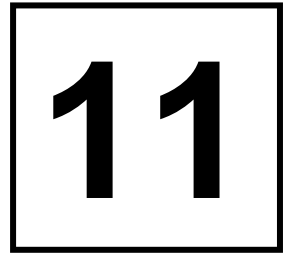


**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจ
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุตุบาก จังหวัดสกลนคร**
THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORKING LIFE AND MOTIVATION TO
WORK OF THE POLICE OFFICERS AT THE KUTSBAK LOCAL POLICE STATION,
SAKONNAKHON PROVINCE



ร้อยตำรวจเอกวรเพชร โสมชัย*
ดร.โสภัสย์ วรวิวัฒน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุตุบาก จังหวัดสกลนครกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยข้าราชการตำรวจยศชั้นประทวน จำนวน 28 คน และยศชั้นสัญญาบัตร จำนวน 23 คน รวมทั้งหมด 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง
2. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคง ในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
6. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
7. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.774$) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก และขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** คณะกรรมการบริหารหลักสูตร สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationship between quality of working life and motivation to work of the police officers at the Kutbak Local Police Station, SakonNakhon province. A sample used in this study consisted of 28 warrant police officers and 23 commissioned police officers, totaling 51 people. The tool used to collect data was a 5–rating scale questionnaire which asked about quality of working life and motivation to work of the police officers. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, t–test and simple correlation.

The results of study were as follows:

1. The overall quality of working life of police officers was at the moderate level.
2. The overall motivation to work of police officers was at the high level.
3. From the comparison of quality of working life among the police officers based on class and rank, there was found not significantly different as a whole.
4. From the comparison of quality of working life of police officers based on work experience, there was found a significant difference among them at the .05 level as a whole and in the aspect of job advancement and stability promotion.
5. From the comparison of motivation to work among the police officers based on class and rank, there was found not different as a whole and each aspect.
6. From the comparison of motivation to work among the police officers based on work experience, there was found not different as a whole and each aspect.
7. Quality of working life and motivation to work among the police officers were highly and positively correlated with the coefficient of $r = 0.774$.

ภูมิหลัง

สภาวะปัจจุบันสังคมไทยได้รับผลกระทบจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ส่งผลให้การดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยเหล่านั้นเข้ามามีอิทธิพลในบทบาทหน้าที่การงาน และคุณภาพในการทำงานมากขึ้นและการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะว่าการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้อันจะนำมาซึ่งอาหาร สินค้า และบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ถ้าหากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตคนเราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตของเราส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่มีปัญหา เบื่อ ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก็จะทำให้เกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง เมื่อคนต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานนับได้ว่าเป็นส่วนที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาควบคู่กันไป (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, ชาตชาย ณ เชียงใหม่ และเจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์, 2534, หน้า 26, อ้างถึงใน สรินยา จรุงพัฒนานนท์, 2548, หน้า 1) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีในการทำงานย่อมจะเกิดในตัวบุคลากร โดยไม่ยาก หากองค์การใช้แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น

การกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอีกวิธีการหนึ่ง ที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความพอใจ เกิดความรัก ความศรัทธา เสียสละทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา เพื่อหาทางปรับปรุงให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร จะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการตำรวจ มักจะตกเป็นข่าวปรากฏในสื่อมวลชนในทางเสื่อมเสีย อยู่เสมอเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ และความประพฤติของข้าราชการตำรวจในทุกระดับชั้น โดยเฉพาะระดับชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร อันได้แก่ พลตำรวจ ถึงดาบตำรวจ นอกจากนี้ก็มักจะมีกรณีขี้เกียจย้ายเปลี่ยนสายงานการปฏิบัติงานหน้าที่ และข้าราชการตำรวจลาออกจากราชการไปเป็นจำนวนมาก ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีนโยบายให้หน่วยงานในสังกัด ปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งเน้นการรักษาระเบียบวินัย ความประพฤติ การสร้างจิตสำนึก ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ในความรับผิดชอบ บังเกิดผลดีที่สุด (วิชาญ เคยการ, 2548, หน้า 1)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตำรวจในการที่จะทำให้มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น เห็นได้จากแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550 - 2554 มีแนวทางการดำเนินงานที่จะพัฒนาค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งตามลักษณะคุณภาพของงานรวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจ ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในแต่ละวิชาได้อย่างกว้างขวางทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ ยังวางแนวทางที่จะจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐาน และที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทุกประเภทให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวได้รับด้วยความรวดเร็วเสมอภาค เป็นธรรม เพียงพอ เหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่และความเสี่ยง ตลอดจนพัฒนาการของสวัสดิการในรูปแบบใหม่ตามศักยภาพของหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจ

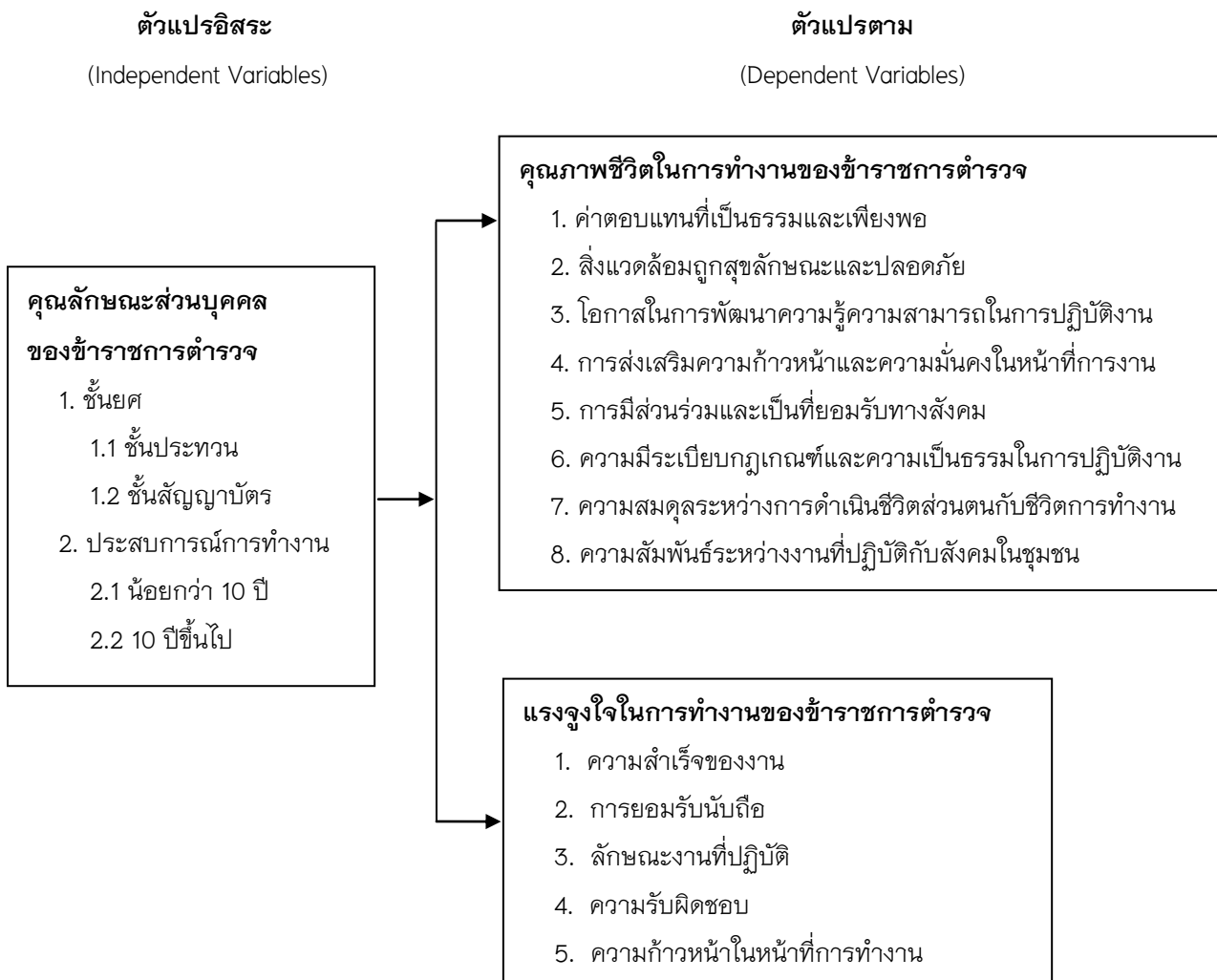
สถานีตำรวจภูธรกุฎบาก จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานส่วนหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการป้องกัน การรักษาความสงบเรียบร้อย และการพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่จากภารกิจและหน้าที่ได้บ่งบอกถึงความสำคัญของหน่วยงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมสนับสนุนให้ภารกิจต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนความสงบเรียบร้อยของสังคม ดังนั้นข้าราชการตำรวจจึงควรเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับที่สามารถทำให้หน่วยงานบรรลุภารกิจต่าง ๆ ได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกุฎบาก จังหวัดสกลนคร ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อันจะส่งผลกระทบต่อองค์กร คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มพูนขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานและช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรภูตบก จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตบก จังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตบก จังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตบก จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ ชัยยศ และประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรเพื่อการศึกษา ซึ่งสามารถสรุปได้ดังกรอบแนวคิดของการศึกษา ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาแนวความคิดและค้นคว้าข้อมูลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้แบบสอบถามทำการสำรวจความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตบก จังหวัดสกลนคร ดังนี้

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรภูตบก จังหวัดสกลนคร จำนวน 51 คน (สถานีตำรวจภูธรภูตบก จังหวัดสกลนคร, งานธุรการกำลังพลและวินัย, พฤษภาคม 2556)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลักษณะผสมระหว่างคำถามแบบสอบถามปลายเปิด (Open form) และแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed form) แบบประมาณค่า Rating Scale (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 216) มีโครงสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดแนวคิดที่จะนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
3. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถามและศึกษาแบบสอบถาม ที่นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิสร้างไว้แล้วนำข้อมูลที่ได้มาศึกษามาประมวล และพิจารณากำหนดโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ แล้วเขียนแบบสอบถามฉบับหนึ่งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำชี้แนะ ตรวจสอบและแก้ไขให้เหมาะสมนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Wording)
4. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่ใกล้เคียง
5. นำข้อมูลที่ได้จากการการจัดเก็บข้อมูล เพื่อหาคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) ตามสูตรของครอนบาค (Lee J. Cronbach) กำหนดค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.70 (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 258, 260) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

วิธีดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว ดังนี้

1. ขอบหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. จัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเอง จำนวน 51 คน
3. รวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม ความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

- การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (IOC) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ตามสูตรของครอนบาค (Lee J. Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) ร้อยละ (percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ตัวอย่าง (Frequency)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

- สถิติ independent sample t-test

4. การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 51 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีชั้นยศ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 และเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง

3. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตบาก จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตบาก จังหวัดสกลนคร จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์การทำงาน

- 4.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

- 4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 4.3 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

- 4.4 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตบาก จังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.774$) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก และขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูตบาก จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ด้าน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอุบลราชธานี จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เงินเดือนที่ท่านได้รับทัดเทียมกับข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับข้าราชการตำรวจสูงขึ้น โดยให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ และค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นในแต่ละวัน โดยค่าตอบแทนที่จ่ายอิงกับหน่วยงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน คืองานที่ใช้กฎหมาย บังคับ และรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น อัยการ ผู้พิพากษา ซึ่งมีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงกว่าข้าราชการตำรวจมาก และข้าราชการตำรวจยังมีลักษณะเสี่ยงภัยมากกว่า ซึ่งการปรับปรุงเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ นั้น เป็นการสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจ ซึ่งระดับความพอใจน่าจะดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามข้าราชการตำรวจควรต้องทำความเข้าใจในเรื่องของเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ มีความเห็นด้วยในระดับมาก คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ท่านมีความภาคภูมิใจว่าหน่วยงานสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน หน่วยงานควรให้การสนับสนุนและเสริมสร้างจิตสำนึกในการให้บริการแก่ประชาชน คุณธรรม จริยธรรม และระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจ ให้มีทัศนคติและจิตวิญญาณในการให้บริการที่ดี เน้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการยึดประโยชน์ของประชาชนที่จะได้รับเป็นที่ตั้ง เมื่อประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการของข้าราชการตำรวจ ก็จะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีความภาคภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังสามารถ นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้น

1.3 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะเห็นว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานนั้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจมีความภูมิใจในการประกอบอาชีพและมีความพอใจในระดับหนึ่งในความมั่นคงของอาชีพ แต่ก็ยังมีความต้องการที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ควรเพิ่มขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลัก “จัดคนให้เหมาะสมกับงาน” (Put the Right man to the right job) โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ

1.4 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ มีความเห็นด้วยในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งทำให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจมีความภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จแล้ว รวมทั้งรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ รวมทั้งงานที่ตนรับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์พิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการทั้งหน่วยงาน รวมถึงการสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถโดยการส่งเสริมให้ศึกษาเพิ่มเติม การดูงาน การฝึกอบรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ตามตัวแปรอื่น เช่น ตามลักษณะสายงานหรือตามลักษณะท้องที่ปฏิบัติงาน

2.2 ควรมีการเพิ่มพื้นที่จำนวนประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2551.

วิชาญ เคยการ, ร.ต.อ. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

สิริน สุริยวงศ์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์. การค้นคว้าอิสระ รป.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.

สิรินยา จรุงพัฒนานนท์, ร.ต.อ.หญิง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.