

อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงาน
ของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

The Effects of Organizational Commitment and Quality of Work Life on Job Retention
of Personnel Division Police, 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 2020

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
โดย	ร.ต.อ.หญิงนันทน์ลิน เทพคง
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรมมา นิติเกษตรสุนทร

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรมมา นิติเกษตรสุนทร)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กุลพัชร์ ศักดิ์วิทย์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไล้ประกอบทรัพย์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

นันทน์ลิน เทพคง : อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (The Effects of Organizational Commitment and Quality of Work Life on Job Retention of Personnel Division Police, Royal Thai Police) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.สุธรรมมา นิตินิเทศสุนทร

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดนโยบายของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดีขึ้น การวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากประชากรข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำนวน 132 คน ได้แบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ 132 ชุด สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยใช้การสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-Face) ผ่านแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured- Selection Interview) วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) และสถิติ Independent T-Test กับ One Way ANOVA ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) พบว่าปัจจัยด้านบรรทัดฐาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน และเมื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล พบว่าความมั่นคงในหน้าที่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ความสัมพันธ์ทางสังคม การบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา และความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสังกัดที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า สิ่งจูงใจในการทำงานที่ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไปโดยไม่คิดจะลาออก ได้แก่ ต้องการความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ โดยลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องการงานที่ทำหายเพื่อความก้าวหน้า ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับทั้งระบบบุคคล องค์กรและสากล ต้องการรางวัลและค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่เหมาะสมและเป็นธรรม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และต้องการเรียนรู้และพัฒนาในส่วนที่สอดคล้องกับงานในสายอาชีพรวมถึงการพัฒนาความฉลาดรอบด้าน ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าหน่วยงานควรพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานให้เพิ่มขึ้นและนำผลจากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงานต่อไป

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6280065124 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD:

Nunnalin Thepkong : The Effects of Organizational Commitment and Quality of Work Life on Job Retention of Personnel Division Police, Royal Thai Police. Advisor: Asst. Prof. SUTHAMMA NITIKASETSOONTORN, Ph.D.

This research objectives are to study the influence of personal factors, organizational commitment, and quality of work life on job retention of Personnel Division Police, and to provide guidance for improving the quality of working life. The research uses a mixed method by using questionnaires to collect data from 132 police officers of Personnel Division Police. The qualitative research uses one-on-one interviews (Face-to-Face) through semi-structured interviews. Data was analyzed by using multiple linear regression, independent samples t-test, and one way ANOVA statistics. The quantitative research shows that some of respondents consider the whole organizational commitment, quality of work life, and the factors affecting job retention at "High" level. When analyzing organizational commitment with multiple linear regression method found that the normative factor affects the job retention. The research also shows that quality of work life that influenced job retention of Personnel Division Police officer are duty stability, personnel capacity development, social relations, commander's organizational management and pride of corporate responsibility. In addition, when comparing Personnel Division Police officer opinions on job retention, it was found that the personal factors in different gender, age, marital status, education level, duration of work, average monthly income level and affiliations have no differences. The qualitative research found that Personnel Division Police officer having an intention to remain in the job for many reasons, such as the need for work-life balance to increase work efficiency. The need for a challenging job to progress a success and being accepted by individual, system, organization, and international level. The need for rewards and compensation both in monetary and non-monetary that are appropriate and fair. The need for a good relationship from the commander and coworkers and the need to learn and develop their career path, including the development of all-round intelligence. The researcher suggested that the division should develop organizational commitment and the quality of work life that affect job retention to increase the efficiency of the organization.

Field of Study:	Public Administration	Student's Signature
Academic Year:	2020	Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจากความกรุณาอย่างยิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธรรมมา นิตินิเทศ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ซึ่งคอยชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ในหลายประการ ตลอดจนสร้างกำลังใจที่ดีในการจัดทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณอาจารย์มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ ศิริประกอบ ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์ และอาจารย์ ดร.กุลพฐ ศักดิ์วิทย์ กรรมการ ที่ได้กรุณา ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้สัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม จนได้ข้อมูลที่สำคัญยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและพร้อมให้กำลังใจในการเรียนและการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณกัลยาณมิตรร่วมรุ่นทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลที่ดีเสมอมา และช่วยให้คำปรึกษา รวมทั้งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เผชิญทุกข์ ร่วมสุขกันมาจนถึงวันที่เราต่างพบความสำเร็จไปพร้อมกัน

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาและเป็นแรงใจสำคัญ ผู้อยู่เบื้องหลังทุกความสำเร็จในทุกช่วงชีวิต และหากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผิดพลาดประการใด ผู้วิจัย ต้องขออภัยเป็นอย่างสูง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์นี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐและผู้ที่สนใจทุกท่านต่อไป



นนท์นลิน เทพคง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญรูปภาพ.....	ญ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 คำถามในการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2	8
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	8
2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	17
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน	21
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	31
บทที่ 3	32
วิธีดำเนินการวิจัย	32
3.1 รูปแบบการวิจัย	32
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	34
3.4 เครื่องมือการวิจัย.....	37
3.5 การรวบรวมข้อมูล	39
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	40
บทที่ 4	42
บทวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	45
4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	49
4.4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำรวจกองทะเบียนพล	56
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน	57
4.6 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	66
บทที่ 5	71
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
5.1 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ	71
5.2 สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	73
5.3 อภิปรายผล.....	74
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้.....	77

5.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย.....	80
บรรณานุกรม.....	81
ประวัติผู้เขียน.....	86



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการตำรวจที่ขอลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ.....	3
ตารางที่ 2 โครงสร้างนิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์การจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ตารางที่ 3 แนวคิดที่นักวิจัยนำมาประยุกต์ใช้จากงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษา.....	12
ตารางที่ 4 โครงสร้างนิยามและการประยุกต์ใช้แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	17
ตารางที่ 5 ค่าการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนดังนี้	34
ตารางที่ 6 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....	36
ตารางที่ 7 สรุปลักษณะที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	41
ตารางที่ 8 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามเพศ	42
ตารางที่ 9 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามอายุ.....	43
ตารางที่ 10 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามสถานภาพ	43
ตารางที่ 11 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามระดับการศึกษา	43
ตารางที่ 12 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามอายุราชการ	44
ตารางที่ 13 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	44
ตารางที่ 14 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามสังกัด	45
ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม	45
ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจ.....	46
ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่.....	47

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์การในด้านบรรทัดฐาน	48
ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานโดยภาพรวม	49
ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานในด้านผลตอบแทน.....	50
ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานในด้านความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน	50
ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานโดยด้านความมั่นคงในหน้าที่	51
ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานโดยด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	52
ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานในด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	53
ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานในด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา	53
ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน	54
ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานในด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การ.....	55
ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของ ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล.....	56
ตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล.....	57
ตารางที่ 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของ ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล.....	58

ตารางที่ 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล.....	58
ตารางที่ 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล.....	59
ตารางที่ 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล	59
ตารางที่ 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุราชการที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล.....	60
ตารางที่ 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล	60
ตารางที่ 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสังกัดที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล.....	61
ตารางที่ 37 การวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การรายด้านที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล.....	62
ตารางที่ 38 การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล	63
ตารางที่ 39 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	65
ตารางที่ 40 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์โดยภาพรวม	66
ตารางที่ 41 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	73

สารบัญรูปร่างภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework).....	31
---	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การแข่งขันทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชนจึงต้องมีความตื่นตัวในกับความเจริญเติบโตในทุก ๆ ด้าน อีกทั้งการก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจที่เน้นความรู้เป็นฐาน ส่งผลให้องค์การเผชิญกับสภาพการแข่งขันมากขึ้น ไม่ว่าจะอยู่ในส่วนภาครัฐ หรือภาคเอกชน จึงให้ความสำคัญในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเมื่อเทียบกับทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์การ ดังนั้น การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้มีความสามารถ และมีทัศนคติเชิงบวกจะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันไม่แพ้การมีเงินทุนและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพราะเป็นสิ่งที่มีความหาได้ยากและทดแทนไม่ได้ง่าย ๆ หากองค์การขาดแคลนทรัพยากรบุคคลจะส่งผลให้องค์การขาดประสิทธิภาพ ขาดศักยภาพในการแข่งขันและอาจล้มเหลวในการดำเนินงานระยะยาวได้ทำให้ปัจจุบันมีการเน้นคุณค่าหรือการเพิ่มมูลค่าของทุนมนุษย์(สุรพงษ์ มาลี, 2551)

จึงเห็นได้ว่าในปัจจุบันองค์การพยายามสร้างจุดเด่นขององค์การของตนเพื่อดึงดูดให้บุคคลที่มีความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูงสนใจเข้ามาในองค์การของตน ในภาคเอกชนอาจจะมีโบนัสเพิ่มวันหยุดในการทำงาน หรือรางวัลพิเศษ เป็นต้น ส่วนในภาครัฐมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัว ความก้าวหน้าตามสายงาน เป็นต้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลที่มีศักยภาพเข้ามาพัฒนาองค์การให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงต้องมีการสรรหาบุคคลากรเข้ามาขับเคลื่อนตามนโยบายและเป้าหมายขององค์การ การจะสรรหาบุคคลากรที่ตรงตามความต้องการขององค์การนั้น จึงเป็นเรื่องที่องค์การควรให้ความสำคัญ เมื่อได้บุคคลากรที่ตรงตามความต้องการแล้ว สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือองค์การต้องธำรงรักษาบุคคลากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด

ในปัจจุบัน การศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับการบริหารคนมีความยุ่งยากซับซ้อนและมีความท้าทายมากกว่าสมัยก่อนเพราะเป็นการบริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การจะบริหารงานในองค์การให้สามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้จึงต้องเข้าใจถึงจุดประสงค์ของบุคคลากรที่มีความแตกต่างกันให้ถ่องแท้ เมื่อทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การจึงสมควรที่จะให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับบุคคลากรในการทำงานมากขึ้น จึงเป็นความท้าทายและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเพื่อที่จะสามารถรักษาบุคคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์การได้ เพราะหากผู้บริหารสามารถเข้าใจและตอบสนองความต้องการของบุคคลากรได้อย่างเหมาะสมแล้วก็จะสามารถส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การได้อีกด้วย กล่าวคือ ยิ่งบุคคลากรมีความ

ผูกพันต่อองค์การได้มากเท่าใดก็จะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปมากเท่านั้น ไม่มีความต้องการจะลาออก หรือโอนย้ายไปปฏิบัติงานในองค์การอื่นๆ ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานคุณภาพและการป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรขององค์การในอนาคตที่จะเกิดจากการโอนย้ายหรือการเกษียณก่อนเวลาที่กำหนด อีกทั้งบุคลากรเหล่านั้นยังทุ่มเทและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ส่งผลให้มีการพัฒนาองค์การไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังคงสามารถดำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหรือมีคุณภาพเหล่านี้ต่อไปได้

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work-Life) ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว (Work-Life Balance) ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความผูกพันต่อองค์การจนเกิดการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันนี้ การคงอยู่ในงานดังกล่าวเกิดจากการประสานระหว่างบุคคล งาน และการทำงานผสมผสานกันอย่างกลมกลืน ทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและดำเนินชีวิตได้ เพราะเมื่อข้าราชการตำรวจเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การคงอยู่ในงานของข้าราชการในหน่วยงานนั้นต่อไป

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการระดับกรม มีฐานะเป็นนิติบุคคล การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี และมีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด โดยมีภารกิจในการถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ และมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา รวมทั้งการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ช่วยเหลือพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด

ทั้งนี้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา นั้น ข้าราชการตำรวจมีอัตราการขอลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า โครงการปรับเปลี่ยนกำลังพล ซึ่งผู้ที่จะได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามโครงการฯ นี้ จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน โดยคุณสมบัติหลักๆ คือ ต้องเป็นข้าราชการตำรวจผู้มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาการรับราชการตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป (นับถึงวันที่ 30 กันยายน ในแต่ละปีงบประมาณ) การเกิดขึ้นของโครงการนี้เป็นช่องทางหนึ่งให้ข้าราชการตำรวจที่ต้องการลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุโดยไม่เสียสิทธิในการรับบำเหน็จบำนาญไป ซึ่งเป็นการสูญเสียกำลังพลในองค์กรเป็นจำนวนมาก โดยสถิติการลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา ปรากฏในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการตำรวจที่ขอลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ

ลำดับ	โครงการปรับเปลี่ยนกำลังพล ประจำปีงบประมาณ	ตามคำสั่ง ตร. ที่	จำนวน (ราย)
1	รุ่นที่ 19 ปีงบประมาณ พ.ศ.2562	552/2561 ลง 26 ก.ย.61	719
		566/2561 ลง 28 ก.ย.61	1
2	รุ่นที่ 20 ปีงบประมาณ พ.ศ.2563	552/2562 ลง 30 ก.ย.62	931
3	รุ่นที่ 21 ปีงบประมาณ พ.ศ.2564	496/2563 ลง 29 ก.ย.63	849
รวมจำนวนทั้งสิ้น			2,500

จะเห็นได้ว่า แม้การเข้าร่วมโครงการนี้จะมีคุณสมบัติที่จำกัดกรอบของการลาออกจากราชการก่อนกำหนดไว้ แต่ก็ยังมีข้าราชการตำรวจขอลาออกเป็นจำนวนมาก ซึ่งการสูญเสียกำลังพลเป็นจำนวน 2,500 นาย ในช่วงเวลา 3 ปี โดยไม่รวมการเกษียณอายุ การขอลาออก และการโอนย้ายสายงานด้วยเหตุผลอื่นๆ ก็นับว่าเป็นการสูญเสียกำลังพลเป็นจำนวนมากแล้ว แต่ทั้งนี้จากการที่ผู้วิจัยเคยปฏิบัติงานในหน่วยงานหนึ่ง กลับพบว่า หน่วยงานนี้แทบจะไม่มีขอลาออกจากราชการ โอนย้ายสายงาน หรือการเข้าร่วมโครงการปรับเปลี่ยนกำลังพลแต่อย่างใด หน่วยงานนั้นคือ กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล เป็นหน่วยงานมีฐานะเทียบเท่ากองบังคับการ สังกัดส่วนบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการปฏิบัติการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่หลักในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมีหน่วยงานในสังกัด จำนวน 6 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยความสะดวก ฝ่ายแต่งตั้ง ฝ่ายความชอบ ฝ่ายบรรจุ และฝ่ายประเมินบุคคล เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาพรวมด้านกำลังพลของข้าราชการตำรวจทั่วทั้งประเทศ นอกจากนี้ ยังเป็นหน่วยงานที่มุ่งพัฒนาการบริหารและการปฏิบัติงานโดยนำหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจในฐานะฝ่ายอำนวยความสะดวกด้านกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภารกิจของกองทะเบียนพลจะเป็นการดูแลงานด้านอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่ว่าจะเป็นเรื่องการแต่งตั้ง โยกย้าย การบรรจุข้าราชการ ยศ ขึ้นเงินเดือน และเครื่องราชยศ เป็นต้น ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางที่ต้องทำงานประสานกับกองบัญชาการ และกองบังคับการต่างๆ ทั่วประเทศ ซึ่งการดูแลงานอำนวยความสะดวกด้านกำลังพลของกองทะเบียนพลนี้เป็นการดูแลสวัสดิการเบื้องต้นให้กับข้าราชการตำรวจถึง 200,000 กว่านาย จะเห็นได้ว่ากองทะเบียนพลมีปริมาณงานที่กว้างขวางทั่วทั้งประเทศ ครอบคลุมการบริหารงานบุคคลแก่ตำรวจทุกคน ทั้งนี้ ปริมาณกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้นมีค่อนข้างมากประจวบกับข้าราชการ

ตำรวจกองทะเบียนพลมีจำนวนจำกัด งานล้นมือ ขาดความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าก็มีน้อย แต่บุคลากรส่วนใหญ่ของกองทะเบียนพลนั้นก็กลับมีความผูกพันต่อองค์กร และยังคงปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆต่อ แม้จะมีภารกิจ และปริมาณงานมาก ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมุ่งเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อให้เข้าใจถึงอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของบุคลากรในองค์การ และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลและหน่วยงานอื่นๆในสำนักงานตำรวจแห่งชาติผ่านนโยบายของผู้บังคับบัญชาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อลดปัญหาการสูญเสียกำลังพลขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

1.2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

1.2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

1.2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดนโยบายของผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจของกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดีขึ้น

1.3 คำถามในการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลอย่างไร

1.3.2 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลอย่างไร

1.3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลอย่างไร

1.3.4 แนวทางในการกำหนดนโยบายของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจของกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นอย่างไร

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน

1.4.2 ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

1.4.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม โดยใช้การสำรวจ เก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ ซึ่งมีการกำหนดขอบเขตของงานวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ.2564 จำนวนทั้งหมด 199 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1970) ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 133 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล โดยแบ่งเป็น ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการตำรวจในแต่ละฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายประวัติบุคคล ฝ่ายแต่งตั้ง ฝ่ายบรรจุ ฝ่ายความชอบ ฝ่ายประเมินบุคคล ฝ่ายละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposeful Selection)

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1) เพศ

1.1.2) อายุ

1.1.3) ระดับการศึกษา

1.1.4) สถานภาพ

1.1.5) อายุราชการ

1.1.6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.7) สังกัด

1.2) ความผูกพันต่อองค์กร

1.2.1) ปัจจัยด้านจิตใจ

1.2.2) ปัจจัยด้านการคงอยู่

1.2.3) ปัจจัยด้านบรรทัดฐาน

1.3) คุณภาพชีวิตการทำงาน

1.3.1) ด้านผลตอบแทน

1.3.2) ด้านความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน

1.3.3) ด้านความมั่นคงในหน้าที่

1.3.4) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

1.3.5) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

1.3.6) ด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา

1.3.7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน

1.3.8) ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การ

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

การคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ใช้ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2564 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2564

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.6.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของข้าราชการตำรวจที่ยึดมั่นยอมรับต่อค่านิยม เป้าหมายขององค์การ โดยทุ่มเทต่องานที่ตนได้รับมอบหมาย และเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยความผูกพัน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

- ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในหน่วยงาน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อหน่วยงาน หากสมาชิกของหน่วยงานมีความผูกพันด้านจิตใจก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

- ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในหน่วยงานนั้น เมื่อคนมีความผูกพันก็จะมีผลแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน

- ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับหน่วยงานซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานของหน่วยงาน และสังคมจรรยาบรรณหรือจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกของหน่วยงานก็ต่อเมื่อมีความผูกพันต่อหน่วยงาน

1.6.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการตำรวจแต่ละคนที่มีต่อประสบการณ์ องค์ประกอบ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่องค์การได้นำเสนอเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการทางร่างกายและจิตใจของข้าราชการตำรวจ โดยงานวิจัยนี้จะจำแนกตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตออกได้เป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การ

1.6.4 การคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจ หมายถึง ความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน ไม่โอนย้ายสายงาน ไม่โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการไม่ลาออกจากราชการ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ได้รู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การนำไปสู่การคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลต่อไป

1.7.2 เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาของกองทะเบียนพล และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในจัดทำแผนการปฏิบัติราชการ เพื่อรักษาไว้ซึ่งข้าราชการตำรวจลดปัญหาการโอนย้ายข้าราชการตำรวจ ลดอัตราการลาออก และแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในองค์การได้

1.7.3 นักวิชาการ และนักวิจัยท่านอื่น ๆ สามารถเข้าใจแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของปัจจัยย่อยในความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ปี 2546 ได้ระบุถึงความหมายของ ความผูกพันไว้คือ ความรักใคร่ ความเอาใจใส่ หรือความใส่ใจต่อสิ่งที่กระทำ เมื่อผนวกรวมกับการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลโครงสร้างนิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 โครงสร้างนิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	อิงอร ตันพันธ์ (2556)	สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2555)	ภัสราณี ขุมทรัพย์ดี (2556)	ปกรณ์ ลิมไยธิน (2555)	Lee (2012)	ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557)	วรรณิ วิริยะกั้งสานนท์ (2556)	ฉันทพร ลาภทิพนมต์ (2556)
เป็นความรู้สึกส่วนบุคคล (พนักงาน)	✓	✓	✓	✓	✓			
ความรู้สึกที่พนักงานมีให้ต่อองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
ความรู้สึกที่พนักงานมีให้ต่องานที่ทำอยู่	✓	✓	✓			✓	✓	

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	อิงอร ตันพันธ์ (2556)	สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2555)	ภัศราธิ์ ขุมทรัพย์ดี (2556)	ปกรณ ลิมไธธิน (2555)	Lee (2012)	จิระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557)	วรรณิ วิริยะกั้งสานนท์ (2556)	ฉันทพร ลาภทิพมนตรี (2556)
ยึดมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	✓		✓	✓	✓		✓	✓
ความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป	✓		✓	✓			✓	✓
ความรู้สึกจงรักภักดีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร	✓		✓		✓	✓		
เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	✓	✓						✓
มีความเต็มใจ ท่วมเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓		✓		✓	

จากตารางที่ 2 พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ได้นำเสนอนิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลของพนักงานที่มีต่อองค์กรและงานที่ทำอยู่ เป็นความรู้สึกจงรักภักดี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร โดยมีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน

อิงอร ตันพันธ์ (2556) กล่าวสรุปผลจากการวิจัยว่า พนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก สำหรับความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงานมี

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2555) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) เป็นจุดหมายปลายทางที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม หากองค์กรสามารถขับเคลื่อนให้ พนักงานรู้สึกผูกพันได้แล้ว อัตราการลาออกของพนักงานจะลดน้อยลง อีกทั้งผลผลิตของงานและการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ส่งผลต่อ Organizational performance ไม่จะเป็นเรื่องความพึงพอใจของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น ผลกำไรที่มากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นต้น คงปฏิเสธไม่ได้ว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนของทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

ภัสธารีย์ ชุมทรัพย์ดี (2556) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านการ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นนั้นไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้ คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานที่มีรายได้และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงาน ให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (2) ความผูกพันและความภักดีมีอิทธิพลต่อ ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและ (3) คุณภาพ ชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติในภาพรวมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรมาก ที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ การมีเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน และมีความเหมาะสมต่อ ความสามารถในการทำงาน รองมาคือการมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและนโยบายการเลื่อน ตำแหน่งงานที่ชัดเจน และความห่วงที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนี้งานสูงขึ้นเมื่อผลงานที่ทำ แสดงออกถึงประสิทธิภาพ ตามลำดับ

วรรณิ วีริยะกัษสานนท (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครธน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความพึงพอใจด้านสถานภาพวิชาชีพ ความพึงพอใจด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ และความพึงพอใจด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีระดับความ พึงพอใจระดับสูง ในขณะที่ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจด้านนโยบายองค์กร และความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีระดับความพึงพอใจปานกลาง สำหรับความผูกพันต่อองค์กรนั้นอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครธนได้ร้อยละ 24.3

ทั้งนี้ งานวิจัยบางชิ้นได้จำแนกมิติของความผูกพันออกเป็นความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) และความผูกพันต่องาน (Work Commitment/Work Engagement) เนื่องจากมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความแตกต่างและผลกระทบต่อองค์การและพนักงาน (Lee, 2012; ธานยพร ลากทิพนนด, 2556; ปกรณ ลิมโยธิน, 2555) ทำให้ความผูกพันต่อองค์การเป็นเพียงทัศนคติด้านบวกที่พนักงานมีต่อองค์การ และต่อค่านิยมขององค์การ โดยสร้างความตระหนักถึงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อมุ่งปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ก่อให้เกิดความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ โดยองค์การมีหน้าที่เอาใจใส่สร้างการพัฒนาให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน ในขณะที่ความผูกพันต่องานจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เมื่อพนักงานผูกพันกับงานจะมีความกระฉับกระเฉง อุทิศตนให้กับงาน รู้สึกมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

อย่างไรก็ตาม เมื่อทำการศึกษาลึกลงไปพบว่ามิติทั้งสองมีความใกล้เคียงกับแนวคิดอื่น ๆ เช่น การมีส่วนร่วม การยึดมั่น บทบาทหน้าที่ และการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์การ ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีความหมายเหลื่อมล้ำกัน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพขององค์การ และเป็นแนวคิดที่เกี่ยวพันซึ่งกันและกันอยู่เสมอ เมื่อเกิดแนวคิดหนึ่ง อีกแนวคิดก็จะมีโอกาสเกิดขึ้นตามมาได้เช่นกัน (Kang, 2014, p.12-13) อีกทั้งนิยามจากงานวิจัยที่ได้เลือกมานั้นยังมีการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีที่ใกล้เคียงกันมาประกอบการดำเนินงานวิจัยด้วย

แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยที่ได้ทำการรวบรวมศึกษา พบว่ามีการนำเสนอแนวคิดที่ค่อนข้างหลากหลาย แต่มีเพียง 1-2 แนวคิดที่ได้รับการนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้จัดทำตารางแนวคิดที่นิยมนำมาประยุกต์ใช้ประกอบการวิจัย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แนวคิดที่นักวิจัยนำมาประยุกต์ใช้จากงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร	อิงอร ต้นพันธ์ (2556)	สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2555)	ภัศราธิ์ ขุนทรัพย์ดี (2556)	ปกรณ ลิมไธเงิน (2555)	Lee J. (2012)	ธีระวุฒิ ศรีประสิทธิ์ชัย (2557)	วารณี วิริยะกั้งสานนท์ (2556)
Buchanan (1974)	✓		✓	✓			
(Mowday et al., 1982)		✓		✓			
Meyer, Allen และ Smith (1993)			✓	✓	✓	✓	✓
Steers (1997)	✓	✓					

จากแนวคิดของ Buchanan (1974) ได้อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ คือ ทัศนคติแง่บวกของพนักงานที่มีต่ออัตลักษณ์ของตนเองกับองค์กรที่สังกัดอยู่ โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านการแสดงตน (Identification) คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเสมือนองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตน โดยยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
- 2) ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ มีความรู้สึกรัก ศรัทธา และผูกพันต่อองค์กรโดยปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

แนวคิดนี้มีความใกล้เคียงกับแนวคิดของ Mowday et al. (1982) ที่นิยามความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นหนึ่งเดียวกับ องค์กร มีค่านิยมสอดคล้องกับ

สมาชิกคนอื่น ๆ โดยเต็มใจที่จะอุทิศกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติ หน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ยังกล่าวอีกว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถ ทำนายพฤติกรรมการลาออกได้แม่นยำกว่าตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการ ลาออกเป็นรูปแบบการแสดงออกถึงการปฏิเสธต่อองค์กรไม่ใช่ปฏิเสธต่องาน

Mowday et al. (1982) ได้จำแนกแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเน้นย้ำถึงอารมณ์ความรู้สึกของพนักงาน โดยออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรประเภททัศนคติหรือเจตคติ (Attitudinal Type) คือ ทัศนคติของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงอยู่กับองค์กร โดยมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดจากทั้งองค์กรและตัวบุคคล เช่น ลักษณะส่วนบุคคล บทบาทที่เกี่ยวข้อง ลักษณะโครงสร้างองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่างๆ เช่น การลาออก ความตรงต่อเวลา ความพยายามในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรประเภททัศนคติหรือเจตคตินี้สามารถจำแนกได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1.1) มีความเชื่อมั่นและการยอมรับองค์กร คือ มีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีการแสดงออกที่ดีต่อการเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบที่องค์กรกำหนด

1.2) มีการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร คือ เต็มใจและมุ่งมั่นทุ่มเททักษะเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ โดยไม่ได้นึกถึงรางวัลหรือผลตอบแทนเป็นปัจจัยหลัก

1.3) มีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร คือ มีความใส่ใจในหน้าที่ที่ตนได้รับ ต้องการให้องค์กรอยู่รอด มองเห็นอนาคตของตนกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

2) แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) คือ แนวคิดที่พนักงานสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของตน ไม่ใช่เพื่อองค์กร โดยถือว่าการลงทุนเป็นเหตุให้เกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไปนั้น ได้แก่ ความรู้ ทักษะต่าง ๆ และระยะเวลา เป็นต้น ใน ขณะเดียวกันก็ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทนและสิทธิต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น กล่าวคือพนักงานแต่ละคนได้พิจารณาถึงข้อดี และข้อเสียของการเป็นสมาชิกในองค์กรก่อนที่จะนำมาตัดสินใจในการลาออกหรือการดำรงอยู่ซึ่งสถานะของตน

Meyer (1993) ได้นำแนวคิดของ Mowday et al. (1982) มาต่อยอดโดยนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 แนวทาง ประกอบด้วย แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดด้านทัศนคติ ที่ Mowday (1982) ได้กล่าวไว้ข้างต้น และเพิ่มแนวคิด ด้านความผูกพันหรือบรรทัดฐานเข้าไป ต่อมาได้จำแนกความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยที่สมาชิกยังจะคงดำรงอยู่กับองค์การ 3 ลักษณะ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกที่ดีของพนักงานในการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ยึดติดกับการปฏิบัติงาน มีความผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีเป้าหมายการทำงานส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป โดยมีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อองค์การ มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งพนักงานที่มีความต้องการทางจิตใจสูงจะคงอยู่กับองค์การด้วยเหตุผลว่า ต้องการที่จะอยู่ (Want To)

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น เนื่องจากพนักงานตระหนักถึงความคุ้มค่าในการลงทุนกับองค์การที่อยู่ มากกว่าประโยชน์ที่จะได้จากองค์การอื่น ๆ ทั้งด้านจิตใจและด้านกายภาพอื่น ๆ ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่หรือด้านการลงทุนสูงนี้จะอยู่ด้วยความจำเป็นต้องอยู่ (Need To)

3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยการรับรู้ถึงบทบาทของความจำเป็นด้านจริยธรรมที่ต้องรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งถือเป็นหน้าที่ เป็นพันธะผูกพันหรือแรงกดดันที่สมาชิกรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบ โดยแสดงออกมาในลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสูงจะคงอยู่กับองค์การด้วยเหตุผลว่าควรอยู่ (Ought To) (Meyer, 1993)

ทั้งนี้ ยังมีแนวคิดที่น่าสนใจของ Dunham, Grube และ Castaneda (1994) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ และได้ขยายนำปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบ ความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านให้ชัดเจนมากขึ้น ดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการด้านจิตใจ ได้แก่

1.1) การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ต่าง ๆ ดังนี้

- ความเป็นอิสระในงาน (Task Autonomy)
- ความสำคัญของงาน (Skin Significance)
- การประเมินจากหัวหน้างาน (Supervisory Feedback)

1.2) การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)

1.3) การรับรู้การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived Participatory Management)

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ได้แก่

2.1) อายุ

2.2) อายุงาน

2.3) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)

2.4) ความตั้งใจที่จะลาออก (Intend to Leave)

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีดังนี้

3.1) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Commitment)

3.2) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management)

3.3) การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)

นอกจากนี้ Steers (1997) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นการแสดงออกของพนักงานที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยอธิบายถึงประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์กรไว้ในลักษณะที่คล้ายกับแนวคิดของ (Mowday et al., 1982) คือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้อัตราการลาออกได้เป็นอย่างดี ทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึง ประสิทธิภาพในการทุ่มเทปฏิบัติงานของพนักงานและขององค์กรในภาพรวมได้

โดย Steers (1997) ได้จำแนกปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และสถานภาพสมรส

2) ลักษณะการปฏิบัติงาน (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ 5 ประเภท คือ ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความประจักษ์ในการทำงาน ผลป้อนกลับหรือผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และงานที่ได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3) ประสบการณ์ทำงาน (Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานแต่ละบุคคล 4 ลักษณะ คือ ทักษะคติของสังคมในองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร ความสำคัญที่ตนมีในองค์กร และความมั่นคง พึ่งพาได้ขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ความมีประสิทธิภาพขององค์กร และความผูกพันองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (ธัญพร ลาภทิพนนท์, 2556) นอกจากนี้ยังมีนักวิจัยอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรช่วยเสริมสร้างกำลังใจให้แก่พนักงานให้มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร สร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม สร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร รวมถึงเป็นการสร้างมาตรฐานในการทำงาน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิกส่งเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่

ทั้งนี้ มีงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงาน ในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่น่าสนใจ โดย American Society for Training & Development [ASTD] (Paradise, 2008) ได้ทำการเปรียบเทียบองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมสร้างความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร และองค์กรที่ไม่ได้ดำเนินกิจกรรมความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร จากผลการศึกษายังพบว่า องค์กรที่ดำเนินกิจกรรมสร้างความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรจะมีระดับของ 10 ปัจจัยต่อไปนี้ สูงกว่าองค์กรที่ไม่ได้ดำเนินกิจกรรมสร้างความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรดังนี้

- 1) ให้บริการแก่ลูกค้าดีขึ้น ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจมากขึ้น
- 2) ช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กร
- 3) ช่วยปรับปรุงภาพรวมขององค์กร
- 4) ส่งผลเชิงบวกด้านการทำงานเป็นทีม และพนักงานมีขวัญกำลังใจ
- 5) พนักงานปฏิบัติงานเสถียรคล้อยกับกลยุทธ์องค์กรมากขึ้น
- 6) ช่วยลดอัตราเข้า-ออกของพนักงาน
- 7) ดึงดูดความสนใจพนักงานใหม่ให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรมากขึ้น

- 8) เป็นการช่วยสร้างการสืบทอดตำแหน่งภายในองค์กร
- 9) ช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์กรด้วยความพึงพอใจมากขึ้น
- 10) ช่วยลดอัตราการขาดงานของพนักงาน

จากการทบทวนนิยาม ความหมาย และแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกนำเสนอความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หรือ Organizational Commitment คือทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานที่ยึดมั่น ยอมรับต่อค่านิยม เป้าหมายขององค์กร โดยทุ่มเทต่อการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย และเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถจำแนกปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรได้ 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Meyer (1993) คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถสังเคราะห์และสรุป โครงสร้างนิยามของคุณภาพชีวิตได้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 โครงสร้างนิยามและการประยุกต์ใช้แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	อิงอร ต้นพันธ์ (2556)	ภัศราธิ์ย์ ชุมทรัพย์ดี (2556)	ปกรณ ลิมโยธิน (2555)	ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557)	เนตรนภา ไวกษ์เลิศศักดิ์ (2559)
กระบวนการตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการในการทำงานของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	-
การให้ความสำคัญต่อคุณค่าของมนุษย์	✓				-
เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมการทำงาน		✓			-
การสร้างความสุขและความสมดุลทางจิตใจและร่างกายในการทำงานให้กับพนักงาน	✓	✓	✓		-
แนวคิดของคุณภาพชีวิต					
Walton (1974)	✓	✓	✓	✓	✓
Huse and Commings (1985)	✓				
Timossi, Pedroso, Francisco และ Pilatti (2008)					✓
Kandasamy และ Ancheri (2009)			✓		

ผู้วิจัยพบว่างานวิจัยที่ได้รวบรวมมาได้นำเสนอนิยามและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ไว้ว่าเป็นกระบวนการตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการในการทำงานของพนักงานที่สร้างความสุขและความสมดุลทางจิตใจและร่างกายในการทำงานให้กับพนักงาน โดย ชีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557), หน้า 17-18) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีความหมายครอบคลุมไปในทุกด้านของพนักงานแต่ละบุคคลที่ทำงานภายในองค์กร ซึ่งล้วนมีเป้าหมายสำคัญที่การผ่อนคลายความตึงเครียดทางร่างกายและจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่จะเป็นส่วนเพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานในการงานและองค์กรต่อไป

อนึ่ง แนวคิดของงานวิจัยส่วนใหญ่จะเลือกประยุกต์ใช้แนวคิดของ (Walton, 1974) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตจากองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) สภาพแวดล้อมส่วนบุคคล และสังคมโดยรวมของแต่ละบุคคล (ปกรณ์ ลัมโยธิน, 2555, หน้า 57) โดย Walton (1974) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล พิจารณาจากคุณลักษณะ สภาพตัวบุคคลและหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ (ภัสธารีย์ ชุมทรัพย์ดี, 2556, หน้า 3) โดยปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ พนักงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดสิ่งไม่ดีต่อร่างกาย โดยต้องมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ครอบคลุมไปถึงการควบคุมเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือการให้โอกาสแก่พนักงาน เพื่อใช้และพัฒนาทักษะและความรู้ของตน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีค่า เกิดความรู้สึกทำหายจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ (Growth and Security) คือ การให้ความสนใจต่องานที่พนักงานได้รับมอบหมาย โดยต้องมีผลต่อการดำรงและเพิ่มความสามารถของตน ตลอดจน

ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในอนาคต และเปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถเฉพาะทางในสายงานของตนด้วย

5) การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ และมีคุณค่าที่จะทำให้พนักงานลดหรือปราศจากอคติ การทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร และมองไปถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6) ธรรมนูญหรือธรรมาภิบาลในองค์กร (Constitutionalism) คือ วัฒนธรรมองค์การที่เคารพในสิทธิส่วนตัวของพนักงาน ยอมรับความขัดแย้งทางความคิด องค์กรมีการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การบริหารงานโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (The Total Life Space) คือ การทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับรางวัลต่าง ๆ

8) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relevance) คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่แสดงออกถึงการมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การกำจัดของเสีย นโยบายบริหารงาน การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง สังคม สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดมุมมองที่ดีในความคิดของพนักงาน

ต่อมาแนวคิดของ Walton (1974) ได้ถูก Huse and Comings (1985) นำมาพัฒนา และเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวคิดองค์ประกอบที่ 1-7 เหมือนกัน แต่องค์ประกอบที่ 8 ได้ถูกเปลี่ยนเป็น ความภาคภูมิใจขององค์กร (Organization Pride) คือ ความรู้สึกของพนักงานที่ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน และรู้ว่าองค์กรของตนได้ทำประโยชน์และมีส่วนในการรับผิดชอบต่อสังคม (เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ) และ ญัฐพงษ์ มาศจิราภา, 2559)

ในขณะเดียวกัน Timossi et. al. (2008) ก็ได้พัฒนาปัจจัยในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) โดยจำแนกเป็น 6 ปัจจัย ดังนี้

1) การบริหารงานที่เคารพสิทธิและความเสมอภาค (Constitutionalism) คือการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น โดยองค์กรเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของพนักงาน และพนักงานก็มีความพึงพอใจต่อกฎและนโยบายการปฏิบัติงาน

2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) คือ ความพร้อมของเทคโนโลยีและอุปกรณ์เครื่องมือและการจัดสรรปริมาณงาน

3) ความรับผิดชอบต่อสังคมและความสำคัญของงาน (Social Relevance and Important of Work)

4) ค่าตอบแทนต่าง ๆ (Compensation) ซึ่งรวมไปถึงความเสมอภาค การได้รับเงินเดือน และการประเมินผลต่าง ๆ

5) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Occupy)

6) การใช้ศักยภาพและความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Usage of Capacity and Social Integrating)

ทั้งนี้ ปกรณ์ ลัมโยธิน (2555, หน้า 60) ได้นำเสนอแนวคิดของ Kandasamy and Ancheri (2009) เกี่ยวกับการพัฒนาตัววัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ประกอบด้วย 28 ข้อคำถาม ซึ่งมีความน่าสนใจ เนื่องจากมีการระบุชัดเจนถึงองค์ประกอบ และปัจจัยที่นำมาเป็นตัวแปรย่อยในการศึกษาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ประกอบด้วยตัวชี้วัดความท้าทายในหน้าที่ ความน่าสนใจของงาน ความสามารถจัดการกับภาระงาน การกำหนดชั่วโมงการทำงาน และการมีอำนาจในการจัดการงานด้วยตนเอง

2) ด้านความเหมาะสมของงานที่มีในแต่ละบุคคล (Person Job Fit) ประกอบด้วยตัวชี้วัดความเหมาะสมในคุณภาพงาน และความเหมาะสมต่องานที่พนักงานสนใจ

3) ด้านภาพลักษณ์องค์กร (Company Image) ประกอบด้วยตัววัดผลประกอบการและการเจริญเติบโต การยึดความปลอดภัย มาตรฐานสุขอนามัย และภาพลักษณ์องค์กรภายในสังคม

4) ด้านนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Policies) ประกอบด้วยตัววัดค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม โอกาสการได้รับการอบรมและพัฒนา การปฐมนิเทศ การประเมินผลการดำเนินงาน

5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน (Workgroup Relationship) ประกอบด้วยตัววัดการทำงานเป็นทีม การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจในองค์กร ความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน ความเคารพนับถือในสังคม การติดต่อสื่อสารอย่างมีมิตรภาพ

6) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน (Physical Working Conditions) ประกอบด้วยตัววัดความพอเพียงของพื้นที่ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ ความเหมาะสมการจัด สถานที่ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

7) ด้านความสมดุลของชีวิตกับงาน (Work-life Balance) ประกอบด้วยตัววัดเวลาที่มีให้กับสังคม และชีวิตครอบครัว

8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า (Interaction with Customers) ประกอบด้วยตัววัดการประเมินเกี่ยวกับการต้อนรับ การประเมินด้านบริการต่าง ๆ

จากการสังเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากรแต่ละคนที่มีต่อประสบการณ์ องค์ประกอบ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่องค์กรได้นำเสนอเพื่อตอบสนอง ความพึงพอใจและความต้องการทางร่างกายและจิตใจของพนักงาน โดยงานวิจัยนี้จะจำแนกตัวชี้วัด คุณภาพชีวิตออกได้เป็น 8 ด้าน ซึ่งเป็นการนำแนวคิดของ Walton (1974) และ Kandasamy and Ancheri (2009) มาประยุกต์และปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย อันได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการบริหาร องค์กรของผู้บังคับบัญชา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจต่อความ รับผิดชอบขององค์กร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงานเป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากการที่องค์กรสามารถเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์กรถือเป็นเพียงความสำเร็จเบื้องต้นเท่านั้น องค์กรจะต้องรักษา และพัฒนาให้บุคลากรเหล่านั้นให้คงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร มีกำลังกาย กำลังใจที่จะปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถในการทำงาน เพื่อรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้คงอยู่ในงานได้นานที่สุด การที่บุคลากรคงอยู่ในงานนั้น ย่อมหมายถึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงาน เข้าใจเป้าหมายของ องค์กร มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความชำนาญรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กรและรู้จัก ผู้รับบริการ ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรซึ่งส่งผลต่อการรักษาบุคลากร (Mathis & Jackson, 2004)

การคงอยู่ในงาน (Job retention) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์กรระยะหนึ่ง และยังคงทำงานในองค์กรนั้นๆ จนถึงปัจจุบัน (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2551) และการที่บุคคลเข้าสู่ อาชีพแล้วไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใดๆ การก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะ ประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

Becker (1960) อธิบายว่า ความตั้งใจอยู่ในองค์การเป็นพฤติกรรมที่เรียกว่า พฤติกรรมที่เป็นคำมั่นสัญญาต่อตัวเองว่าจะปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย และยึดถือเป็นคติอย่างมั่นคงและสม่ำเสมอ แม้ว่าจะมีข้อเสนอที่ดีกว่ามาล่อใจก็ตาม ความตั้งใจอยู่ในองค์การระดับบุคคล เป็นสิ่งที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง ยอมรับและสำนึกกว่าการตัดสินใจเช่นนั้นตอบสนองต่อความต้องการของตัวเองตลอดไป

Kulesa (2003) อ้างถึงใน กฤติน กุลเพ็ง (2552) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ไว้ว่าการคงอยู่คือการที่บุคลากรตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์กรโดยไม่คิดที่จะลาออก หรือเปลี่ยนงาน และจะทำงานกับองค์กรไปจนถึงช่วงเวลาเกษียณอายุซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐานจนถึงระดับขั้นสูงสุด เช่นเดียวกับ Mathis and Jackson (2004) อ้างถึงใน นิตยา วันทยานันท์ (2556) ที่ได้อธิบายว่า ความคงอยู่ในงาน คือการที่บุคคลได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตัวเองจากองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ ส่วน พิริยา พิมอรัญญ์ (2557) ได้กล่าวถึง การคงอยู่ในงานไว้ว่า คือ การที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจตั้งใจประสงค์ที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ด้วยความเต็มใจ และไม่ต้องการจะย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับ รัชนิพร ไชยมิ่ง (2557) อ้างถึงใน (กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี, 2559) ที่ได้ให้คำนิยามว่าการที่บุคคลได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรช่วงระยะเวลาหนึ่งและมีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะคงอยู่ทำงานกับองค์กรแห่งนั้นต่อไปด้วยความเต็มใจ

ความสำคัญของการคงอยู่ในงานนั้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานไม่ได้จำเอยอยู่กับงานนั้นตลอดเวลา บุคคลต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการพัฒนาให้ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้ก็จะทำให้บุคคลเกิดความรักความผูกพันกับงานและองค์กร ย่อมเกิดผลดีทั้งกับองค์กร และบุคลากร ถ้าต้องการให้บุคลากรคงอยู่ในองค์การ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้รับทั้งผลงานและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอยู่ในหน่วยงาน ดังนั้น การคงอยู่จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์การ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามา ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและนานที่สุด

การวัดการคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นการประเมินระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร พบว่า การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานมี 2 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลาและอัตราการลาออกของบุคลากร จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานเกี่ยวกับระยะเวลา และอัตราการลาออก ได้แก่ Price and Mueller (1981) อ้างถึงใน สุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) ที่ได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยวัดจากระยะเวลาที่วางแผนจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป และ Dibble 1999, อ้างถึงใน พิมพ์พัฒน์ แอลัมเชตต์ (2559) ได้ให้แนวความคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กรโดยใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลาที่อยู่กับองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน หรือระยะเวลาที่อยู่ในอาชีพนี้ตั้งแต่เริ่มต้น จนถึงปัจจุบัน และจากแบบสอบถามวัดระดับความมั่นใจในการเปลี่ยนงานโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับโดยมีเกณฑ์การเลือกตอบ และกำหนดคะแนนในแต่ละระดับจากระดับน้อยสุด - มากที่สุด คือ คะแนน 1 หมายถึงไม่มั่นใจอย่างยิ่งในการเปลี่ยนงานถึงระดับ 6 หมายถึง มีความมั่นใจอย่างยิ่งในการจะเปลี่ยนงาน เช่นเดียวกับ Dunkin, Juhl, & Stratton 1996, อ้างถึงใน สุธิตา โตพันธ์านนท์ and (2549) ที่ได้กล่าวว่า ในการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรควรวัดโดยวิธีทางอ้อม คือ วัดจากระยะเวลาตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะทำงานต่อไปในองค์กร นอกจากนี้ Taun, Krampitz, & Woods 1989, อ้างถึงใน นิตยา วันทยานันท์ (2556) ได้เสนอแนวความคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กรว่า หมายถึงระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันโดยวัดจากจำนวนวัน ในการทำงานระหว่างช่วงที่ศึกษาหารด้วยจำนวนวันทั้งหมดในช่วงที่ศึกษาคูณด้วย 100 ส่วน Mathis and Jackson (2004) อ้างถึงใน (สุธิตา โตพันธ์านนท์ & 2549) ได้เสนอแนวความคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กรโดยวิธีการวัดอัตราการลาออก โดยใช้สูตรการคำนวณของ U.S.Department of Labor คือ จำนวนบุคลากรที่ลาออกในระหว่างเดือน หารด้วยจำนวนบุคลากรทั้งหมดตอน กลางเดือน คูณด้วย 100

2. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่เป็นแบบการวัดระดับความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการลาออกจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรโดยวัดจากความรู้สึกของ บุคคลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานและการลาออก ได้แก่ Cowin and Hengstberger (2006) อ้างถึงใน วรรัตน์ บุญณสะ (2550) ได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลโดยสร้างแบบทดสอบวัดที่ชื่อว่า The Nurse Retention Index (NRI) เพื่อ

วัดความคิดและความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการวางแผนว่าจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปโดยไม่ลาออก หรือเปลี่ยนงาน โดยใช้มาตรวัด Rating Scale 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย

1. เป็นความตั้งใจของท่านที่ยังคงทำงานนี้ต่อไปในอนาคต
2. ท่านต้องการจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานนี้ต่อไปในที่ทำงานเดิม
4. แผนการของช่วงชีวิตที่เหลือคือการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปตราบเท่าที่ท่านทำได้
5. ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง
6. ท่านคิดว่าหากท่านไปทำงานที่องค์กรอื่นท่านคงไม่ทุ่มเทการทำงาน
7. แม้วางค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่านท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก
8. ท่านไม่ได้รู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง
9. ท่านมีความสุขสบายดีที่ได้ทำงานในองค์กรปัจจุบัน
10. ท่านมีความรู้สึกยินดีอย่างยิ่งที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้
11. ท่านกำลังมองหาอาชีพอื่นเมื่อออกจากการทำงานในองค์กรนี้
12. ท่านมีแผนการจะลาออกจากองค์กรในเร็วนี้
13. ท่านกำลังอยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อขอลาออก หรือโยกย้าย
14. หากมีทางเลือกท่านจะประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่อาชีพในปัจจุบัน
15. เพราะท่านไม่มีทางเลือกท่านจึงทำงานในองค์กรนี้ต่อไป และ
16. เมื่อท่านใช้ทุนให้กับมหาวิทยาลัยหมดแล้วท่านจะมองหางานใหม่ และอีกท่านหนึ่งคือ (Mc Closkey & Joanne, 1990) อ้างถึงใน นิตยา วันทยานันท์ (2556) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผน และการคาดคะเนที่จะทำงานอยู่ในองค์กรในปัจจุบันต่อไป แม้ว่าสถานการณ์จะไม่เป็นไปตามความคาดหวังโดยใช้มาตรวัดประมาณค่าลิเคิร์ท 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .90

สำหรับในประเทศไทย ได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานมาปรับใช้กับงานวิจัยของหลายคน ได้แก่ วรรัตน์ บุญณสะ (2550) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และความผูกพันต่อเป้าหมาย : กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยใช้แนวคิดของ Cowin and Hengstberger (2006) อ้างถึงใน วรรัตน์ บุญณสะ (2550) เพื่อวัดความคิด และความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการวางแผนว่า จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปโดยไม่ลาออก หรือเปลี่ยนงานเช่นเดียวกับ แคทริยา มณีรัตน์ (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน กรณีศึกษา : บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง โดยได้ใช้แบบสอบถามวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ตามแนวคิดของ Cowin

and Hengstberger (2006) อ้างถึงใน แคทรียา มณีรัตน์ (2552) เพื่อวัดทัศนคติ แนวคิดของตนเอง และแผนการตั้งใจคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ก็ยังมี สุธิดา โตพันธานนท์ and (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยได้วัดการคงอยู่ในองค์กรและการคงอยู่ในงาน ตามแนวคิดของ Dibble (1999, อ้างถึงใน สุธิดา โตพันธานนท์ and (2549) ซึ่งวัดการคงอยู่ในองค์กรจากการรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยรัฐ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยถึงระดับความมั่นใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ที่ดีกว่า ส่วน นิตยา วันทยานันท์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ทำการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ (Mc Closkey & Joanne, 1990) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนที่จะทำงานในองค์กรปัจจุบันแม้ว่างานที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง รวมถึงการใช้ช่วงเวลาที่เหลือในการประกอบวิชาชีพพยาบาล โดยใช้มาตรวัดประมาณค่าลิเคิร์ต 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .89 และ วรณี วิริยะกังสานนท์ (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้ทำการวัดความคงอยู่ในองค์กรตามแนวคิดของ Arnold & Feldman 1982, อ้างถึงใน วรณี วิริยะกังสานนท์ (2556) มีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.76

Mobley (1982) นักจิตวิทยาองค์การชาวอเมริกัน พบว่า ความตั้งใจคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการลาออกที่เกิดขึ้นจริงใน 6 เดือนถึง 1 ปีได้ และพบว่าความตั้งใจคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรนั้นเป็นตัวแปรที่เชื่อมโยงกับพฤติกรรมการลาออกที่เกิดขึ้นจริง

Cowin and Hengstberger (2006) วัดที่ความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยใช้แบบสอบถามที่ชื่อว่า the nurse retention index (NRI) ซึ่งใช้วัดเจตคติแนวคิดของตนเองและแผนในการคงอยู่ในงาน ตัวอย่างข้อคำถาม ตามแนวคิดของโควินและเฮนส์เบอร์เกอร์ ดังนี้

1. เป็นความตั้งใจของฉันที่ยังคงทำงานในบริษัทนี้ต่อไปในอนาคต
2. ฉันต้องการจะทำงานในบริษัทนี้ต่อไปให้นานเท่าที่จะทำได้
3. เร็วๆ นี้ ฉันมีแผนจะลาออกจากบริษัทนี้
4. ฉันมีความคาดหวังจะทำงานตำแหน่งปัจจุบันในที่ทำงานเดิม

5. แผนการของช่วงชีวิตที่เหลือ คือ การทำงานในบริษัทนี้ต่อไปเท่าที่ฉันจะทำได้
6. ฉันกำลังมองหางานอื่น เพื่อออกจากการทำงานในบริษัทนี้
7. ฉันอยู่ระหว่างเรื่องเพื่อขอลาออกหรือย้ายที่ทำงาน
8. หากมีทางเลือก ฉันจะประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่อาชีพปัจจุบัน
9. ฉันเลือกอาชีพปัจจุบัน เพราะเป็นความต้องการของตนเอง
10. ฉันไม่รู้สึกรู้ว่าการทำงานที่บริษัทนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง
11. ฉันมีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัทนี้
12. ฉันภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่า ฉันทำงานในบริษัทนี้

กล่าวโดยรวม การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่คิดที่จะเปลี่ยนอาชีพ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและปรารถนาที่จะทำงานในหน้าที่นั้นด้วยความสมัครใจ และต้องการอยู่ในหน่วยงานนั้นให้นานที่สุด (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่างานที่ทำนั้นเหมาะกับตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะของพฤติกรรมที่เรียกว่า “Consistent Behavior” เกิดเป็นความผูกพันของบุคคลต่ออาชีพ เป็นผู้ตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติด้วยตนเองและต้องการจะอยู่ในอาชีพนี้ตลอดไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2551) ทำให้บุคคลมีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงาน นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2550) เมื่อบุคคลได้ทำตามที่ได้ทำตามความต้องการของตัวเองจะทำให้บุคคลนั้น เกิดความพึงพอใจ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป (Mathis & Jackson, 2004) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลได้ทำงานที่ตนเองเลือกด้วยความสมัครใจ เกิดจิตสำนึก ตระหนักถึงข้อผูกพัน ยอมรับผลของการกระทำนั้นอย่างเต็มที่ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และอยู่ในหน่วยงานนั้นตลอดไป ไม่คิดที่จะลาออกจากงานที่ทำ (Ellenbecker, 2004; นัทที เอี่ยมอ่อน, 2550; วรารัตน์ บุญณสะ, 2550; สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549) เป็นการแสดงเจตนา วางแผนที่จะปฏิบัติงาน และคงอยู่ในงาน ในองค์การที่ตนเองปฏิบัติอยู่อย่างต่อเนื่องและตลอดไป

โดยสรุป การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในองค์การเดิม โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การที่ตนเองทำ และวางแผนที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องให้นานที่สุด

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กำธร พฤกษานานันท์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของแพทย์ในภาครัฐ พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านนโยบายไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกอย่างมีนัยสำคัญ แต่ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน การขาดขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนความผูกพันกับองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก โดยเฉพาะความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการลาออกของแพทย์

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลางเขตหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยมีปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์กรมีคุณค่าและสร้างประโยชน์ทางสังคม รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนบุคคล และลักษณะการบริหารความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ในส่วนของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงทางอาชีพไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ณัทพล โตบารมีกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวม

ภัทรศยา จันทราวุฒิกกร (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย

ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ตามลำดับ (2) ความผูกพันของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครู พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครู โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 768 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 05 (4) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลความผูกพันของครู พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคม

สมพงษ์ โมราฤทธิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 หน่วยงานที่ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขควรส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงเพื่อสร้างแรงจูงใจที่ทุ่มเทการทำงานได้อย่างเต็มที่

กิตติพงศ์ สุวรรณมาโจ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตลำปาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านความเสมอภาค และความยุติธรรมในองค์กร ด้านรายได้ และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการ

ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ความต้องการอย่างเด็ดเดี่ยวที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตลำปาง ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร

กนกพร สุโพภาค (2553) ศึกษาเรื่องการดำรงรักษาพนักงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31-40 ปี การศึกษาอยู่ในปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการมากที่สุด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาทมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยด้านความต้องการของพนักงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยทางด้านความมั่นคงปลอดภัยมากที่สุด ประกอบด้วยความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีปัจจัยจูงใจและดำรงรักษาพนักงานต่างกันหรือไม่ พบว่าลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจและดำรงรักษาพนักงานไม่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่ต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยจูงใจและดำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความสำคัญ ด้านความรับผิดชอบในงานด้านความน่าสนใจในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานอยู่กับองค์กร

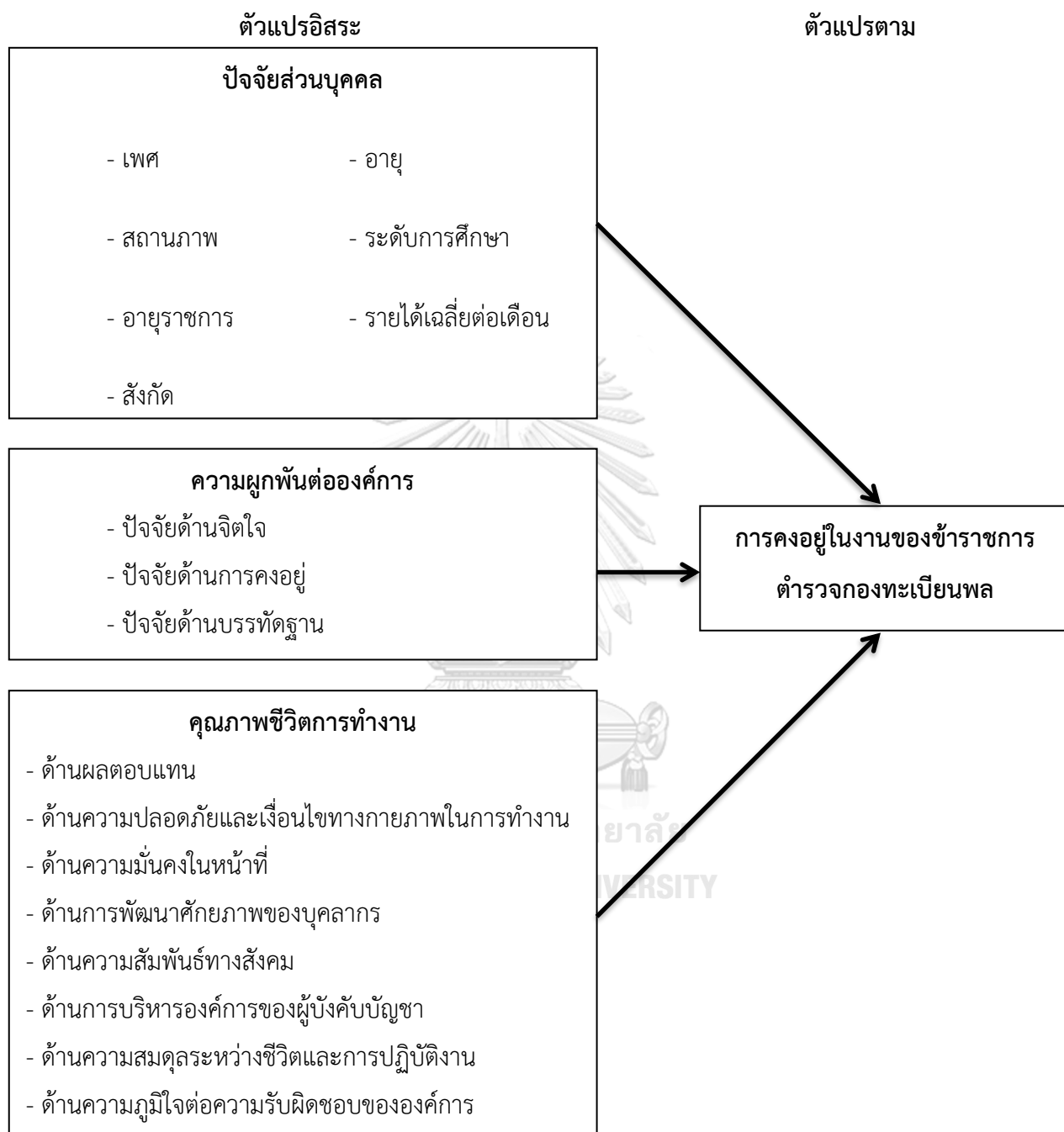
นิตยา วันทยานันท์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่าลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ซึ่งส่งผลต่อภาระครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร

นิตาชล ภูมิพื้นผล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอลแมกซ์แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุที่แตกต่างกัน

มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานที่แตกต่างกันโดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี และอายุ 30-39 ปี มีการคงอยู่ในงานแตกต่างกับกลุ่มอายุ 40-49 ปี นอกจากนี้ งานวิจัยนี้ยังพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีการคงอยู่ที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ และสถานภาพสมรส



2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อ การคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ หรือแบบผสมผสาน (Mixed method) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิสูจน์สมมติฐานจาก การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณผ่านเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) การทดสอบ เครื่องมือ วิธีการดำเนินข้อมูล และวิธีการทางสถิติ ทั้งนี้ในการทำแบบสอบถามผู้วิจัยได้ค้นคว้าจาก เอกสารและแนวความคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทาง ประกอบในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน เนื้อหาในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง ประเด็นหลักดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
- 3.4 เครื่องมือการวิจัย
- 3.5 การรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพัน องค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาถึงเหตุผลในการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล และแนวทางในการรักษาการคงอยู่ในงานต่อไป ซึ่งได้เก็บข้อมูลการวิจัยในระหว่างเดือนมีนาคม ถึง พฤษภาคม พ.ศ.2564 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1.1. การวิจัยเชิงปริมาณ

- (1) ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารทาง วิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่จะศึกษา
- (2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามการวิจัย และสมมติฐานการ วิจัย นำมาพัฒนาแบบสอบถามโดยมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม นำไปปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษา เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจึงเก็บ ข้อมูลจริงจากประชากรที่เป็นข้าราชการในสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.1.2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

(1) ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการทำวิจัยเชิงคุณภาพ

(2) ดำเนินการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล โดยแบ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และข้าราชการตำรวจในแต่ละฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายประวัติบุคคล ฝ่ายแต่งตั้ง ฝ่ายบรรจุ ฝ่ายความชอบ ฝ่ายประเมินบุคคล ฝ่ายละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน สัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-Face) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Selection Interview) โดยทำการสัมภาษณ์พร้อมกันกับการทำวิจัยเชิงปริมาณ

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในแต่ละแบบจะประกอบไปด้วย

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

(1) ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ.2564 จำนวนทั้งหมด 199 คน (ที่มา : ข้อมูลจากฝ่ายอำนวยการกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 16 กุมภาพันธ์ 2564)

(2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ.2564 ผู้วิจัยใช้การคำนวณของ Taro Yamane (1970) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดตัวอย่าง 133 คน

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{199}{1 + (199 \times (0.05)^2)}$$

$$n = 132.88 \text{ คน}$$

(3) วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling plan)

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) ในการสุ่มตัวอย่างการวิจัย ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 5 ค่าการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนประชากร ที่ใช้ในการวิจัย (คน)	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายอำนวยการ	36	25
ฝ่ายประวัติบุคคล	59	48
ฝ่ายแต่งตั้ง	26	15
ฝ่ายบรรจุ	25	14
ฝ่ายความชอบ	34	23
ฝ่ายประเมินบุคคล	19	8
รวม	199	133

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล โดยแบ่งเป็น ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการตำรวจในแต่ละฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายประวัติบุคคล ฝ่ายแต่งตั้ง ฝ่ายบรรจุ ฝ่ายความชอบ ฝ่ายประเมินบุคคล ฝ่ายละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposeful Selection) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัยซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) เป็นข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งงานเดิมตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

3.3.1 เครื่องมือเชิงปริมาณ

(1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และความหมายของตัวแปรให้ตรงตามแนวคิด ทฤษฎี

(2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(3) การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการสังเคราะห์และพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

(4) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่เสร็จเรียบร้อยแล้วไปเสนอต่อที่ปรึกษาโครงการวิจัยเพื่อขอคำแนะนำ และตรวจสอบในเบื้องต้นว่าแบบสอบถามครอบคลุม เป็นไปตามวัตถุประสงค์และ ขอบเขตของงานวิจัยหรือไม่ สำนวนภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด หลังจากนั้นผู้วิจัย จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของที่ปรึกษา

(5) นำแบบสอบถามไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่

พล.ต.อ.ณัฐธร เพราะสุนทร	ที่ปรึกษาพิเศษ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
พ.ต.อ.บริสุทธิ์ นุศรีวอ	รองผู้บังคับการ กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
รศ.ศราวุธ ปาลีโกชน์	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

และ นำมาหาดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Item Objective Congruence) ดังนี้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเงื่อนไขเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีลักษณะการให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|----|---|
| 1 | หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ |
| 0 | หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ |
| -1 | หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ |

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คือ

ค่าดัชนี IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ นำไปใช้ได้ และ ค่าดัชนี IOC น้อยกว่า 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ นำไปใช้ไม่ได้ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องรวม เท่ากับ

(6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน

(7) นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อคำนวณหาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ว่า ข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach 'Alpha ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเชื่อมั่น (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ขานิประศาสน์, 2545) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ตัวแปร	ค่า Cronbach's Alpha
ความผูกพันต่อองค์กร	
ปัจจัยด้านจิตใจ	.798
ปัจจัยด้านการคงอยู่	.735
ปัจจัยด้านบรรทัดฐาน	.785
คุณภาพชีวิตการทำงาน	
ด้านผลตอบแทน	.889
ด้านความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน	.913
ด้านความมั่นคงในหน้าที่	.894
ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	.841
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	.884
ด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา	.900
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน	.723
ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การ	.899
การคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจ	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจ	.847

3.3.2. เครื่องมือเชิงคุณภาพ

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

(1) ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

- (2) กำหนดขอบข่ายของข้อมูลที่ต้องการให้ครอบคลุมกรอบการศึกษาค้นคว้า
- (3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- (4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยรวมถึงความถูกต้องเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขทางด้านภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
- (5) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยต่อไป

3.4 เครื่องมือการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือทั้งสองประเภท ดังนี้

3.4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตและการคงอยู่ในงานของบุคลากร โดยดัดแปลงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับกรอบแนวคิดในการทำวิจัย ซึ่งรูปแบบข้อคำถามเป็นปลายปิด (Close ended Question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การตั้งคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, การศึกษา, อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสังกัด

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ โดยปรับเปลี่ยนจากแบบสอบถามงานวิจัยของ ปกรณ์ ลิมโยธิน (2555, หน้า 148-153) และ ภัสธารีย์ ชุมทรัพย์ดี (2556, หน้า 94-95) ในหัวข้อเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ ซึ่งประยุกต์มาจากแนวคิด ของ Dunham (1994); Meyer (1993) และ Steers (1997) ประกอบกับผลวิจัยเกี่ยวกับผลของการมีความผูกพันต่อองค์กรของ Organ (1988, pp. 755-802 อ้างใน Tanyaporn, 2013) และ Podsakoff และ Mackenzie (1994, pp. 263-264 อ้างใน Tanyaporn, 2013) และ American Society for Training & Development [ASTD] (2008 อ้างใน Paradise, 2008)

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน และด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การ จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ โดยประยุกต์คำถามจากแบบสอบถามงานวิจัยของ เกตุนภัส เมธิกสิวัฒน์ (2552, หน้า 108), อีรุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557, หน้า 76-78); ปกรณ์ ลิมโยธิน (2555, หน้า 150) และภัสธารีย์ ชุมทรัพย์ดี (2556, หน้า 92-94) ซึ่งเป็นการนำแนวคิดของ Walton (1974) และ Kandasamy และ Ancheri (2009) มาปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของ งานวิจัย

ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจ โดยจำกัดปัจจัย ให้อยู่ในเนื้อหาของความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ประยุกต์คำถามจากงานวิจัยของ อีรุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557, หน้า 76-78)

ในส่วนที่ 2-4 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประเภทประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล แบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยคำถามส่วนที่ 2-3 ใช้คำว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในส่วนที่ 4 ใช้คำว่า มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ความคิดเห็น	ระดับคะแนนคำตอบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ มากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วย/ มาก	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ/ ปานกลาง	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย/ น้อย	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ น้อยที่สุด	1 คะแนน

โดยการแปรผลระดับคะแนน ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งช่วงระดับความคิดเห็น ใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่าตัวเลขในสูตร} &= \frac{5-1}{8} \\ \text{อันตรภาคชั้น} &= 0.8 \end{aligned}$$

ทำให้ได้เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย โดยยึดหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ช่วงชั้นของคะแนน	แปลผล
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	น้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.4.2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol) เพื่อศึกษาถึงเหตุผลในการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลและแนวทางในการรักษาการคงอยู่ในงานต่อไป โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยถามในประเด็นต่อไปนี้ คือ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ อายุ สถานภาพการสมรส สังกัดฝ่ายใด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้

ตอนที่ 2 เจาะลึกที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเหตุผล และเงื่อนไขในการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำนวน 10 ข้อ

3.5 การรวบรวมข้อมูล

3.5.1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัย และบทความที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐาน สร้างกรอบความคิด และสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

(1) จัดทำแบบสอบถาม โดยกำหนดจำนวนข้อมูลที่ต้องการศึกษาไว้ 133 ชุด ตามระยะเวลา ระหว่างวันที่ 15 มีนาคม 2564 – 15 เมษายน 2564

(2) จัดทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บังคับบัญชาของกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจในสังกัดตามช่วงระยะเวลาข้างต้น

(3) ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 ชุด

(4) รวบรวม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

3.5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

(1) ขออนุญาตและขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้บังคับบัญชาของทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย โดยแนบกำหนดการนัดหมายที่จะไปสัมภาษณ์

(2) ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับข้าราชการตำรวจในแต่ละฝ่าย ของกองทะเบียนพล ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ล่วงหน้า 3 วันก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

(3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Selection Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) จำนวน 7 คน โดยทำการสัมภาษณ์เป็นเวลา 30 นาที – 1 ชั่วโมง ต่อ 1 คน ด้วยตัวเอง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยครั้งนี้ มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดสถิติ ดังนี้

(1) **หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)** แบบรายด้านและรายข้อคำถามโดยการหาค่าความ สอดคล้องด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficients) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น (M) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7

(2) สถิติพื้นฐาน

- วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยสถิติร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequency)

- วิเคราะห์สรุปอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation (SD)

(3) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

- ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้วยการคำนวณสถิติ 2 ประเภท ดังนี้ Independent T-test เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจากปัจจัยส่วนบุคคลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามเพศ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

One Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจากปัจจัยส่วนบุคคลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามอายุ สถานภาพ การศึกษา อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสังกัด โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

- ทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ 3 ด้วย Multiple Linear Regression เพื่อวิเคราะห์ระดับอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นอิสระต่อกัน ค่า Dublin Watson มีค่าระหว่าง 1.5 -2.5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554, หน้า 131) ให้ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ที่แสดงค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีค่า Tolerance > 0.1, VIF < 10 (Hair et al., 2006) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เป็นต้น

ตารางที่ 7 สรุปสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน	Independent T-test One Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล	

3.6.2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- (1) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
- (2) จำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ออกให้เป็นระบบ
- (3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น
- (4) นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย

บทที่ 4

บทวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยหัวข้อ อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

4.6 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำนวน 133 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสังกัด โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	41	30.8
หญิง	92	69.2
รวม	133	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 และเพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	22	16.5
31 - 40 ปี	49	36.8
41 - 50 ปี	43	32.3
50 - 60 ปี	19	14.3
รวม	133	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และช่วงอายุ 50-60 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	79	59.4
สมรส	50	37.6
หย่าร้าง	4	3.0
รวม	133	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	6.0
ปริญญาตรี	81	60.9
สูงกว่าปริญญาตรี	44	33.1
รวม	133	100.0

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	9	6.8
1 - 3 ปี	8	6.0
4 - 6 ปี	22	16.5
7 - 10 ปี	27	20.3
10 ปีขึ้นไป	67	50.4
รวม	133	100.0

จากตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมา คือ อายุราชการ 7 – 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 อายุราชการ 4 – 6 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 อายุราชการต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.8 และ อายุราชการ 1-3 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	27	20.3
15,001 – 20,000 บาท	19	14.3
20,001 – 30,000 บาท	26	19.5
30,001 – 40,000 บาท	34	25.6
40,001 – 50,000 บาท	26	19.5
มากกว่า 50,000 บาท	1	0.8
รวม	133	100.0

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ถัดมาคือ 26 คน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และ 40,001 –

50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และมีเพียง 1 คน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 0.8

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน และร้อยละของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล จำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายอำนวยการ	25	18.8
ฝ่ายประวัติบุคคล	49	36.8
ฝ่ายแต่งตั้ง	15	11.3
ฝ่ายความชอบ	23	17.3
ฝ่ายบรรจุ	13	9.8
ฝ่ายประเมินบุคคล	8	6.0
รวม	133	100.0

จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายประวัติบุคคล จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคือ ฝ่ายอำนวยการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ฝ่ายความชอบ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ฝ่ายแต่งตั้ง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ฝ่ายบรรจุ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และฝ่ายประเมินบุคคล จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
ด้านจิตใจ	4.26	0.47	มากที่สุด
ด้านการคงอยู่	3.80	0.45	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.80	0.55	มาก
รวม	3.95	0.41	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ข้าราชการตำรวจให้ความสำคัญสูงสุด คือ ปัจจัยด้านจิตใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้	4.35	0.56	มากที่สุด
2. ค่านิยมของท่านสอดคล้องกับค่านิยมของหน่วยงานนี้ เช่น พร้อมเรียนรู้งานใหม่ตลอดเวลา, เน้นความถูกต้องของงานที่ทำ, ให้ความสำคัญต่อความสะอาดในหน่วยงาน เป็นต้น	4.28	0.61	มากที่สุด
3. ท่านชอบทำงานที่นี่เพราะมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ของท่าน	4.01	0.67	มาก
4. ท่านทำงานที่นี่เพราะรู้สึกผูกพันเป็นครอบครัว	4.17	0.71	มาก
5. ท่านห่วงใยและคอยระวังไม่ให้หน่วยงานเสื่อมเสีย	4.48	0.57	มากที่สุด
รวม	4.26	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 4.48 คือ มีความห่วงใยและคอยระวังไม่ให้หน่วยงานเสื่อมเสีย รองลงมา รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ค่านิยมของตนสอดคล้องกับค่านิยมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 กลุ่มตัวอย่างทำงานที่นี่เพราะรู้สึกผูกพันเป็นครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และกลุ่มตัวอย่างชอบทำงานที่นี่เพราะมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
องค์กรในด้านการคงอยู่

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
6. หน่วยงานนี้ส่งเสริมให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานต่อไป	4.12	0.72	มาก
7. ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	3.99	0.78	มาก
8. ท่านจะลาออกเมื่อหน่วยงานอื่นให้ข้อเสนอที่เท่าเทียมหรือดีกว่าหน่วยงานนี้	2.96	1.17	มาก
9. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์องค์กร	4.26	0.68	มาก
10. ท่านยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไป แม้ไม่มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าหรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง	3.65	0.78	มาก
รวม	3.80	0.45	มาก

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 4.26 คือ กลุ่มตัวอย่างมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์องค์กร รองลงมา คือ หน่วยงานนี้ส่งเสริมให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 กลุ่มตัวอย่างยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไป แม้ไม่มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าหรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และจะลาออกเมื่อหน่วยงานอื่นให้ข้อเสนอที่เท่าเทียมหรือดีกว่าหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
องค์กรในด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
11. เหตุผลที่ท่านอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะรู้และเข้าใจ หน้าที่ของตนเองและข้อตกลงที่ทำไว้กับองค์กร	4.09	0.69	มาก
12. ท่านยังคงอยู่กับหน่วยงานนี้ต่อไป เพราะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ ถูกต้องและควรกระทำ	3.98	0.69	มาก
13. ท่านมีความจงรักภักดีกับองค์กร	4.30	0.64	มาก
14. ท่านรู้สึกว่าการเปลี่ยนงานไปทำงานที่อื่นเป็นการไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ศรัทธาต่อองค์กร	2.75	1.15	มาก
15. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ทุกคนควรจะรู้สึก เช่นเดียวกัน	3.88	0.84	มาก
รวม	3.80	0.55	มาก

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.30 คือ กลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีกับองค์กร รองลงมา คือ เหตุผลที่อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะรู้และเข้าใจหน้าที่ของตนเองและข้อตกลงที่ทำไว้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 กลุ่มตัวอย่างยังคงอยู่กับหน่วยงานนี้ต่อไป เพราะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ทุกคนควรจะรู้สึกเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 และรู้สึกว่าการเปลี่ยนงานไปทำงานที่อื่นเป็นการไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ศรัทธาต่อองค์กร ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
ด้านผลตอบแทน	3.49	0.77	มาก
ด้านความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน	4.08	0.65	มาก
ด้านความมั่นคงในหน้าที่	4.17	0.57	มาก
ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	3.93	0.56	มาก
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	4.20	0.53	มาก
ด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา	4.06	0.58	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน	3.90	0.55	มาก
ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การ	4.02	0.59	มาก
รวม	3.98	0.48	มาก

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ข้าราชการตำรวจให้ความสำคัญสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 ด้านความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 ด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านผลตอบแทน

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
1. ท่านคิดว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม	3.61	0.88	มาก
2. ผลตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับหน้าที่ของท่าน	3.67	0.79	มาก
3. ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม	3.62	0.92	มาก
4. รายได้ของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	2.91	1.12	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านใส่ใจในการปรับปรุงสวัสดิการเพื่อให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดได้รับผลตอบแทนที่ดีขึ้น	3.64	0.90	มาก
รวม	3.49	0.77	มาก

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมา คือ หน่วยงานใส่ใจในการปรับปรุงสวัสดิการเพื่อให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดได้รับผลตอบแทนที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 กลุ่มตัวอย่างได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 กลุ่มตัวอย่างคิดว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.61 และรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
6. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในการปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อความสะดวกสบายของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงาน	4.07	0.71	มาก
7. บริเวณที่ท่านปฏิบัติงานมีความสะอาด อากาศถ่ายเทได้ดี และมีแสงสว่างเพียงพอ	4.10	0.84	มาก

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
8. ท่านรู้สึกสะดวกสบายในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.09	0.74	มาก
9. ท่านมีอุปกรณ์ปฏิบัติงาน เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและปลอดภัยต่อสุขภาพ	4.16	0.75	มาก
10. มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องความปลอดภัย และสุขอนามัยแก่ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	3.99	0.71	มาก
รวม	4.08	0.65	มาก

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความปลอดภัย และเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.16 คือ กลุ่มตัวอย่างมีอุปกรณ์ปฏิบัติงาน เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและปลอดภัยต่อสุขภาพ รองลงมา คือ บริเวณที่ปฏิบัติงาน มีความสะอาด อากาศถ่ายเทได้ดี และมีแสงสว่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 รู้สึกสะดวกสบายในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 หน่วยงานให้ความสนใจในการปรับปรุงสภาพการทำงาน เพื่อความสะดวกสบายของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 และมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องความปลอดภัย และสุขอนามัยแก่ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยด้านความมั่นคงในหน้าที่

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
11. ท่านมั่นใจว่าความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของท่านจะทำให้ท่านทำงานที่หน่วยงานนี้ได้เท่าที่ต้องการ	4.19	0.66	มาก
12. ท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.16	0.73	มาก
13. ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงดี	4.30	0.69	มากที่สุด
14. ท่านมีความสนใจ พึงพอใจในงานของตน	4.10	0.64	มาก
15. ท่านพอใจกับโอกาสที่จะเติบโตในหน่วยงานแห่งนี้	4.11	0.70	มาก
รวม	4.17	0.57	มาก

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.30 คือ รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงดี รองลงมา คือ มั่นใจว่าความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานจะทำให้สามารถทำงานที่หน่วยงานนี้ได้เท่าที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 รู้สึกพอใจกับโอกาสที่จะเติบโตในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 และมีความสนใจ พึงพอใจในงานของตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
16. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.90	0.72	มาก
17. ท่านสามารถรับวิธีการดำเนินงานใหม่ๆ มาปรับใช้ให้เหมาะกับงานที่ได้รับมอบหมายได้	4.02	0.68	มาก
18. ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม เป็นต้น	3.93	0.67	มาก
19. งานของท่านเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ	3.71	0.75	มาก
20. ท่านสามารถรับมือกับภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ได้	4.06	0.75	มาก
รวม	3.93	0.56	มาก

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.56

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.06 คือ กลุ่มตัวอย่าง สามารถรับมือกับภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ได้ รองลงมา คือ สามารถรับวิธีการดำเนินงานใหม่ๆ มาปรับใช้ ให้เหมาะกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
21. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการเสมอๆ	4.34	0.59	มากที่สุด
22. งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับข้าราชการตำรวจคนอื่นๆ	4.26	0.64	มากที่สุด
23. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.66	มาก
24. ท่านและแขกของหน่วยงานปฏิบัติต่อกันอย่างสุภาพ และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	4.29	0.63	มากที่สุด
25. ท่านได้รับความชมเชยจากผู้มาติดต่อราชการหรือข้าราชการตำรวจภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	4.08	0.67	มาก
รวม	4.20	0.53	มาก

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.34 คือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการเสมอๆ รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างและแขกของหน่วยงานปฏิบัติต่อกันอย่างสุภาพ และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.29 งานที่รับผิดชอบทำให้ได้สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับข้าราชการตำรวจคนอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 ได้รับความชมเชยจากผู้มาติดต่อราชการหรือข้าราชการตำรวจภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 และสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
26. นโยบายบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นธรรมและชัดเจน	4.05	0.72	มาก
27. ท่านได้รับข้อมูล ข่าวสารต่างๆที่ถูกต้องจากหน่วยงาน	4.03	0.66	มาก
28. ท่านได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.98	0.66	มาก

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
29. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อท่านทำให้รู้สึกว่าคุณมีคุณค่า	4.04	0.69	มาก
30. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจในสังกัดทุกคน	4.20	0.67	มาก
รวม	4.06	0.58	มาก

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชาโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.20 คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจในสังกัดทุกคน รองลงมา คือ นโยบายบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นธรรมและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อกลุ่มตัวอย่างทำให้รู้สึกว่าคุณมีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 ได้รับข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ที่ถูกต้องจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 และได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
31. งานในหน้าที่ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.77	0.86	มาก
32. ท่านมีเวลาพักผ่อนจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เพียงพอ	4.07	0.62	มาก
33. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายของท่านมากเกินไป	3.43	1.08	มาก
34. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด	4.18	0.67	มาก
35. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัว โดยไม่มีภาระงานมาเกี่ยวข้อง	4.03	0.68	มาก
รวม	3.90	0.55	มาก

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.18 คือ สามารถทำงานให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ มีเวลาพักผ่อนจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 มีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัว โดยไม่มีภาระงานมาเกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 งานในหน้าที่ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 และภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
36. หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ให้ข้าราชการตำรวจเกิดความผูกพันและการทำงานร่วมกันผ่านกิจกรรมดังกล่าวต่อสังคมในด้านต่างๆ	3.93	0.68	มาก
37. หน่วยงานทำให้ท่านตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกที่ดี	4.02	0.57	มาก
38. ท่านภูมิใจว่าหน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงในทางที่ดี	4.21	0.72	มากที่สุด
39. หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงในด้านความยุติธรรม โปร่งใส	3.98	0.76	มาก
40. หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยลดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม	3.96	0.73	มาก
รวม	4.02	0.59	มาก

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.21 คือ รู้สึกภูมิใจว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21 รองลงมา คือ หน่วยงานทำให้ตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 หน่วยงานมีชื่อเสียงในด้านความยุติธรรม โปร่งใส มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 หน่วยงานมีส่วนช่วยลดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 และหน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ให้ข้าราชการตำรวจเกิดความผูกพันและการทำงานร่วมกันผ่านกิจกรรมดังกล่าวต่อสังคมในด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจ กองทะเบียนพล

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของ
ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
1. มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และตำแหน่งงานตามความเหมาะสม ตามความสามารถและผลงาน	3.94	0.70	มาก
2. การพัฒนาและน่านวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาช่วยส่งเสริมทักษะและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	3.90	0.77	มาก
3. มีขั้นตอนการเข้าถึงผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานไม่ซับซ้อน	4.10	0.69	มาก
4. มีเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน	3.85	0.81	มาก
5. มีการสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.04	0.66	มาก
รวม	3.97	0.57	มาก

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.10 คือ มีขั้นตอนการเข้าถึงผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานไม่ซับซ้อน รองลงมา คือ มีการสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และตำแหน่งงานตามความเหมาะสม ตามความสามารถและผลงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 มีการพัฒนาและน่านวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาช่วยส่งเสริมทักษะ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และมีเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 ตามลำดับ

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล	t	F	Sig.	แปลผล
เพศ	-1.573		0.118	ไม่ส่งผล
อายุ		0.981	0.404	ไม่ส่งผล
สถานภาพ		0.601	0.550	ไม่ส่งผล
ระดับการศึกษา		1.772	0.174	ไม่ส่งผล
อายุราชการ		1.225	0.304	ไม่ส่งผล
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		0.704	0.590	ไม่ส่งผล
สังกัด		0.195	0.964	ไม่ส่งผล

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล โดยที่

H_0 : ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน แตกต่างกัน

ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล โดยใช้ค่า T-test และ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศมีค่า $t = -1.573$ และค่า $Sig = 0.118$ อายุ มีค่า $F = 0.981$ และค่า $Sig = 0.404$ สถานภาพ มีค่า $F = 0.601$ และค่า $Sig = 0.550$ ระดับการศึกษา มีค่า $F = 1.772$ และค่า $Sig = 0.174$ อายุราชการ มีค่า $F = 1.225$ และค่า $Sig = 0.304$ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า $F = 0.704$ และค่า $Sig = 0.590$ สังกัด มีค่า $F = 0.195$ และค่า $Sig = 0.964$

ผลจากการทดสอบสมมติฐานจึงปฏิเสธ H_1 ยอมรับ H_0 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ โดยจะแสดงรายละเอียดค่าสถิติของแต่ละปัจจัยด้วยผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.23 – 4.29 ดังนี้

ตารางที่ 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

เพศ	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	41	3.85	.63	-1.573	0.118
หญิง	92	4.02	.54		

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่า ค่า T-test เท่ากับ -1.573 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.118 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการ คงอยู่ในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

อายุ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
21 - 30 ปี	22	3.90	0.69	0.981	0.404
31 - 40 ปี	49	4.02	0.52		
21 - 30 ปี	43	3.87	0.59		
31 - 40 ปี	19	4.11	0.53		
รวม	133	3.97	0.57		

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่า ค่า F-test จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) เท่ากับ 0.981 และมีค่า Sig. เท่ากับ

0.404 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจ กองทะเบียนพลที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของ ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

สถานภาพ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
โสด	79	3.93	0.57	0.601	0.550
สมรส	50	4.00	0.60		
หย่าร้าง	4	4.20	0.37		
รวม	133	3.97	0.57		

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 32 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมพบว่า ค่า F-test จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เท่ากับ 0.601 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.550 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

ระดับการศึกษา	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	3.60	0.69	1.772	0.174
ปริญญาตรี	81	4.00	0.58		
สูงกว่าปริญญาตรี	44	3.97	0.52		
รวม	133	3.97	0.57		

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 33 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา

โดยรวมพบว่า ค่า F-test จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เท่ากับ 1.772 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.174 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุราชการที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของ ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

อายุราชการ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ต่ำกว่า 1 ปี	9	4.24	0.52	1.225	0.304
1 - 3 ปี	8	3.68	0.54		
4 - 6 ปี	22	3.87	0.58		
7 - 10 ปี	27	3.99	0.61		
10 ปีขึ้นไป	67	3.98	0.57		
รวม	133	3.97	0.57		

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 34 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุราชการที่ต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่ต่างกัน จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมพบว่า ค่า F-test จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เท่ากับ 1.225 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.304 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ต่ำกว่า 15,000 บาท	27	3.85	0.56	0.704	0.590
15,001 – 20,000 บาท	19	3.89	0.58		
20,001 – 30,000 บาท	26	4.07	0.64		

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
30,001 – 40,000 บาท	34	3.95	0.61		
มากกว่า 40,000 บาท	27	4.05	0.48		
รวม	133	3.97	0.57		

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 35 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมพบว่า ค่า F-test จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เท่ากับ 0.704 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.590 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสังกัดที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

สังกัด	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ฝ่ายอำนวยการ	25	3.98	0.68		
ฝ่ายประวัติบุคคล	49	3.99	0.56		
ฝ่ายแต่งตั้ง	15	3.91	0.57		
ฝ่ายความชอบ	23	3.93	0.59		
ฝ่ายบรรจุ	13	3.89	0.49		
ฝ่ายประเมินบุคคล	8	4.10	0.55		
รวม	133	3.97	0.57	0.195	0.964

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 36 แสดงผลการทดสอบความแตกต่าง ระหว่างสังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่แตกต่างกัน จำแนกตามสังกัด โดยรวมพบว่า ค่า F-test จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เท่ากับ 0.195 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.964 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรรายด้านที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.207	.451		2.674	.008
ด้านจิตใจ (X1)	.209	.110	.170	1.905	.059
ด้านการคงอยู่ (X2)	.170	.125	.135	1.360	.176
ด้านบรรทัดฐาน(X3)	.322	.110	.307	2.920	.004*

R = 0.517, R Square = 0.268, Adjusted R Square = .251
Std. Error of the Estimate = 0.49685 Durbin-w = 2.098 F = 15.712, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรรายด้านที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล โดยที่

H₀: ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

H₁: ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

ผลจากการวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรรายด้านที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis- Enter) พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว (ความผูกพันในองค์กร) มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล (Y) ซึ่งพบว่าคะแนนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐาน(X3) มีความสัมพันธ์เชิงบวก มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล (Y) มีค่าเท่ากับ .307

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล (Y) กับความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐาน(X3) เท่ากับ .517 โดยที่ตัวพยากรณ์การคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล (Y) ได้ร้อยละ 26.8 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .451 สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ

2.098 ซึ่งใกล้เคียงกับ 2.5 (อยู่ในช่วง 1.5 – 2.5) โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ของการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล (Y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Y=1.207+.307(x3)$$

ผลจากการทดสอบสมมติฐานจึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความผูกพันในองค์การ ด้านจิตใจ (X1) (Sig =0.059) และด้านการคงอยู่ (X2) (Sig =0.176) ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สามารถพยากรณ์ของการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลได้

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล
ตารางที่ 38 การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	.105	.234		.449	.654
ด้านผลตอบแทน (X1)	.080	.049	.108	1.655	.100
ด้านความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน(X2)	.125	.072	.141	1.732	.086
ด้านความมั่นคงในหน้าที่(X3)	-.255	.090	-.254	-2.832	.005*
ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร(X4)	.425	.085	.413	4.986	.000*
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม(X5)	.229	.093	.210	2.457	.015*
ด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา(X6)	.202	.082	.202	2.466	.015*
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน(X7)	-.044	.069	-.042	-.641	.523
ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การ(X8)	.213	.075	.218	2.833	.005*

R = 0.856, R Square = 0.733, Adjusted R Square = .716

Std. Error of the Estimate = 0.30602 Durbin-w = 2.171 F = 42.5363, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล โดยที่

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

ผลจากการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis- Enter) พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว (คุณภาพชีวิตการทำงาน) มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล (Y) พบว่าคะแนนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่(X3) มีความสัมพันธ์เชิงลบ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร(X4) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม(X5) ด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา(X6) และด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การ(X8) มีความสัมพันธ์เชิงบวก มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล (Y) มีค่าเท่ากับ -.254, .413, .210, .202 และ .218 โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร(X4) มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล (Y) สูงสุด คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา(X6) มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล (Y) ต่ำสุด

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล (Y) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่(X3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร(X4) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม(X5) ด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา(X6) และด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การ(X8) เท่ากับ .856 โดยที่ตัวพยากรณ์ ทั้ง 5 ด้าน การคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล (Y) ได้ร้อยละ 73.3 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .234 สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.171 ซึ่งใกล้เคียงกับ 2.5 (อยู่ในช่วง 1.5 – 2.5) โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ของการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล (Y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 105 - .254(x3) + .413(x4) + .210(x5) + .202(x6) + .218(x8)$$

ผลจากการทดสอบสมมติฐานจึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ที่กล่าวมาข้างต้น มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทน (X1) (Sig = 0.100) ด้าน

ความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน (X2) (Sig =0.086) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน(X7) (Sig =0.523) โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สามารถพยากรณ์ของการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลได้

ตารางที่ 39 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. ปัจจัยส่วนบุคคล (ที่แตกต่างกัน)		
เพศ		✓
อายุ		✓
สถานภาพ		✓
ระดับการศึกษา		✓
อายุราชการ		✓
ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน		✓
สังกัด		✓
2. ความผูกพันต่อองค์กร (มีอิทธิพล)		
ด้านจิตใจ		✓
ด้านการคงอยู่		✓
ด้านบรรทัดฐาน	✓	
3. คุณภาพชีวิตการทำงาน (มีอิทธิพล)		
ด้านผลตอบแทน		✓
ด้านความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน		✓
ด้านความมั่นคงในหน้าที่	✓	
ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	✓	
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	✓	
ด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา	✓	
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน		✓
ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การ	✓	

4.6 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเป็นการค้นหาข้อมูลโดยให้ความสำคัญกับความหมายในทัศนะของผู้ตอบ เป็นการค้นหากระบวนการคิดและระบบความเชื่อของผู้ตอบ โดยค้นหาสาเหตุขององค์ประกอบที่ต้องการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้สนับสนุนงานวิจัยเชิงปริมาณให้ได้คำตอบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และจากการวิเคราะห์ผลจากการถอดข้อมูลไฟล์เสียงที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้ มีทั้งสิ้น 7 คน แบ่งเป็น ผู้บังคับบัญชา 1 คน และข้าราชการตำรวจที่สังกัดในแต่ละฝ่ายของกองทะเบียนพล จำนวน 6 คน ได้แก่ ฝ่ายประวัติบุคคล ฝ่ายประเมินบุคคล ฝ่ายความชอบ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายแต่งตั้ง และฝ่ายบรรจุ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาและการวิเคราะห์ไว้ 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตารางที่ 40 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์โดยภาพรวม

ลำดับที่	การกำหนดรหัส	สังกัด	เพศ	อายุ	สถานภาพ	อายุราชการ
1	A1	ผู้บังคับบัญชา	ชาย	56	สมรส	37 ปี
2	A2	ฝ่ายประวัติบุคคล	หญิง	34	โสด	12 ปี
3	A3	ฝ่ายประเมินบุคคล	หญิง	48	สมรส	26 ปี
ลำดับที่	การกำหนดรหัส	สังกัด	เพศ	อายุ	สถานภาพ	อายุราชการ
4	A4	ฝ่ายความชอบ	ชาย	29	โสด	10 ปี
5	A5	ฝ่ายอำนวยการ	หญิง	44	สมรส	22 ปี
6	A6	ฝ่ายแต่งตั้ง	ชาย	32	โสด	14 ปี
7	A7	ฝ่ายบรรจุ	หญิง	51	สมรส	33 ปี

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์โดยการบรรยายลักษณะพร้อมทั้งบรรยายภาคในการสัมภาษณ์

A1 คือ ผู้บังคับบัญชา ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศชาย อายุ 56 ปี สถานภาพสมรส มีประสบการณ์ในการทำงานประมาณ 37 ปี ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ในเวลาประมาณ 13.00 น. ในวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2564 ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัวพูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

A2 คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายประวัติบุคคล ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 34 ปี สถานภาพโสด มีประสบการณ์ในการทำงานประมาณ 12 ปี ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า

สัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 10.00 น. ในวันที่ 21 เมษายน พ.ศ.2564 ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

A3 คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายประเมินบุคคล ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 48 ปี สถานภาพสมรส มีประสบการณ์ในการทำงานประมาณ 26 ปี ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 10.00 น. ในวันที่ 27 เมษายน พ.ศ.2564 ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 40 นาที

A4 คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายความชอบ ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศชาย อายุ 29 ปี สถานภาพโสด มีประสบการณ์ในการทำงานประมาณ 10 ปี ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 14.00 น. ในวันที่ 30 เมษายน พ.ศ.2564 ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 20 นาที

A5 คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 44 ปี สถานภาพสมรส มีประสบการณ์ในการทำงานประมาณ 22 ปี ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 09.00 น. ในวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 35 นาที

A6 คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายแต่งตั้ง ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศชาย อายุ 32 ปี สถานภาพโสด มีประสบการณ์ในการทำงานประมาณ 14 ปี ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 15.00 น. ในวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2564 ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 25 นาที

A7 คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายบรรจุ ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 51 ปี สถานภาพสมรส มีประสบการณ์ในการทำงานประมาณ 33 ปี ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 14.00 น. ในวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2564 ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึกข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล ซึ่งมีอายุราชการไม่ต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งสังกัดฝ่ายต่างๆ จำนวน 6 ฝ่าย และผู้บังคับบัญชา 1 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน มีประเด็นที่น่าสนใจ 4 ประเด็น ดังนี้

1. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า การทำงานในหน่วยงานนี้ (กองทะเบียนพล) มีโอกาสมองเห็นความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ดูแลกำลังพลทั่วทั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้เมื่อมีการแต่งตั้ง

เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง จะได้รับการพิจารณาก่อนเป็นลำดับแรก อีกทั้งหน่วยงานนี้ยังมีชื่อเสียงด้านสวัสดิการ และระบบการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นเป็นตอนที่ดีมากหน่วยงานนี้ ยกตัวอย่างเช่น

A2 กล่าวว่า “ใครๆก็อยากมาอยู่กองทะเบียนพล ตอนทีสอบเข้าตำรวจมา หลังจากฝึกอบรมเสร็จก็มีหลายคนแนะนำให้เลือกบรรจุตำแหน่งที่กองนี้ อยู่มาเรื่อยๆ ก็ไม่อยากจะเปลี่ยนตำแหน่งไปไหนเลย”

A3 กล่าวว่า “ที่อยู่ที่นี้มา 20 กว่าปีแล้วนะ ไม่คิดจะย้ายไปไหนเลย อยู่มานานก็บอกได้เลยนะว่าที่นี้เป็นหน่วยงานที่น่าอยู่ที่สุดในสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ช่วงที่พี่ครบชั้น สว. ก็ได้เลื่อนตำแหน่งทันทีเลย ผิดกับเพื่อนคนอื่นๆในรุ่น ที่อยู่ในหน่วยงานอื่น งานที่ทำก็มีหนักแค่บางช่วง หนักสุดก็จะเป็นรอบ เม.ย. กับ ต.ค. ทุกวันนี้ก็มีแต่คนต้องการที่จะย้ายเข้ามาอยู่ที่นี้กันนะ”

A7 กล่าวว่า “ทำงานที่นี่มีโอกาสก้าวหน้า บรรยากาศการทำงานที่นี่มันสนุก มีความสุข ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เรียนรู้หน้างานใหม่ๆ ตลอดเวลา เพราะข้อหาหรือราชการสำคัญๆจากหลายๆหน่วยงานใน สตช. ก็ผ่านกองนี้ทั้งหมด เราทำไปเรื่อยๆ เราก็จะเก่งขึ้น และมีโอกาสก้าวหน้า ย้ายไปอยู่ที่ไหน ก็มีแต่คนต้องการตัว”

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 คน แสดงความคิดเห็นในแนวเดียวกันว่า เกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานในกองทะเบียนพล บรรยากาศการทำงานมีความสุข อบอุ่น มีการช่วยเหลือกันและกัน และผู้บังคับบัญชาที่คอยยื่นมือมาช่วยเหลือ เมื่อพบเห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชา กำลังมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ หรือเรื่องส่วนตัวก็ตาม ยกตัวอย่างเช่น

A1 กล่าวว่า “ผมอยู่ที่นี้มานานมาก นับว่านานที่สุดในกองเลยก็ว่าได้ ผมบรรจุรับราชการครั้งแรกที่นี่ ตั้งแต่เป็นรองสารวัตร ตติยศร้อยตำรวจตรี จนตอนนี้เป็นรองผู้บังคับการ ยศพันตำรวจเอกแล้ว ที่นี้อยู่กันแบบเป็นพี่น้อง ผมไม่เคยมองใครเป็นลูกน้องเลย มองเป็นเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยกันให้งานแต่ละงานปิดจ๊อบได้ เมื่อมีความเป็นกันเองกัน เจองานมีปัญหา งานยากขนาดไหน ก็ทำให้มันลุล่วงไปได้ เพราะบรรยากาศการทำงานมันดี”

A6 กล่าวว่า “ฝ่ายแต่งตั้งที่ผมทำงานอยู่ งานหนักเอาการเลย ช่วงที่มีการแต่งตั้งโยกย้ายนี้ ต้องกิน นอน กันที่ทำงานเป็นอาทิตย์เลย แต่แม้งานจะหนัก ก็ทำงานกันสนุกนะ บรรยากาศที่ทุกคนช่วยกันทำงาน ทำให้ผมทำงานได้ โดยไม่รู้สึกเหนื่อยเลย งานมีปัญหาอะไรก็ยกหูถามผู้ใหญ่ได้เลย ปัญหาที่แก้กันได้ทันท่วงที เพราะเรื่องนี้แหละทำให้ผมทำงานที่นี่ได้เป็น 10 ปี”

3. ความผูกพันต่อองค์กร ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 7 พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ของกองทะเบียนพลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ ดังนี้

A1 กล่าวว่า “การเน้นให้ข้าราชการตำรวจเกิดความซื่อสัตย์ หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่เฉพาะความพึงพอใจต่อองค์กร เพราะมีพึงพอใจก็ไม่ทำให้คงอยู่ในองค์กรนาน แต่การซื่อสัตย์ต่อองค์กรจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เราก็ทำหลาย ๆ ด้าน ที่สำคัญที่สุดคือการสื่อสาร เราใช้แบบทันสมัย ให้ตรงกับตำแหน่ง ผมคิดว่าคนเราต้องการความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินอยากมี

ความสุขในการทำงาน การบอกต่อสำคัญ เชื่อว่า รุ่นพี่บอกรุ่นน้อง เพื่อนบอกต่อจะมีอิทธิพลสูงกว่า การโฆษณากับการให้แรงจูงใจ อยู่หน่วยงานนี้ตัวเงินไม่ใช่สิ่งสำคัญ หัวใจสำคัญคือการได้รับการยอมรับ ความสบายใจ ความผูกพันที่ได้รับทั้งจากองค์กร และเพื่อนร่วมงาน เมื่อไรเขาไม่สบายใจ เขาก็จะไม่อยู่ ที่นี่เราคนชมเขา มีความสัมพันธ์ดีต่อกัน เขาก็อยู่ได้ ที่นี่เราไม่มีปัญหาขาดแคลนข้าราชการตำรวจเลย”

A5 กล่าวว่า “สิ่งที่ฝ่ายอำนวยการเราทำกันทุกปี คือ ทำตามนโยบายนาย ที่ต้องการเตรียมความพร้อมให้กับคนรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาทำงาน มีการสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความสุข สร้างความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กร และมีการประชุม อบรม สัมมนาทุกไตรมาส เพื่อเปลี่ยนแนวคิดของผู้บังคับบัญชา และข้าราชการตำรวจในหน่วยงานว่าการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่ของทุกคน และผู้บังคับบัญชาต้องเอาใจใส่ รับฟังความคิดเห็น รวมทั้งเปิดโอกาสให้ลูกน้องสามารถเข้าถึงได้”

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลากหลายด้านต่างกันไป ดังบทสัมภาษณ์ที่จะยกตัวอย่าง ดังนี้

A1 กล่าวว่า “นายๆ ก็พยายามทำให้ลูกน้องมีความสุขและต้องการทำงานอยู่ในหน่วยนี้ต่อไป ลดอัตราการลาออกจากงานด้วย ตอนนั้นก็พยายามผลักดันนโยบายสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ปรับแนวทางการบริหารให้ยืดหยุ่น เช่น เวลาเข้า-ออกงาน การทำงานที่ได้ก็ได้ ชุดทำงานอิสระในวันศุกร์ มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน การกำหนด timeline ของงาน เพื่อให้ทราบถึงช่วงเวลาที่ต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จอย่างชัดเจน หรือการนำระบบดิจิทัลมาช่วยในการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการกำหนดนโยบายช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน”

A2 กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ที่นี้พบเห็นได้ง่าย เช่น มีการจัดกิจกรรมจิตอาสา การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมวันสงกรานต์ การจัดกิจกรรมวันปีใหม่ และการจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจในสังกัด มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน”

A3 กล่าวว่า “ถ้าจะให้พูดถึงคุณภาพชีวิต ด้านที่คิดว่าสำคัญกับพี่ที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ กล่าวคือ อยู่ที่นี่จะมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี การทดสอบสมรรถนะร่างกาย การให้เงินสมทบในการจัดซื้อเครื่องแบบข้าราชการ และการให้เงินช่วยเหลือกรณีบุคลากรเสียชีวิต รวมทั้ง ในการทำงานนอกเวลาราชการ บุคลากรจะได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ซึ่งเป็นการเพิ่มค่าตอบแทนอีกทาง”

A4 กล่าวว่า “หลายปีมาแล้วที่หน่วยงานได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีความสอดคล้องกับศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจแต่ละคน มีการสร้างกิจกรรมที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนทุกช่วงวัยให้ทำงานร่วมกันได้ เช่น กีฬาสีของหน่วยงาน งานเลี้ยงประจำปี มีการ

ปรับเปลี่ยนสวัสดิการให้ยืดหยุ่น มีการหมุนเวียนกันทำงานในตำแหน่งอื่น มีนโยบายที่สร้างความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพด้วย”

A5 กล่าวว่า “ทำงานที่นี้ก็นับว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีนะ ถ้าให้พูดถึงด้าน ก็คงจะเป็นด้านความปลอดภัย และเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน กิจกรรมที่เราทำกันประจำ คือ กิจกรรม 5 ส. กิจกรรม Big Cleaning Day การจัดเก็บเอกสารในรูปแบบของเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และส่งเสริมให้มีการประดับต้นไม้ และมีนโยบายในด้านความปลอดภัย ได้แก่ การใช้ระบบศัลยกรรมในการเข้า – ออกตึก การแลกเปลี่ยนบัตรสำหรับผู้มาติดต่อราชการ และการจัดเวรเจ้าหน้าที่ให้ตรวจดูความเรียบร้อยภายในอาคารที่ทำการ เป็นต้น”



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถสรุปและอภิปราย ผลการวิจัยได้ ดังหัวข้อต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ
- 5.2 สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
- 5.3 อภิปรายผล
- 5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้
- 5.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

5.1.1 ประมวลผลการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 133 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่คือระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 30,001-40,000 บาท และสังกัดฝ่ายประวัติบุคคล

ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีด้านจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุดจากทั้ง 3 ด้าน โดยปัจจัยความห่วงใยและคอยระวังไม่ให้หน่วยงานเสื่อมเสีย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการคงอยู่ ข้าราชการตำรวจมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์องค์การ และด้านบรรทัดฐาน ข้าราชการตำรวจมีความจงรักภักดีกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้

ในส่วนของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม โดยปัจจัยการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการเสมอๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความมั่นคงในหน้าที่ รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงดี ด้านความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ การมีอุปกรณ์ปฏิบัติงาน เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและปลอดภัยต่อสุขภาพ ด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจในสังกัดทุกคน ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การ รู้สึกภูมิใจว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีชื่อเสียงในทางที่ดี ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ปัจจัยการที่สามารถรับมือกับภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจ

สามารถทำงานให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด และด้านผลตอบแทน ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ผลตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่มีขั้นตอนการเข้าถึงผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานไม่ซับซ้อน รองลงมาคือ มีการสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.1.2 ประมวลผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และการพิสูจน์สมมติฐาน

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

สมมติฐานที่ 1

ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน พิสูจน์สมมติฐานโดยใช้การคำนวณสถิติ Independent T-test และ One Way ANOVA ผลปรากฏว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสังกัด ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

สมมติฐานที่ 2

ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล ผู้วิจัยเลือกใช้ Multiple linear Regression โดยเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น Durbin Watson ผลการศึกษาตัวแปรอิสระความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์คาดการณ์การคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องตามสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ หากหน่วยงาน (กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ) ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้สามารถสร้างหรือพัฒนาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในข้าราชการตำรวจได้มากขึ้น การคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลก็จะเกิดเพิ่มขึ้นตามไป

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

สมมติฐานที่ 3

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล ผู้วิจัยเลือกใช้ Multiple linear Regression โดยเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น Durbin Watson ผลการศึกษาตัวแปรอิสระคุณภาพชีวิตการทำงานในงานวิจัยนี้มีปัจจัย 5 ด้าน จากทั้งหมด 8 ด้าน

ที่สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์คาดการณ์การคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา และด้านความภาคภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การ กล่าวคือ หากกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในครั้งนี้ สามารถพัฒนาปัจจัยดังกล่าวให้เกิดขึ้นในข้าราชการตำรวจได้มากขึ้น การคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจในองค์การก็จะเกิดเพิ่มขึ้นตามไป ส่วนปัจจัยด้านผลตอบแทน ความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน พบว่ามีอิทธิพลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในงานวิจัยนี้

ตารางที่ 41 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถสรุปสิ่งจูงใจในการทำงานที่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่าง หรือผู้ให้สัมภาษณ์ตั้งใจคงอยู่ในองค์การต่อไปโดยไม่คิดจะลาออก 5 ประการ ได้แก่

- 1) ต้องการความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ โดยลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2) ต้องการงานที่ทำทนายเพื่อความก้าวหน้าความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับทั้งระบบบุคคล องค์การและสากล
- 3) ต้องการรางวัลและค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 4) ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน
- 5) ต้องการเรียนรู้และพัฒนาในส่วนที่สอดคล้องกับงานในสายอาชีพรวมถึงการพัฒนาความฉลาดรอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณและตัวแปรอิสระแต่ละด้านในการศึกษาวิจัย

5.3 อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านเพศ

จากผลการวิจัย พบว่าข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ไม่มีการกำหนดปริมาณระหว่างเพศชายและหญิงที่ชัดเจนเพื่อศึกษาความแตกต่างในภาวะที่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่า ๆ กัน ถึงแม้พฤติกรรมการมีส่วนร่วมจะถูกกำหนดขึ้นโดยเพศที่สามารถเปลี่ยนไปได้ตามแรงกระตุ้นจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ช่วงเวลา สถานที่ รวมถึงค่านิยมของสังคมในช่วงนั้น แต่การทำงานในหน่วยงานตำรวจ อาจมีระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการส่วนใหญ่ที่ไม่ต่างกันระหว่างเพศ ทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อการคงอยู่ในงานของทั้งชายและหญิงไม่มีแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) เรื่องปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมตามลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน พบว่าปัจจัยด้านเพศไม่มีผลกระทบต่อการรักษาพนักงาน

ปัจจัยด้านอายุ

จากผลการวิจัย พบว่าข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร สุโสภา (2553) เรื่องการรักษาพนักงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าอายุที่ต่างกันมีปัจจัยจูงใจและอัตราการรักษาพนักงานไม่ต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปกรณ์ ลีโยธิน (2555) ที่ทำการศึกษาดัชนีแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย และอีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) เรื่องปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในเขตกรุงเทพมหานคร ที่กล่าวตรงกันว่าพนักงานที่มีอายุมากจะมีการลาออกที่ลดลง โดยการปฏิเสธสมมติฐานของงานวิจัยนี้อาจเกิดจากการกระจุกตัวกันของข้อมูลในช่วงอายุหนึ่ง และอาจไม่มีการแบ่งแยกการปฏิบัติงานตามช่วงอายุของข้าราชการตำรวจที่ได้ทำการเก็บข้อมูล ทำให้การตัดสินใจหรือระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านสถานภาพ

จากผลการวิจัย พบว่าข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานไม่ต่างกัน จากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี

สถานภาพโสด (ร้อยละ 59.4) รองลงมา คือ สมรส (ร้อยละ 37.6) และจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน จะเห็นได้ว่าแต่ละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบทางสถิติ พบว่า สถานภาพไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วันทยานนท์ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปกรณ์ ลีมีโยธิน (2555) ที่ทำการศึกษาตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย โดยกล่าวว่าการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ได้ทำให้ความตั้งใจจะลาออกจากงานแตกต่างกัน ซึ่งการที่ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล อาจมาจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม ฝึกฝนทักษะทั้งการฝึกภาคสนาม หรือการอบรมความรู้ทางด้านอำนาจการที่ทุกคนต้องเข้าร่วมเพื่อให้เกิดมาตรฐานในการทำงาน และสร้างโอกาสพัฒนาการทำงาน ส่งผลให้ความคิดในการคงอยู่ของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านอายุราชการ

จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 50.4) รองลงมาคือช่วง 7-10 ปี (ร้อยละ 20.3) ทำให้มีสัดส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมากนัก และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ใกล้เคียงกันกับอายุราชการ ขณะเดียวกันข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนาน หากตัดสินใจลาออกก็จะสามารถรับบำเหน็จ บำนาญ ได้เช่นเดิม ทำให้ปัจจัยเรื่องอายุราชการไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษารั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุธิดา โต้พันธานนท์ (2549) ที่พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลของรัฐ การปฏิเสธสมมติฐานครั้งนี้ อาจเกิดจากปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ มาประกอบ เช่น สภาพแวดล้อม ภาระงาน เพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาทต่อเดือน รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน และจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน จะเห็นได้ว่ารายได้แต่ละระดับของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบทางสถิติพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) ที่พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ปัจจัยด้านสังกัด

จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานไม่ต่างกัน โดยฝ่ายประเมินบุคคลจะมีระดับความคิดเห็นในการคงอยู่ในงานมากที่สุด รองลงมาคือฝ่ายประวัติบุคคล และฝ่ายอำนวยการ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jabaar (2017) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ การปรับตัวในอาชีพ และการคงอยู่ในงานของการค้าปลีกเมืองหลวงเวสเทิร์นเคป ประเทศแอฟริกาใต้ ที่ระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อการตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์การ

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว คือ ด้านบรรทัดฐาน ซึ่งผลการวิจัยยังพบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในหน้าที่ของตนเอง การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการพึงพาได้ขององค์การ ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ Dunham และคณะ (1994) ว่าด้วยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับตัวแปรต่าง ๆ ในทฤษฎีของ Meyer และคณะ (1993) ว่าหาก บุคลากรมีความภาคภูมิใจ เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มั่นใจในผลประโยชน์ที่ได้รับ ห่วงใยและคอยระวังไม่ให้องค์การเสื่อมเสีย มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ ก็จะเกิดความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป ทฤษฎีของ Mowday และคณะ (1982) ที่กล่าวว่า พนักงานโรงแรมที่มีความเชื่อมั่น และยอมรับในองค์การ มีความพยายามเพื่อองค์การ จะมีความตั้งใจจะลาออกจากงานน้อย ทฤษฎีของ Steers (1997) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นการแสดงออกของพนักงานที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การ ซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญ

ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) และปรกรณ์ ลิมโยธิน (2555) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานและการลาออก

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งหมด 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์การ และด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ซึ่งกล่าวว่า เงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ และมีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิต เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation), สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (The Total Life Space) เป็นต้น นอกจากนี้ งานวิจัยของ เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ และณัฐพงษ์ มาศจิราภา (2559) ที่ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจขาดงานและการลาออก พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านความรับผิดชอบต่อ สังคม ด้านการบริหารงานที่เคารพสิทธิและความเสมอภาค และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในขณะที่ปัจจัยด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานในงานวิจัยครั้งนี้มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานที่มีระดับความสัมพันธ์และอิทธิพลทางลบ ซึ่งอาจเกิดจากความไม่พึงพอใจในภาระงานและเวลาการปฏิบัติงานที่อาจจะรบกวนเวลาส่วนตัว ช่วงเวลาพักผ่อนตามระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบกับปัจจัยร่วมอื่น ๆ เช่น ผลตอบแทน และเงื่อนไขการทำงาน เป็นต้น

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

5.4.1 หน่วยงานอื่นๆในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำผลการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานไปประกอบการตัดสินใจวางแผนกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพเพื่อดึงดูดให้ข้าราชการตำรวจคงอยู่ในหน่วยงานนานขึ้น และมากขึ้น

5.4.2 ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการ สามารถนำข้อมูลเบื้องต้นไปใช้ในการพัฒนาปัจจัยการบริหารหน่วยงาน ซึ่งสามารถเลือกใช้ปัจจัยด้านต่าง ๆ จากตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อองค์การคงอยู่ใน

งานของข้าราชการตำรวจ โดยผู้วิจัย เห็นว่าควรพิจารณาทุกปัจจัยควบคู่กันไป เพื่อโอกาสในการจะนำมาพัฒนาต่อไปในอนาคต แม้บางปัจจัยจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ แสดงให้เห็นถึงความตระหนักของผู้ของข้าราชการตำรวจที่รับรู้การมีอยู่ของปัจจัยนั้น ๆ

5.4.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปซึ่งมีอยู่จำนวนน้อย 19 คน หรือร้อยละ 14.3 เท่านั้น หมุนเวียนงานมาเป็นผู้สอนงาน หรือเป็นพี่เลี้ยงให้กับข้าราชการตำรวจบรรจุใหม่ รวมไปถึงจนกระทั่งเป็นวิทยากรภายในกรณีที่ข้าราชการตำรวจคนไหนมีความสามารถในการถ่ายทอดให้กับข้าราชการตำรวจกลุ่มอายุอื่นๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้สึกรับผิดชอบที่ต่อองค์กรของตน ไปจนถึง แนวคิด ความรู้ต่าง ๆ มากกว่าจะลงปฏิบัติเอง ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยภาพรวมมากกว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานเอง

5.4.4 ข้าราชการตำรวจโดยส่วนใหญ่ในหน่วยงานมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน หรือร้อยละ 60.9 ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานมากกว่ากลุ่มการศึกษาระดับอื่นๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรโดยภาพรวม ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสำคัญกับข้าราชการตำรวจกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีให้มาก อาทิ การสรรหาและการ คัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในหน่วยงาน ควรเน้นรับเฉพาะวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ไม่จำเป็นต้องรับวุฒิที่สูงกว่า เพราะหน่วยงานมีลักษณะเป็นหน่วยงานราชการ งานที่ทำเป็นงานประจำ ที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง อาจจะไม่เหมาะกับวุฒิที่สูงกว่าปริญญาตรีเพราะหากรับคนกลุ่มนี้เข้ามา อาจคิดว่าเรียนสูง เงินเยอะ งานสบาย ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานก็ต้องจ่ายเงินเดือนซึ่งเป็นต้นทุนที่มากขึ้นของหน่วยงาน

5.4.5 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทน และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านจิตใจ โดยอาจมีการพิจารณาปรับฐานเงินเดือน ให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามกฎหมาย จัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับข้าราชการตำรวจเป็นกลุ่ม ๆ ไป และเนื่องจากข้าราชการตำรวจแต่ละคนมีความจำเป็น และความรู้ในเรื่องของการเงินที่แตกต่างกัน การจัดแผนพัฒนาให้คำปรึกษาด้านการจัดการเงินออม แก่ข้าราชการตำรวจอาจจะเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่ดี นอกจากนี้ อาจมีการวางแผนโอกาสเส้นทางการทำงานให้ข้าราชการตำรวจ พร้อมผลประโยชน์ และสวัสดิการที่ได้รับอย่างชัดเจน เสนอทางเลือกที่หลากหลายและเปิดกว้าง เช่น นโยบายการทำงานข้ามสายงาน หรือสังกัดที่ทำอยู่ การฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ โปรแกรมที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เพื่อนำไปสู่การเลื่อน หรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน ให้ข้าราชการตำรวจเล็งเห็นถึงโอกาสในการเติบโตในงาน โดยทำควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานสูง โดยจัดชุดกิจกรรมเพื่อให้ข้าราชการตำรวจได้มีการพัฒนาทักษะ ความสามารถที่มีอยู่ และเกิดความรู้ใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี อุปกรณ์ โปรแกรมที่ทันสมัย หรือแนวทางการบริการประชาชน

ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เกิดเป็นความมั่นคง มั่นใจ เต็ม เต็ม และทำทนายคุณสมบัติในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งยังสร้างนิสัยใฝ่รู้ ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มขึ้นในระยะยาวอีกด้วย

5.4.6 ด้านความปลอดภัยและเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงาน โดยสร้างการทำงานในแบบการยศาสตร์ (Ergonomics) คำนึงถึงความสะดวกสบาย และสุขอนามัยในการทำงานของข้าราชการตำรวจให้มากขึ้น เนื่องจากการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานด้านอำนวยความยุติธรรม การทำงานผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์ที่ค่อนข้างยาวนานกว่าบางอาชีพ ทั้งนี้ ข้าราชการตำรวจบางฝ่ายอาจต้องนั่ง ยืน หรือเดินตลอดทั้งวัน สิ่งเล็กน้อยอย่างไฟที่สว่างมากเกินไป แก้วที่แข็งนึ่งไม่สะดวก ลิฟท์ที่ต้องรอนาน หรือขั้นตอนงานเอกสารต่าง ๆ ที่เกินความจำเป็น ก็อาจก่อให้เกิดความรำคาญ ความเครียดสะสม ประกอบเป็นเหตุผลหนึ่งของการลาออกได้ หากผู้บังคับบัญชาใส่ใจในการปรับปรุง สร้างพื้นที่ นำอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและประหยัดเวลาในการทำงานได้มากขึ้น สุขภาพกายและจิตของข้าราชการตำรวจก็จะดีขึ้น งานก็จะออกมาดี ตามความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานก็จะถูกเติมเต็มด้วยการรับรู้ และรู้สึกถึงความเอาใจใส่และข้อดีต่าง ๆ ในการทำงานอยู่ในหน่วยงานเช่นกัน

5.4.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรจัดการปริมาณภาระหน้าที่ให้ข้าราชการตำรวจโดยคำนึงถึงเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ควรมอบหมายภาระให้ใครคนใดคนหนึ่งมากเกินไป จนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ควรมีการหารือ รับฟัง และประเมินปริมาณงานและผลลัพธ์ของการทำงานจากข้าราชการตำรวจเจ้าของหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อการจัดการงานให้เหมาะสม ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของข้าราชการตำรวจ

5.4.8 ควรให้ความสำคัญที่จะปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านที่มีระดับคะแนนไม่สูง แต่มีค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการคงอยู่ในงาน อย่างด้านการบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานควรจะได้รับข้อมูล ข่าวสาร ความเป็นไปของหน่วยงานที่ถูกต้องเป็นจริงอย่างสม่ำเสมอ ให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกถึงความโปร่งใส และความยุติธรรมของหน่วยงาน พิจารณาลำดับชั้นของตำแหน่งงานให้มีความซับซ้อนน้อยลง เน้นให้ผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ และกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่ข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย และให้โอกาสในการแสดงความสามารถแก่ข้าราชการตำรวจแต่ละบุคคลมากขึ้น เปิดรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานทุกคนารู้สึกถึงคุณค่าของการทำงานและการคงอยู่ในงานของหน่วยงานของตน

5.4.9 ผู้บังคับบัญชาควรจะกำหนดนโยบาย หรือหาวิธีการสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับข้าราชการตำรวจให้มากขึ้น เช่น การสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน การทำให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การ และมาตรการอื่น ๆ ที่สร้างความผูกพันต่อองค์การ

5.4.10 ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะด้านการคงอยู่ให้กับข้าราชการตำรวจ อาทิ มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลทั้งวัตถุ เงินทอง สวัสดิการ และรางวัลทางด้านจิตใจ โส่ประกาศเกียรติคุณ สำหรับข้าราชการตำรวจที่ทำงานมานานเป็นช่วงระยะเวลาต่างๆ อย่างต่อเนื่อง 5 ปี 10 ปี 15 ปี 20 ปี ด้วยการให้รางวัลที่จูงใจมากขึ้นเมื่อข้าราชการตำรวจคงอยู่กับองค์การนานขึ้น เป็นต้น

5.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

5.5.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน หรือหน่วยงานที่มีที่ตั้งอยู่ต่างจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงความเห็นที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น หน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือกองบัญชาการอื่นๆ ทั่วประเทศ เป็นต้น

5.5.2 หากมีการใช้ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการลาออก หรือการคงอยู่ในงาน ควรเพิ่มปัจจัยด้านจำนวนหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างเคยทำงานมา เพื่อให้เห็นถึงสถิติ และอัตราเฉลี่ยของการเปลี่ยนตำแหน่งงานของข้าราชการตำรวจให้มากขึ้น ทั้งยังน่าจะสามารถนำมาวิเคราะห์สถิติการเปลี่ยนตำแหน่งงานของข้าราชการตำรวจในแต่ละช่วงวัยได้ด้วย

5.5.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจเพื่อเป็นแรงจูงใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมดิงศักยภาพของข้าราชการตำรวจในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานสูงสุด

5.5.4 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจทั้งในด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินเพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการสร้างนโยบายหรือแนวทางในการประกอบกิจการขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5.5.5 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมหรือสร้างให้ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การ เพื่อสร้างให้ข้าราชการตำรวจมีความรัก ผูกพัน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

5.5.6 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจเพื่อหาแนวทาง ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และขององค์การ เพื่อทำให้เกิดการคงอยู่ในงานต่อไป

บรรณานุกรม

- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations *Administrative Science Quarterly*.
- Cowin, L. S., & Hengstberger, S. C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *International of Nursing Studies*, 43, 59-70.
- Dunham, R. B., , Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organization commitment the utility intergrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 34.
- Ellenbecker, C. H. (2004). A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 47, 303-310.
- <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&hid=125&sid=9b5dd6a5-f502-4f43-933a-86fe632fb193%40sessionmgr110>.
- Hair, J. F., Jr., , Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & , & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall. .
- Huse, E. F., & Commings, T. G. (1985). *Organization development and change (3 ed.)*.
- Jabaar, R. (2017). *The relationship between organisational commitment, career adaptability and retention factors within the retail sector in the Western Cape University of South Africa*].
- Kandasamy, I., & Ancheri, S. (2009). Hotel employees' expectations of quality of work: A qualitative study. . *International Journal of Hospitality Management*, 28, 328-337.
- Kang, H. (2014). *A model of hospitality employee engagement* University of Nevada, NV.].
- Kulesa, P. (2003). Keeping the good apples. *Criminology And Law Enforcement*, 47(8), 32-35.
- Lee, J. (2012). *Antecedents and consequences of employee engagement: Empirical study of hotel employees and managers* Kansas State University,KS].

- Mathis, R. L. a., & Jackson, J. H. (2004). *Human resource management*
- Mc Closkey, M., & Joanne, C. (1990). Two Requirements for job contentment: Autonomy and social integration. *Journal of Scholarship*, 22(3), 140-143.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. . (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steer, R. M. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*.
- Paradise, A. (2008). *Learning influences employee engagement*.
<https://www.td.org/Publications/Magazines/TD/TD-Archive/2008/01/LearningInfluences-EmployeeEngagement>.
- Price, J. R., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurse. . *Academy of Management Journal*(24), 543-565.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Taro Yamane. (1970). *Statistic : an Introductory Analysis*. Harper&Row.
- Timossi et. al., L. S., Pedroso, B., Francisco, A. C. & Pilatti, L. A. (2008). *Evaluation of quality of work life: An adaptation from the Walton's qui model*. In XIV. International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Rio de Janeiro: ICIEOM.
- Walton, R. E. (1974). *Improving the quality of work life*.
- เนตรนภา ไหวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ) และ ณัฐพงษ์ มาศจิราภา. (2559). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานและความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาโรงแรมเซ็นทารา จังหวัดขอนแก่น. วารสารการบริการ และการท่องเที่ยวไทย, 11(1), 38-52.
- แคทริยา มณีรัตน์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน กรณีศึกษา: บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพมหานคร.

- กนกพร สุโสภาค. (2553). การธำรงรักษาพนักงาน. มหาวิทยาลัยบูรพา].
- กฤติน กุลเพ็ง. (2552). การวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ภาควิชาสถิติ.
- กำธร พุกขานานันท์ และคณะ. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของแพทย์ในภาครัฐ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- กึ่งกาญจน์ มั่งมีศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในองค์การของรัฐแห่งหนึ่งโดยมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพมหานคร.
- กิตติพงศ์ สุวรรณมาโจ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง มหาวิทยาลัยเนชั่น].
- ณัทพล โตบารมีกุล. (2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ฉันทพร ลากทิพนนต์. (2556). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและจริยธรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจของพนักงานโรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทารา สำนักงานใหญ่ มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. โรงพิมพ์อนันตศิลป์.
- นัทธี เอี่ยมอ่อน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลอันฮี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช]. นนทบุรี.
- นิตยา วันทยานันท์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร มหาวิทยาลัยบูรพา]. กรุงเทพมหานคร.
- นิสาชล ภูมิพื้นผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์แมชชีนเนอร์ จำกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย. (2553). ปัจจัยทำนายนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารสภาการพยาบาล, 26(4).

- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากูร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปกรณ ลิมโยธิน. (2555). ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์. (2559). ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. ปทุมธานี.
- พีรียา พิมอรัญ. (2557). ปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพมหานคร.
- ภัทรศยา จันทราวุฒิกร. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ภัศราธิ์ ขุมทรัพย์ดี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมระรินจินดา เวลล์เนส สปา รีสอร์ท วิทยาลัยดุสิตธานี].
- รัชนิพร ไชยมิ่ง. (2557). การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ขานิประศาสน์. (2545). ระเบียบวิธีการวิจัย. พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วรรณ วิริยะกั้งสานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยคริสเตียน].
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) มหาวิทยาลัยเกริก].
- วรารัตน์ บุญณสะ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพมหานคร.
- สมพงษ์ โมราฤทธิ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่. วารสารสาธารณสุขล้านนา 10, 1 (มกราคม-เมษายน), 34-52.
- สุธิดา โต้พันธานนท์, & (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

กรุงเทพมหานคร.

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. (2555). แนวคิดและปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของพนักงานองค์กร. 15, 157-162.

สุรพงษ์ มาลี. (2551). การจัดการความรู้ : นวัตกรรมและการบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสาร
ข้าราชการปีที่ 53, ฉบับที่ 4(ก.ค.-ส.ค.2551), 55-58.

สุรีย์ ท้าวคำลือ. (2549). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพมหานคร.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ร.ต.อ.หญิง นันทน์ลิน เทพคง
วัน เดือน ปี เกิด	29 พฤศจิกายน 2532
สถานที่เกิด	นครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษา	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาศาสตร์) เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	11/74 ถ.ยุทธศาสตร์ ซอย5/1 ต.ปากแพรก อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช 80110



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY