

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

The relationship between quality of work life and work motivation
of the police officers in the royal police cadet academy

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท หญิง ดร.ศิริพร นุชสำเนียง¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก วรวุฒิ ชุมวรรฐายี²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจและเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถร่วมกัน พยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 231 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 11 คนวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$) ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้รับคำตอบแทนค่อนข้างน้อย แต่พอใจกับสวัสดิการบ้านพัก สาธารณูปโภค การตรวจสุขภาพประจำปี สวัสดิการอาหารเช้าและอาหารกลางวัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.560^{**}$) ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม และคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจเท่ากับ 0.649 ($R^2 = 0.649$)

¹ อาจารย์ (สบ 3) กลุ่มงานคณาจารย์ คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เลขที่ 90 ต.สามพราน อ.สามพราน จ.นครปฐม 73110, siriporn007@yahoo.com

² อาจารย์ (สบ 4) กลุ่มงานคณาจารย์ คณะนิติวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เลขที่ 90 ต.สามพราน อ.สามพราน จ.นครปฐม 73110, wut112@hotmail.com

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Abstract

The objectives of this research were to study the level of quality of work life of the police officers in the royal police cadet academy, to study the relationship between quality of work life and work motivation of them, and to study the quality of work life that could be able to predict work motivation of the policemen. The data were collected using questionnaires from the samples of 231 police officers. The randomly selected with multistage random sampling from all of the police officers working at the royal police cadet academy. In addition, qualitative data were collected using in-depth interviews from eleven police officers. The obtained data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, and stepwise multiple regression analysis. The results of this study showed that the police officers in the royal police cadet academy had a moderate level of quality of work life ($\bar{X} = 3.42$). The results of in-depth interviews showed that the police officers in the royal police cadet academy had relatively low compensation. But they satisfied with welfare house, public utility, annual health check up, breakfast and lunch welfare. Moreover, the relationship between quality of work life and work motivation of the police officers in the royal police cadet academy was significantly positive at the 0.01 level of significance ($r = 0.560^{**}$). Finally, the variables could significantly predicted work motivation of the police officers in the royal police cadet academy at the .05 level such as growth and security, social integration, social relevance, and adequate and fair compensation accounted for 64.90 percentage of the variation. ($R^2 = 0.649$)

Keywords : Quality of work life, Work motivation, Police officer, Royal police cadet academy

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการและจังหวัดซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” จะเห็นได้ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด ในองค์กรเพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่า จึงเปรียบมนุษย์เป็นดังหัวใจหลักขององค์กร โดยผลงานที่ออกมาจากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักซึ่งแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกายสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547: 12) คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามลักษณะขององค์การหรือความคาดหวังของคนที่ทำงาน ในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป จากการที่องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

เท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข (Holley and Kenneth, 1983)

แรงจูงใจในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงขับเคลื่อนในการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดี พวกเขาจะใช้ความสามารถในการทำงานสูงถึงร้อยละ 80 - 90 และการจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร ตามปกติเรามีสมาธิความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น ดังนั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของบุคลากรออกมาได้นั้นก็คือ แรงจูงใจ เพราะฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้างและผลักดันให้บุคลากรได้แสดงความสามารถออกมาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ (ญาณิณี รัตตกุล, 2554)

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นกับทุกองค์กร การที่บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานมากเท่าใดนั้น ย่อมเป็นสิ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานต่างก็ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิชาชีพตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจ ตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน การวิจัย การฝึกอบรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม โดยเน้นทักษะความเชี่ยวชาญด้านการบังคับใช้กฎหมายและวิชาชีพตำรวจเป็นสำคัญ ซึ่งในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนั้นมีลักษณะงานที่หลากหลาย เช่น งานอำนวยการ งานปกครอง บังคับบัญชา งานฝึกอบรม งานบริการการศึกษา และงานด้านวิชาการ เป็นต้น ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวอาจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานโดยความเครียดที่เกิดขึ้นหากอยู่ในระดับที่รุนแรงจะทำให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤติ ไม่รับรู้ความจริง ซึมเศร้า ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ ซึ่งความเครียดที่เกิดขึ้นกับมนุษย์เป็นระยะเวลาอันยาวนานอาจทำให้เกิด

โรคทางกายได้หลายโรค เช่น โรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร โรคความดันโลหิตสูง และโรคอื่น ๆ อีกมากมาย อันจะเป็นผลกระทบต่อสุขภาพและการดำเนินชีวิตประจำวัน ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจแสดงออกมาในรูปของอัตราการลาออก อัตราการป่วย สาย ลา ขาด และการขอแต่งตั้งโยกย้าย นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและขององค์กรอีกด้วย ซึ่งในส่วนของโรงเรียนนายร้อยตำรวจในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า มีข้าราชการตำรวจระดับสารวัตร-รองผู้บังคับการ ขอย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน 17 คน ย้ายออกนอกหน่วย 8 คน ระดับผู้บังคับหมู่-รองสารวัตร ขอย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน 29 คน ย้ายออกนอกหน่วย 28 คน (ฝ่ายบริหารงานบุคคล กองบังคับการอำนวยการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2559) จะเห็นได้ว่าในรอบปีที่ผ่านมา มีข้าราชการตำรวจ ขอย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนและขอย้ายออกนอกหน่วยจำนวนมาก นอกจากนั้นนโยบายการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจในส่วนของโรงเรียนนายร้อยตำรวจไม่มีหลักการที่แน่นอน เมื่อเวลาผ่านไปมักจะมีการขอโยกย้ายกลับภูมิลำเนาโดยไม่มีบุคลากรมาทดแทน ทำให้ประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรมาโดยตลอด ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการพัฒนาบุคลากร และการสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งระบบการจัดสวัสดิการต่างๆ ยังไม่ทั่วถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเทคนิคขาดแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ประจำของข้าราชการตำรวจ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2559-2562)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจประสบความสำเร็จในการทำงาน สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจ มีความเต็มใจยินดีที่จะปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
3. คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน โดยได้รับการยอมรับจากสังคม มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา (Over time) และเงินประจำตำแหน่งเพียงพอกับมาตรฐานการดำรงชีวิต รู้สึกว่ามีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย โดยพิจารณาจากสถานที่ทำงานมีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก การจัดโต๊ะเก้าอี้เป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการเตรียมความพร้อมในการป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัย

การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานโดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และดูงาน ซึ่งมีผลต่อความรู้สึก มีคุณค่าในตนเอง และพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ผู้ปฏิบัติมีอิสระในการตัดสินใจ การสร้างความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายอย่างในการทำงานงานที่มีความท้าทาย และผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงศักยภาพในการทำงาน

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อโอกาสได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความเหมาะสมของการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นหลัก และการได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งแยกหมู่เหล่า การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การให้เกียรติและการเคารพต่อการแสดงความคิดเห็นเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามัคคี มีการประสานการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมทั้งการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อความความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ความสามารถและหลักอาวุโส ซึ่งปราศจากความลำเอียงของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งสิทธิในการแสดงความคิดเห็นการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่มีการก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อความสมดุลของช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาในการดำเนินชีวิต โดยมีการวางแผนเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีช่วงเวลาที่ได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการแบ่งเวลาให้กับตนเองและครอบครัวมีเวลาพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง รวมทั้ง มีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ

ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกิจกรรมหรืองานที่ปฏิบัติที่มีความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม และการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ซึ่งอาจเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกันหรือการช่วยเหลือกัน ตลอดจนการให้บริการด้านอื่นๆ ที่ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้ทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ อันส่งผลให้บุคลากรเกิดความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อการทำงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจปลาบปลื้มใจ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในการทำงาน สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นเพียงลำพังผู้เดียว โดยปริมาณงานมีความเหมาะสมกับบุคลากร

ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ เป็นงานที่ทำหายความสามารถ และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเท่าเทียมกัน

ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปี พ.ศ.2560

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
3. สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
4. ผลที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนวิชาการบริหารงานตำรวจ

ขอบเขตของการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ขอบเขตด้านประชากร

1. ศึกษาและเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 231 คน
2. ศึกษาและเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลักข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 11 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลาการทําวิจัย

12 เดือน ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2559 ถึง เดือนกันยายน 2560

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน
2. กระบวนการเกิดแรงจูงใจ
3. ความสำคัญของแรงจูงใจ
4. ทฤษฎีแรงจูงใจ

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นการวิจัยผสมระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามที่ใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 231 คน โดยแบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ชั้นยศ หน่วยงานที่สังกัด และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนาและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของสูตรรัตน์ ครุฑสีก (2557) โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา มีข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของขวัญพจน์ท์ ยังประภาฤดี (2554) โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของสูตรรัตน์ ครุฑสีก (2557) และแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของขวัญพจน์ท์ ยังประภาฤดี (2554) โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนในการทดสอบดังต่อไปนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ออกแบบและตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 30 คน ผู้วิจัยทดสอบเครื่องมือหรือแบบสอบถาม โดยหาค่า

ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีการสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ข้อคำถามที่นำมาหาค่าความเชื่อมั่นได้นั้นจะต้องเป็นคำถามแบบความเรียงหรือแบบประเมินค่า (Rating Scale)

2. การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสถิติ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ด้านภาษาไทย จำนวน 3 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการศึกษาหลังจากได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ได้ปรับแก้ข้อคำถามของแบบสอบถามเพื่อให้มีความสมบูรณ์สามารถนำมาใช้และตอบคำถามการวิจัยครั้งนี้ได้ รวมทั้งผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

3. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทดสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจจำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าดัชนีความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .963 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.958 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ .868

การวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงประเด็นคำถามเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ ด้วยวิธีการหาความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ (Validity) หรือค่า IOC

2. ผลการหาค่าความเที่ยงของแบบสัมภาษณ์ (Validity) พบว่า ส่วนใหญ่ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์มีค่าความเที่ยงตรงที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการวิจัยกับข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และแจ้งสิทธิ์ที่จะตอบรับหรือปฏิเสธที่จะเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้โดยการถามรวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและนำมาใช้เฉพาะการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และอธิบายถึงวิธีการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จนกลุ่มตัวอย่างเข้าใจ

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 231 ชุด และสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 11 คน จาก 11 หน่วยงาน ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 6 คน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วลงรหัสในแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย
5. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเทป แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview)

ผลการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.89

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมอยู่ในระดับสูงโดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก รู้สึกว่าตนเองได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน รองลงมาคือด้านความเกี่ยวข้อง

อันเป็นประโยชน์ต่อสังคม, ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว, ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60, 3.58 และ 3.52 ตามลำดับ เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม, ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว, ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักรู้สีกว่าหน่วยงานมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การจัดงานวันเด็ก การจัดงานนิทรรศการ การบริจาคโลหิต มีห้องสมุดให้บริการแก่นักเรียน ช้าราชการ และประชาชนทั่วไป เป็นต้น นอกนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย, ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46, 3.44, 3.24 และ 2.86 ตามลำดับ

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.84

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 แต่สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่รู้สึกพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ เพราะรู้สึกท้าทายความสามารถและได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แต่มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักบางคนรู้สึกได้ถึงแม้จะชอบทำงานใหม่ๆ แต่ภาระงานเดิมมีมากทำให้ไม่อยากรับงานเพิ่ม รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80, 3.58 และ 3.58 ตามลำดับ เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณภาพการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เนื่องจากมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ และมีการติดตามงาน นอกจากนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่เคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่วนหนึ่งได้รับคำชมเชย

จากการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายทันเวลา ไม่เกิดความเสียหายกับทางราชการ แต่สำหรับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่รู้สึกว่าการทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ แต่มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนรู้สึกว่าการทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ แต่สามารถพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยได้ ส่วนด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ส่วนใหญ่รู้สึกว่าการมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามระบบราชการ แต่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนรู้สึกว่าการมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งได้น้อย เพราะขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่ว่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักบางคนคิดว่าตนเองจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้จะต้องผ่านการสอบ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.560** โดยมีลักษณะความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีแรงจูงใจมากขึ้นตามไปด้วย

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม (X_2) ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_3) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_4) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.806 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตามด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.649 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้านสามารถอธิบายตัวแปรตามด้านแรงจูงใจในการทำงานได้ 64.9% ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.est) เท่ากับ 0.360

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_1), ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม (X_2), ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_3), และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.274, 0.269, 0.188 และ 0.105 ตามลำดับมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.313, 0.292, 0.230 และ 0.144 ตามลำดับมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.806 (R) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจจำแนกในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 64.9 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.360 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.709 โดยเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y_H = 0.709 + 0.274X_1 + 0.269X_2 + 0.188X_3 + 0.105X_4$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_H = 0.313X_1 + 0.292X_2 + 0.230X_3 + 0.144X_4$$

อภิปรายผล

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด 3 สมมติฐาน ปรากฏว่าผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ประการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิญญู พรประทุม, (2553) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรวาล นภาภาศ, (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับวรเพชร โสมชัย (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอุบลราชธานี จังหวัดสุรินทร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจรู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อยถึงแม้จะมีการปรับเงินเดือนขึ้นอยู่บ้าง แต่ก็ยังไม่เพียงพอสำหรับภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวนตลอดเวลา และไม่เพียงพอให้กับค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบและค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยข้าราชการตำรวจที่มีครอบครัว มีบุตร หรือภาระอื่นที่ต้องรับผิดชอบ เช่น ค่าผ่อนบ้าน ค่าผ่อนรถยนต์ ฯลฯ จะทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายสำหรับสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่รู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ในระดับหนึ่ง โดยรู้สึกพอใจกับสวัสดิการอาหารเช้า และอาหารกลางวัน สวัสดิการบ้านพัก และสาธารณูปโภค เป็นต้น แต่มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนพอใจกับสวัสดิการค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น โดยเห็นว่าในหน่วยมีเงินเดือนอย่างเดียว ไม่มีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา นอกจากนี้ ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเองได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมจากการบริหารงานของหน่วยงาน ในการปฏิบัติงาน รู้สึกว่าการประสานงานในหน่วยงานส่วนใหญ่จะคำนึงถึงส่วนรวมมากกว่า พวกพ้อง และหน่วยงานมีการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม สำหรับด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่รู้สึกว่าสถานที่ทำงานมีความสะอาด เพราะมีแม่บ้านทำความสะอาด อาคารสถานที่ทำการทุกวัน มีบรรยากาศดี มีสถานที่ออกกำลังกาย มีการรักษาความปลอดภัยตามจุดต่างๆ มีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน มีระบบการรักษาการณ์ มีกล้องวงจรปิด สถานที่ทำงานไม่แออัด มีอาคารที่ทำงานใหม่ แต่มีข้าราชการตำรวจบางส่วนรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งเสริมสุขภาพ เพราะมีเสียงดังและมีกลิ่นดินปืน ในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรู้สึกว่าบางสถานที่ยังไม่ปลอดภัยเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีไฟฟ้าส่องสว่างเวลากลางคืน และเวรยามเข้าไม่ถึงทุกตึกอาคารที่ทำการ

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) พบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.560** โดยมีลักษณะความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงขึ้น จะทำให้มีแรงจูงใจมากขึ้นตามไปด้วยซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรวาล นากาฮาชิ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

คุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล หนองค้างพลู ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ หนองค้างพลู มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ นครบาลหนองค้างพลูในเชิงบวกในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จ.สุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงานการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ วรเพชร โสมชัย (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกุฎบาก จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก และความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล ผลการศึกษา พบว่า ปฏิสัมพันธ์ ในการทำงาน ความสามารถในการงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจนครบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม (X_2), ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ ต่อสังคม (X_3), และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_4) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.806 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตาม ด้านแรงจูงใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.649 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานได้ร้อยละ 64.9 ซึ่งเป็นสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาพบว่า ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในการงานมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรวาล นภาภาศ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจหนองค้างพลู มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูในเชิงบวก ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จ.สุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ วรเพชร โสมชัย (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรภูตบก จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารสภาพการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และภาระงาน เป็นต้น 2) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานอื่น 3) ควรศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อจะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจให้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9* (2545-2549). กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- ขวัญพูนท์ ยิ่งประภาฤติ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามซานิทารีแวร์ จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการประกอบการ.

- จักรวาล นภาภค. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- ญาณินี รัตตกุล. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย*. (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน.
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ, วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม.
- ฝ่ายบริหารงานบุคคล. (2559). *ข้อมูลจำนวนกำลังพลข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ, โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*.
- ฝ่ายแผนและงบประมาณ กองบังคับการอำนวยการ. (2560). *การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT). แผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.2559-2562*.
- วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล*. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สาขารัฐประศาสนศาสตร์.
- วรเพชร โสมชัย. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุตบาก จังหวัดสกลนคร*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 11(54), กรกฎาคม - กันยายน 2557.
- วิญญู พรประทุมและพลวัฒน์ ประพัฒน์ทอง. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน : กรณีศึกษาของร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก*. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- สุธารัตน์ ครุฑสีก. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Holly, W.J., & Kenneth, M. (1983). *Personal Management and Human Resource*. Tokyo: McGraw-Hill.