน่วยงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่นภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติในระดับหนึ่ง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดจากทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์และให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดเข้าร่วมยังไม่บ่อยมากนัก เนื่องจากหน่วยงานมีที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางอาจทำให้การทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ ยังมีไม่มากนักเมื่อเทียบกับหน่วยงานส่วนปฏิบัติ ที่มีกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์กับประชาชนและสังคมในระดับที่มากกว่า

5.2.2 แรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 สะท้อนให้เห็นว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประวิทย์ ขอบำพัต (2548) ได้การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุระเดช โง้วศิริ (2550) ได้การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐวัตร สนมหอม (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของธงไทย บุ่งทอง (2554) ได้การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30, 3.26, 3.20 และ 3.17 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่าสามารถอภิปรายได้ดังนี้

5.2.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.23 สะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถทำงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน และสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงาน และมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ทำในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบางครั้งผู้บังคับบัญชาได้ส่งงานตามนโยบายที่เป็นงานด่วนมาก ทำให้จำกัดด้วยระยะเวลาในการทำงาน ส่งผลให้ทำงานได้เสร็จไม่ทันตามกำหนดและเนื่องจากเป็นงานที่ด่วน การตรวจสอบความถูกต้องจึงไม่ครบถ้วน ทำให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้

5.2.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 สะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญต่อการทำงาน มีการชื่นชมและมอบประกาศเกียรติคุณข้าราชการตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติดีในทุกปี ทำให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ

ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ท่านทำอย่างเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บ่อยครั้งผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มักมอบหมายงานสำคัญให้กับผู้ที่ตนไว้วางใจและเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ ส่วนผู้ที่ยังไม่ค่อยมีความชำนาญมักไม่มอบหมายงานให้ ทำให้เกิดข้อเสียคือ คนที่เชี่ยวชาญและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาก็จะได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญและมักมีปริมาณที่มากกว่าคนอื่น ส่วนคนที่ไม่ชำนาญหรือไม่ค่อยเก่งก็ไม่ค่อยได้รับการพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดความชำนาญในการทำงานเท่าที่ควร

5.2.2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถที่มี สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และท่านชอบงานที่ทำหายและสามารถทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภารกิจของงานบางงาน อาจไม่มีความท้าทายในการทำงาน เนื่องจากซ้ำซาก การทำงานจำเจ จึงทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายและไม่มีความสนใจในการทำงาน

5.2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 สะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจ มีการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีการทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตั้งใจทำงานแม้ไม่มีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุม กำกับดูแล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกองทะเบียนพล มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ดูแลครอบคลุมตำรวจทั่วทั้งประเทศ ทำให้มีปริมาณงานค่อนข้างมาก อีกทั้งจำนวนข้าราชการตำรวจในสังกัดมีจำนวนจำกัด ทำให้เกิดสภาวะงานล้นมือ จึงทำให้ไม่สามารถทำงานในบางภารกิจได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด

5.2.2.5 ด้านความก้าวหน้า

พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 สะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีการได้ศึกษาต่อทำให้มีความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความรู้ความสามารถของตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานยังมีโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แต่ข้าราชการตำรวจยังไม่มากพอ และในบางปีมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณจนทำให้ไม่มีโครงการศึกษาดูงาน หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่ข้าราชการตำรวจให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ

5.2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม พบว่า เพศ อายุ ราชการ ระดับการศึกษา และชั้นยศ ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ผลที่ได้จากการทดสอบ คือ กลุ่มฝ่ายอำนวยการ ทพ. มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มฝ่ายความชอบ ทพ. และน้อยกว่ากลุ่มฝ่ายประเมิน ทพ. ส่วนกลุ่มหน่วยงานที่สังกัดคู่อื่น ๆ ระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งการที่ ฝ่ายอำนวยการ ทพ. มีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่น้อยกว่าฝ่ายความชอบ ทพ. และฝ่ายประเมิน ทพ. อาจเป็นเพราะลักษณะเนื้อของฝ่ายอำนวยการนั้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการต่าง ๆ ของกองทะเบียนพล ซึ่งเปรียบเสมือนหน่วยงานสนับสนุน มิใช่หน่วยงานหลักในการทำหน้าที่บริหารงานบุคคลในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ลักษณะงานจึงไม่มีความท้าทาย

และเป็นงานรูทีนเป็นส่วนใหญ่ จึงอาจเป็นสาเหตุให้ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ ทพ. มีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่น้อยกว่าฝ่ายอื่น ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ทพ. ซึ่งอาจทำได้โดยการให้บุคลากรได้หมุนเวียนงานหรือออกแบบงานให้มีความน่าสนใจท้าทายมากยิ่งขึ้น

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) พบว่าโดยภาพรวม คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.421** โดยมีลักษณะความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงขึ้นไป จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรวาล นภาภาค (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล หนองค้างพลูมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล หนองค้างพลูในเชิงบวกในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ศึกษาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จ.สุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยการ ปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ วรเพชร โสมชัย (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรภูตบก จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจ ของข้าราชการตำรวจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก และความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาพบว่า ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ คาสท์และโรเซ็นวิก (Kast & Rosenweig, 1985: 12) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน โดยพบว่าสภาพแวดล้อมที่ดีช่วยกระตุ้นให้เกิด ความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสนุกสนาน มีความสุขในการทำงาน

สภาพแวดล้อมจึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และพบอีกด้วยว่าบุคคลที่มีสถานภาพสมรส จะได้รับแรงสนับสนุนทางด้าน จิตใจและด้านสังคม ช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น และช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งช่วยลดความเครียดและ ความเบื่อหน่ายจากการทำงาน

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกิดจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีสาเหตุมาจาก องค์ประกอบหลายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ การที่ข้าราชการตำรวจ ได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คือ การที่ข้าราชการตำรวจมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีบรรยากาศที่ดี มีสถานที่ออกกำลังกาย มีการรักษาความปลอดภัยตามจุดต่าง ๆ มีระบบรักษาการณ์ มีกล้องวงจรปิด สถานที่ทำงานไม่แออัด มีอาคารที่ทำงานใหม่ มีอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล คือ การที่ข้าราชการตำรวจ มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ และทักษะโดยการศึกษาอบรมและการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คือ การ ที่ข้าราชการตำรวจ มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ และมีความเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถแก้ปัญหาในงานได้ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม คือ การที่ข้าราชการตำรวจได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มีการแบ่งปันข้อมูลและมีการประสานการปฏิบัติ ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ คือ การที่ข้าราชการตำรวจได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมจากการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การที่ข้าราชการตำรวจมีวันหยุดพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเพียงพอ ทำงานเฉพาะวันเวลาราชการ และมีเวลาออกกำลังกายในเวลาเลิกงาน รวมทั้งได้ พบปะญาติพี่น้องและเพื่อนฝูงในวันหยุดสำคัญ เช่น วันสงกรานต์ วันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การที่ข้าราชการตำรวจมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีส่วนช่วยสนับสนุนนโยบายของหน่วยงานในการช่วยเหลือและพัฒนาสังคม และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับ วรูม (Vroom, 1964: 10) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วย ส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจ เพื่อนำมาใช้ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน สอดคล้องกับ ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 15) กล่าวว่า แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับวอลตัน (Walton, 1975: 95) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ ๆ แล้วจะนำเอาความรู้เหล่านั้นกลับมาด้วยปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กรของตนเองในอนาคตต่อไป โดยแรงจูงใจนั้นเป็นวิธีการใช้คนให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพสูง และด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและ มีการพัฒนาอยู่เสมอ

5.2.5 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) พบว่าด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องกับอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในทิศทางบวก มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความมีระเบียบกฎ เกณฑ์และความ เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ในทิศทางลบมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมไม่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะเห็นได้ว่าหากข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีระดับคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องกับอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพิ่มมากขึ้นก็จะทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นไปด้วย และในทางตรงข้ามหากลดระเบียบกฎ เกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้น้อยลง มีความผ่อนคลายมากยิ่งขึ้น ก็จะทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ 2 ประเด็น ได้แก่ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างจะส่งผลต่อแรงจูงใจที่ต่างกันนั้น จากผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างกันระดับแรงจูงใจในการทำงานจะแตกต่างกัน เห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญและควรสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการตำรวจทุกหน่วยงานในสังกัดในทั่วถึงและเหมาะสม เพื่อจะได้ทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นโดยสามารถทำได้ด้วยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ

5.3.2.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ และ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะรายด้าน ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานหรือจากผู้บังคับบัญชามากเกินไป มอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม ควรมีการเกลี้ยกล่อมให้เหมาะสม อย่างเท่าเทียม และเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาระงานบางอย่างตกอยู่ที่คนใดคนหนึ่ง เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานล่วงเวลา รวมถึง ต้องปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุดหรือนอกเหนือเวลางาน ทำให้ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวลดลง นอกจากนี้ หน่วยงานควรจัดกิจกรรมให้ข้าราชการตำรวจได้ผ่อนคลายจากความเครียด เช่น การออกกำลังกาย การนั่งสมาธิ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมต่าง ๆ ให้เพิ่มมากขึ้น โดยอาจกำหนดกิจกรรมเป็นตัวชี้วัดที่ทำเป็นประจำในรอบปีงบประมาณ เพื่อจะได้ก่อให้เกิดความสม่ำเสมอ และต่อเนื่องของโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการตำรวจได้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพและมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรม หน่วยงาน ควรลดระเบียบกฎเกณฑ์ที่ไม่จำเป็นเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตำรวจ เช่น งานเอกสาร งานหนังสือ ในบางครั้ง ยึดติดกับรูปแบบเกินไป ยากต่อการทำความเข้าใจ แก่ไขงานเล็ก ๆ น้อย ๆ เสียเวลา ที่งานจะเดินหน้าต่อไป ควรให้ความสำคัญกับเรื่องความเสมอภาค

และความยุติธรรมในการบริหารงาน โดยไม่ให้ความสำคัญกับเฉพาะบางคน แต่ควรให้ความสำคัญกับข้าราชการตำรวจทุกหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อจะให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพและถูกต้องมากที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

5.3.2.3 จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แม้จะมีคุณภาพชีวิตบางด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงาน แต่หน่วยงานก็ไม่ควรมองข้าม เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานทุก ๆ ด้านนั้นมีความสำคัญเช่นกัน อาจส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานรวมได้ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในทุก ๆ ด้าน ไปพร้อมกันด้วย เพื่อซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในระดับที่สูงขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1.1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากข้าราชการตำรวจในหน่วยงานอื่น ๆ เนื่องจากบริบทในการทำงานที่มีความแตกต่างกัน เช่น ค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้า ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจหน่วยงานอื่น

5.3.1.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และ ภาระงาน เป็นต้น

5.3.1.3 ควรทำการวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกหรือแบบผสมผสานวิธีอื่น ๆ โดยทำการศึกษาจากข้าราชการตำรวจทั้งหมด เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ และทำให้เกิดผลการวิจัยที่แม่นยำมากที่สุด อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้แก้ไข และเสนอนโยบายให้สอดคล้องตามความต้องการมากที่สุด

บรรณานุกรม

- กาญจน์นภา ฉวีรักษ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวอก*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบาย สวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กองทะเบียนพล. (2561). *ประวัติกองทะเบียนพล*. เข้าถึงจาก: <http://www.personnelpolice.com/>
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549)*. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- ขวัญพจนท์ ยิ่งประภาฤดี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามซานิทารีแวร์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัตติยา ด้วงสำราญ. (2543). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปกรมศิลปากร*. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จักรวาล นภาภาศ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ. (2555). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (แทปไลน์)*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, คณะบริหารธุรกิจ.
- ญาณินี รัตตกุล. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจ ประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

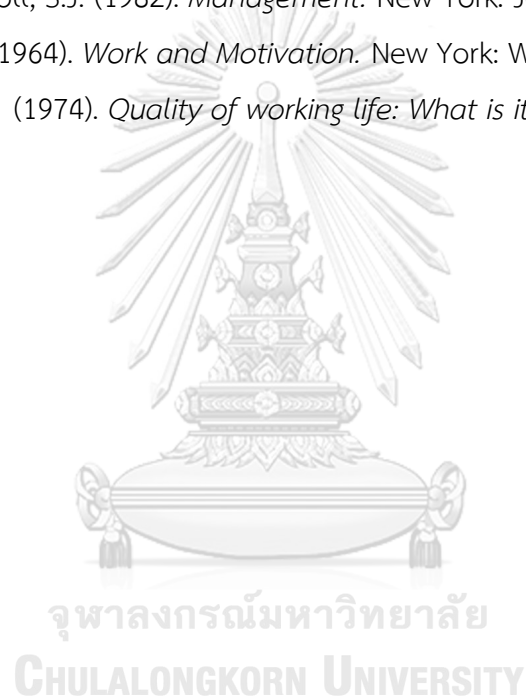
- ณัฐวัตร สนมอม. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ลัมมากร จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนา สังคม คณะพัฒน นาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2538). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี บริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม. วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ธงไทย บุ่งทอง. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี พิษณุ อำเภอยุคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- นิตยา สานะพันธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เทศบาลตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษปริญญา รัฐประศาสน ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิยม จับใจสุข. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ประวิทย์ ขอบาพั๊ด. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจ ตระเวน ชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

- พงศธร พันลึกเดช. (2548). *การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิมพ์กา ตีปินชัย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต.
- ลักขมี สุดดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิญญู พรประทุมและพลวัฒน์ ประพัฒน์ทอง. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- วรเพชร โสมชัย. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกุฎบาก จังหวัดสกลนคร*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(54). กรกฎาคม – กันยายน 2557.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภณัฐ อุปนันไชย. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ศรุต กาญจนหิรัญ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

- สุदानันท์ ตีบบัญเรือง. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน* สังกัด
ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุดารัตน์ ครุขสิทธิ์. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ
การสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระการศึกษาด้านหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด
ยูเคชั่น.
- สุพิชญา ชัยโชติรานันท์. (2550). *ผู้จัดการป้ายแดง-ซึ่งแรง แชนมือโปร*. กรุงเทพฯ: ไอ เอ็ม บুক.
- สุระเดช ไ้วศิริ. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอ
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชา รัฐ
ประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- อภาพร บุญจันทร์. (2552). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ศิลปากร: กรณีศึกษาวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.*
- Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Berelson, B., & Steiner, G. A. (1964). *Human behavior: Shorter edition*. New York:
Harcourt, Brace & World.
- Bovee, Courtland L. and Others. (1993). *Management*. New York McGraw – Hill.
- Bruce, W.M. and J.W. Blackburn. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance:
A Guide for Human Resource Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Cascio. W.C. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life,
Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Darren, Van Larr. (2009). *Men Happiest at Work When Nearing Retirement*. [On-line].
The Quality of Work Life.
- Davis Keith, & John Newstrom W. (1989). *Human Behavior at Work*. (8th ed.). New
York: McGraw-Hill.
- Delamotte and Takezawa. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective.
Switzerland: International Labor Organization*.

- Dessler. (1991). *Personal/Human Resources Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gibson, J.L. and Others. (1982). *Organizations: Behavior, Structure, Process*. (4th ed.) Texas: Business Publication Inc.
- Gordon, J.R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organization Behavior* (3rd ed.). Massachusetts U.S.A.: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J. and R.B. Baron. (1995). *Behavior in Organizations* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Herzberg, F.(1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Holly, W.J., & Kenneth, M. (1983). *Personal Management and Human Resource*. Tokyo: McGraw-Hill.
- Hsu, Ming-Yi and Kernohan, George. (2006). *Dimensions of Hospital Nurses' Quality of Working Life*. [On-line]. *Nursing and Healthcare Management and Policy*.
- Huse, E.F. and Thomas G. Cummings. (1985). *Organization Development and Change*. (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.
- Juhani Ukko, Jarkko Tenhunen, Hannu Rantanen. (2008). The impacts of performance measurement on the quality of working life. *Journal of Business Performance Management (JBPM)*, 10(1).
- Kast, F.E. & Rosenzweig, J.E. (1985). *Organization & Management: A Systems and Contingency Approach* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kidd. J.R. (1973). *How Adults Learn*. New York: Association Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Knox, S. and Irving, J. A. (1997b). An Interactive Quality of Work Life Model Applied to Organizational Transition. *Journal of Nursing Administration*. 27(1): 39-47.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. (2nd ed). New York: Harper and Row Publishers.
- Mondy, R. W. & Noe, R. W. (1996). *Human Resource Management*. New York: Prentice Hall.
- Rao, V. R. (1992). *Better quality of work life through productivity: International productivity congress*. Hongkong: Nordical International.

- Schermerhorn, J. R., Huntand, J. G., & Osborn, R. N. (1991). *Managing Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Schuler, R.S., N.J. Beutell and S.A. Youngblood. (1989). *Effective Personal Management* .(3rd ed.). Minnesota West Publishing Company.
- Sergy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life. (QWL) based on need satisfaction and spillover Theory. *Journal Indicators Research*, 55, 241-301.
- Stephen, A. (1991). *Organization behavior*. New York: McGraw – Hill Book Co.
- Tosi, H.L. and Carroll, S.J. (1982). *Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Vroom, H. Victor. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley and Sons Inc.
- Walton, Richard E. (1974). *Quality of working life: What is it?*. Sloan Management. 12-16.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 40 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ
3. โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง หรือตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ เพราะทุกคำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปสรุปผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลของท่านจะเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงจะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้องและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานต่อไป
4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ในครั้งนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 31 ปี 2. 31-40 ปี
3. 41-50 ปี 4. 51-60 ปี

3. อายุราชการ

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5-10 ปี
3. 11-15 ปี 4. มากกว่า 15 ปี

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก

5. ชั้นยศ

1. ชั้นประทวน 2. ชั้นสัญญาบัตร

6. หน่วยงานที่สังกัด

1. ฝ่ายอำนวยการ ทพ.
2. ฝ่ายประวัติบุคคล ทพ.
3. ฝ่ายบรรจุ ทพ.
4. ฝ่ายแต่งตั้ง ทพ.
5. ฝ่ายความชอบ ทพ.
6. ฝ่ายประเมิน ทพ.

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับท่านมากที่สุด

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1.	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
2.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
3.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
4.	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน					
5.	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน					
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย						
1.	หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี					
2.	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬา และสันทนาการ					
3.	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ					
4.	หน่วยงานมีมาตรการในการป้องกันอันตรายและวินาศภัยต่าง ๆ					
5.	อุปกรณ์ในการทำงานได้รับการตรวจสอบให้มีความปลอดภัย อย่างเพียงพอ					
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล						
1.	หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมหรือดูงานเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ					
2.	หน่วยงานให้โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่					
3.	หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเห็น				
4.	หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถศึกษาค้นคว้าได้อย่างสะดวก					
5.	หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงาน					
	4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
1.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนยศตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2.	ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จากการปฏิบัติงานในองค์กรนี้					
3.	หน่วยงานของท่านได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน					
4.	หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งเพียงพอพร้อมที่จะให้ท่านก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5.	หน่วยงานมีการพิจารณาผลงานของบุคลากรและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค					
	5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม					
1.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
2.	ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี					
3.	บุคลากรทุกระดับของหน่วยงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					
4.	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กระชับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
5.	ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเห็น				
	6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน					
1.	ท่านได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมจากการบริหารงานของหน่วยงาน					
2.	หน่วยงานเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของบุคลากรในระดับที่เหมาะสม					
3.	หน่วยงานของท่านมีการสอบสวน ลงโทษผู้ที่กระทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผลและเป็นธรรม					
4.	กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้นสำหรับการทำงานมีความเป็นธรรมต่อบุคลากรหรือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน					
5.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
	7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
1.	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต เช่น ปัญหาสุขภาพและจิตใจ ปัญหาครอบครัว					
2.	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
3.	ท่านมีเวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ กับครอบครัว					
4.	ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง					
5.	ท่านมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย					
	8. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
1.	หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์					
2.	หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ การบริจาคโลหิต					
3.	หน่วยงานของท่านมีมาตรการให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงานและทรัพยากร					
4.	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนหรือจัดให้มีกิจกรรมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย					
5.	หน่วยงานของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีจากมุมมองของบุคคลภายนอก					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความสำเร็จในการทำงาน						
1.	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้					
2.	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานของท่าน					
3.	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ท่านทำ					
4.	ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น					
5.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา					
2. การได้รับการยอมรับนับถือ						
1.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
2.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน					
3.	ผลงานที่ท่านทำสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้					
4.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ท่านทำอย่างเสมอ					
5.	ท่านรับอาสาทำงานที่ยากและท้าทายเพราะเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าสามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้					
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
1.	งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถที่มี					
2.	ท่านชอบงานที่ท้าทายและสามารถทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
3.	งานที่ท่านทำมีการกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน					
4.	ท่านเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
5.	งานที่ท่านทำสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ได้เต็มที่					
4. ความรับผิดชอบ						
1.	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
2.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน					

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความเห็น				
3.	ท่านตั้งใจทำงาน แม้ไม่มีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุม กำกับดูแล					
4.	ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
5.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ					
5. ความก้าวหน้า						
1.	งานที่ท่านทำ ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2.	ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
3.	ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความรู้ความสามารถของตนเอง					
4.	การได้ศึกษาต่อทำให้ท่านมีความรู้ ความสามารถและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น					
5.	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ว่าที่ ร.ต.อ.หญิงปาริชาติ ผิวผ่อง
วัน เดือน ปี เกิด	10 มิถุนายน พ.ศ.2532
สถานที่เกิด	จ.เพชรบุรี
วุฒิการศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	12/1 ม.2 ต.ท่าไม้รวก อ.ท่ายาง จ.เพชรบุรี 76130



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY