

คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา*

QUALITY OF WORKING LIFE AND PSYCHOLOGICAL FACTORS
AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF POLICE OFFICERS
IN CHACHOENGSAO PROVINCE

สกลวรรณ คำทองสุข¹ และ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์²

Sakolwatn Dumthongsuk¹ and Wallop Ratchatanon²

¹⁻²มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻²Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: me_faro@hotmail.co.th

วันที่รับบทความ : 26 กันยายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ 1 ตุลาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 1 ตุลาคม 2568

Received 26 September 2025; Revised 1 October 2025; Accepted 1 October 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจจังหวัดฉะเชิงเทรา และ 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา รูปแบบวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทราระดับชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน จำนวน 240 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย แบบเฉพาะเจาะจง และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.96 สถิติในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Citation:



* สกลวรรณ คำทองสุข และ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2568). คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(5), 1084-1096.

Sakolwatn Dumthongsuk and Wallop Ratchatanon. (2025). Quality of working life and psychological factors affecting organizational commitment of police officers in Chachoengsao Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(5), 1084-1096.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด อันได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม 2) ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านทัศนคติด้านพฤติกรรมด้านบรรทัดฐานทางสังคม และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ปัจจัยเชิงจิตวิทยา, ความผูกพัน

Abstract

This study aims to 1) Examine the levels of quality of work life and psychological factors influencing organizational commitment among police officers in Chachoengsao Province; 2) Investigate the level of organizational commitment among police officers in Chachoengsao Province; and 3) Explore how the quality of work life and psychological factors affect organizational commitment among police officers in the province. This research employed a mixed-methods approach. The sample consisted of 240 commissioned and non-commissioned police officers in Chachoengsao Province, selected through simple random and purposive sampling techniques. The reliability coefficient of the research instrument was 0.96. The statistical methods used in this study included percentage, mean, and standard deviation.

The results of the study found that 1) The quality of life at work in the overall view of all aspects is at the highest level. When considered as an aspect, it is found that the quality of life at work is at the highest level. These include:

adequate income and fair remuneration; a safe and healthy environment; progress and stability; good working relationships; democracy in an organization; work-life balance; pride in a socially valuable organization. 2) Commitment to the organization in the overall picture is at the highest level. When considered as a list, it is found that the most averaged aspects are attitudes towards social norms and behavior. 3) Quality of Working Life and Psychological Factors Affecting Organizational Commitment of Police Officers in Chachengsao Province found that the quality of working life and psychological factors affecting organizational commitment of police officers in Chachengsao Province were statistically significant at a level of 0.01.

Keywords: Quality of life, Psychological factors, Engagement

บทนำ

ข้าราชการตำรวจนั้นเป็นซึ่งบุคลากรของรัฐบาลที่มีปัญหาในเรื่องของด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องด้วยเกิดจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงานสูง ปัจจุบันพบว่า ภาระงานที่มีมากเกินไปกำลังพลและการที่จะต้อง ปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลาหลายชั่วโมงในสภาวะ แวดล้อมต่าง ๆ จึงส่งผลต่อตนเองและการ ปฏิบัติงาน เช่น เกิดความความอ่อนล้าในการ ปฏิบัติงานที่ไม่เป็นเวลา เวลาพักผ่อนน้อย เกิด ความเครียดจากการทำงาน ขาดความเป็น ส่วนตัวในชีวิตครอบครัว รวมทั้งความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า อัตรา เงินเดือนในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอต่อการ ครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากค่าครองชีพในการ ดำรงชีวิตที่เพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสก้าวหน้าใน การทำงานยังขึ้นอยู่กับระบบอุปถัมภ์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ทั้งหมดเหล่านี้ล้วนมีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจทั้งสิ้น โดย จะพบว่า เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวเกิด ปัญหาที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ทำให้ งาน ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผลเสียจะ ตกกับประชาชนซึ่งผลกระทบที่ตามมา คือ องค์การมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาประชาชน ทำประชาชนขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสร้างความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ทฤษฎีที่อยู่ในช่วงวัยทำงานจัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า มีบทบาทความสำคัญที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้อง

ทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึง ควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality 2 of working life) มีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิด ความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่อง สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของ องค์กร และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547)

ผู้บังคับบัญชาควรสนใจคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นด้านสวัสดิการ ด้านจิตใจ ด้านความคิด ด้านสุขภาพร่างกายจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงผลประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของตนไปในทิศทางที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์มุ่งหมายขององค์กรนั้น เป็นอย่างดี (ทัศนฯ แสงศักดิ์, 2549) ตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 กล่าวไว้ว่า จะพัฒนา คนต้องพัฒนาที่จิตใจ จะพัฒนาใครต้องพัฒนาตัวเราก่อน คุณภาพชีวิตคือเป้าหมายสูงสุด เมื่อ ตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็จะปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจหลักที่สำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจ แห่งชาติให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดคือ ความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ความสงบสุข ของสังคมและชุมชน ประสิทธิภาพสูงสุดในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นต้อง พัฒนาดำรวจให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด จิตใจ และได้รับสวัสดิการทดแทนกระทั่ง เกิดอุดมคติและมีความมั่นคงในความคิดอย่างสูง เพื่อให้เป็นข้าราชการตำรวจที่มีคุณภาพ มีคุณภาพ ชีวิตที่ดีและเป็นที่พึ่งของประชาชนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554, 2550)

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยได้ศึกษาปัญหาต่างๆ รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาการให้มีประสิทธิภาพ และเป็นการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะ การบริหาร การยอมรับในผลงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยเชิงจิตวิทยา ประกอบด้วย ความมีคุณค่า ความมั่นคง และความพร้อมในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทราให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ปัจจัยเชิงจิตวิทยาโดยรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย

การศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราระดับชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน โดยใช้สูตรของ Yamane (1970) โดยการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีจับฉลากโดยการสุ่มแบบไม่คืนกลับ ได้กลุ่มตัวอย่าง 240 คน และเพื่อให้ไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงคุณภาพ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจึงได้ตัดรายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพออก

การศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กำกับการ 1 ท่าน รองผู้กำกับการ จำนวน 2 ท่าน และข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ ระดับชั้นสัญญาบัตรที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน และชั้นประทวนที่ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด 13 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลสำหรับผู้ให้ข้อมูล 2) คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยเชิงจิตวิทยาของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ โดยเครื่องมือดังกล่าวนี้ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การตรวจสอบคุณภาพจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผ่านการประเมิน กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน นอกจากนั้นแล้วแบบสอบถามดังกล่าวยังผ่านการทดลองใช้กับกลุ่มใกล้เคียงจำนวน 30 คน โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) 0.96 จึงนับเป็นเครื่องมือการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจ จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจ จังหวัดฉะเชิงเทรา และ 3) ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแบบสัมภาษณ์ได้มาจากจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดขอบเขตและประเด็นในการศึกษาจากนั้นมาสร้างเป็นคำถามด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่ต้องการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างและเก็บกลับคืนด้วยตนเองจำนวนทั้งสิ้น 240 คน ตรวจสอบพบความสมบูรณ์และครบถ้วนของแบบสอบถาม จึงนำมาลงรหัส บันทึกข้อมูล ในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเผชิญหน้าด้วยตนเอง ผ่านทางโทรศัพท์และแบบออนไลน์ทางแอปพลิเคชันซูม โดยปฏิบัติตามขั้นตอนที่ได้แจ้งไว้กรรมการจริยธรรมในมนุษย์และกับผู้ให้สัมภาษณ์อย่างเคร่งครัด โดยใช้แบบสัมภาษณ์

แบบมีโครงสร้าง โดยมีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน 2568 – มิถุนายน 2568 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ (percentage) ใช้อธิบายคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = standard deviation) สำหรับอธิบายระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของการข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา และ สถิติเชิงอนุมาน (Quantitative Statistics) ใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยแบ่งแยกกลุ่มข้อมูลตามตัวแปรและประเด็นหลักที่ศึกษา คัดเลือกข้อมูลโดยตัดทอนข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้อง ออกไป นำข้อมูลที่ได้มาสร้างข้อสรุปตีความตามประเด็นหลักที่ศึกษาตามแต่ละข้อของวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้วิธีการพรรณนาความ

ผลการวิจัย

จากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผู้วิจัยได้ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของการข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังตารางด้านล่างต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของการข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทราที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม	4.90	0.31	มากที่สุด	1
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.53	0.51	มากที่สุด	6
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	4.17	0.53	มาก	7
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	4.53	0.57	มากที่สุด	5
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	4.80	0.41	มากที่สุด	3
6. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร	4.77	0.50	มากที่สุด	4
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.17	0.91	มากที่สุด	8

8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	4.80	0.48	มากที่สุด	2
รวม	4.46	0.17	มาก	

จากตารางที่ 1 จะพบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็น ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอดีธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90) รองลงมา คือด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17) ตามลำดับ

จากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 2 ผู้วิจัยได้แสดงผลวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะ การบริหาร การยอมรับในผลงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยเชิงจิตวิทยา ประกอบด้วย ความมีคุณค่า ความมั่นคง และความพร้อมในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ตามตารางด้านล่างต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล	ลำดับ
ด้านทัศนคติ	4.87	0.35	มากที่สุด	2
ด้านทางพฤติกรรม	4.80	0.41	มากที่สุด	3
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.90	0.31	มากที่สุด	1
รวม	4.85	0.09	มากที่สุด	

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามปรากฏในตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ

จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90) รองลงมา ด้านทัศนคติ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87) และด้านทางพฤติกรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80)

ผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางด้านล่างต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา (y)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยไม่ปรับมาตรฐาน (b)	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (β)	t	Sig
ค่าคงที่	-.919		-5.976	.000
X ₁	.730	.528	2.995*	.003
X ₂	.800	.652	3.996*	.000
X ₃	-.313	-.245	-1.719	.087
X ₄	.031	.034	.185	.853
X ₅	.135	.108	.604	.547
X ₆	.379	.285	2.272*	.024
X ₇	-.473	-.325	-3.461*	.001
X ₈	-.109	-.080	-.484	.629
R = .940, R ² = .884, SEE = .280, F = 219.539, Sig = .000				

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม (X₁) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (X₂) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (X₃) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (X₄) ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (X₅) ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร (X₆) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X₇) และความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม (X₈) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจจังหวัดฉะเชิงเทรา (y) ที่มีค่าเท่ากับ .528, .652, -.245, .024, .108, .285, -.325 และ -.080 ตามลำดับ โดยสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (X₂) ส่งผลต่อทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา (y) สูงสุด และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X₇) ส่งผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา(y) ต่ำสุด ค่าสหสัมพันธ์พหุของความผูกพันต่อองค์การของ

ข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา(y) กับ รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม (X_1) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (X_2) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (X_3) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (X_4) ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (X_5) ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร (X_6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_7) และ ภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม (X_8) เท่ากับ .940 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 8 ด้านสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทรา (y) ได้ร้อยละ 88.40 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .280

เพื่อนำเสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทราให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) รายได้ประจำยังไม่สอดคล้องกับภาระงานและความเสี่ยงของอาชีพ 2) สถานที่ตำรวจหลายแห่งมีอุปกรณ์ไม่ทันสมัย สถานที่ทำงานคับแคบ ขาดความสะดวกด้านสุขอนามัย 3) เจ้าหน้าที่ต้องการการฝึกอบรมต่อเนื่องด้านทักษะสืบสวน เทคโนโลยีดิจิทัล และการสื่อสารกับประชาชน แต่โอกาสในการเข้าร่วมอบรมยังจำกัด 4) รับรู้ถึงความมั่นคงจากการเป็นข้าราชการ แต่สะท้อนถึงความไม่โปร่งใสและความล่าช้าในการเลื่อนตำแหน่ง 5) เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดแบบพี่น้อง คอยช่วยเหลือกัน แต่บางครั้งมีความตึงเครียดระหว่างชั้นยศหรือผู้บังคับบัญชา 6) การตัดสินใจยังขึ้นกับผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก พื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมยังมีจำกัด 7) ภาระงานหนักเกินเวลาราชการ ทำให้กระทบต่อครอบครัวและชีวิตส่วนตัว และ 8) ตำรวจทุกระดับแสดงความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชน

อภิปรายผล

การวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของข้าราชการตำรวจจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .940 หรือสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ถึง 88.40% ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ที่ระบุถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้ 1) รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ข้าราชการตำรวจได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม และสอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ

Walton (1974) ที่ระบุว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเป็นพื้นฐานสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) **สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ** หน่วยงานมีมาตรการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เช่น การใช้ระบบ 5ส และมีอุปกรณ์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ที่กล่าวถึงการทำงานในสภาพที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) **โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ** ข้าราชการมีโอกาสร่วมอบรมและนำความรู้ไปใช้พัฒนางานได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตน 4) **ความก้าวหน้าและความมั่นคง** มีระบบการประเมินความดีความชอบที่ชัดเจน ส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างเป็นลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ที่เน้นเรื่องความมั่นคงและโอกาสเติบโตในอาชีพ 5) **ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน** การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ Walton (1974) ที่กล่าวถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่ดี 6) **ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร** ข้าราชการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ได้รับการรับฟัง และปฏิบัติอย่างยุติธรรม ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Walton (1974) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7) **ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** มีการจัดสรรเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม ลดผลกระทบต่องานอดิเรกและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ที่เน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน 8) **ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม** ข้าราชการตระหนักรู้ถึงงานของตนมีคุณค่าต่อสังคม และได้รับการยอมรับจากชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ในเรื่องการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ทั้งนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ลือวิภาสกุล (2553) ซึ่งศึกษาโครงสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 พบว่าประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านเช่นเดียวกัน และมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) โดยตรง

องค์ความรู้ใหม่

1. คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยกำหนดพฤติกรรมการทำงานโดยตรง คุณภาพชีวิตที่ดี เช่น สวัสดิการเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ที่ดี และความมั่นคงในอาชีพ จะกระตุ้นให้ตำรวจแสดงพฤติกรรมเชิงบวก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความทุ่มเท และ

การทำงานร่วมกัน ในทางตรงกันข้าม หากคุณภาพชีวิตต่ำ จะส่งผลให้เกิดความเครียด ขาดแรงจูงใจ และมีพฤติกรรมเชิงลบ เช่น หมกไฟ ไม่ริเริ่ม และทำงานเพียงตามคำสั่ง

2. ปัจจัยทางจิตใจและคุณค่าของงานมีบทบาทสูงกว่าค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แม้ตำรวจส่วนใหญ่สะท้อนว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอ แต่ความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่เพื่อสังคม และการได้รับการยอมรับจากประชาชน เป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้ยังคงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง แสดงให้เห็นว่า “คุณค่าทางสังคม” ของงานราชการตำรวจคือองค์ประกอบหลักที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3. ความสัมพันธ์ในงานและวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว ตำรวจในจังหวัดฉะเชิงเทราให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและช่วยเหลือกันในทีมงาน องค์ความรู้ที่ได้คือ วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกสามารถเป็นเกราะป้องกันผลกระทบเชิงลบจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรและค่าตอบแทน

4. ความโปร่งใสและความเป็นธรรมเป็นหัวใจของแรงจูงใจระยะยาว ความไม่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยสำคัญที่บั่นทอนพฤติกรรมการทำงาน แม้ตำรวจจะยังปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน แต่แรงจูงใจและความผูกพันกับองค์กรลดลง จึงได้ออกข้อความรู้ “ระบบความก้าวหน้าและการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างยุติธรรม” เป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาพฤติกรรมเชิงบวกในระยะยาว

องค์ความรู้ที่ได้ชี้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่ใช่แค่เรื่องวัตถุ เช่น ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ แต่รวมถึงปัจจัยเชิงจิตใจ ความสัมพันธ์และคุณค่าทางสังคม ซึ่งทั้งหมดส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ หากองค์กรสามารถออกแบบนโยบายที่บูรณาการทั้ง 8 ด้าน จะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันและพฤติกรรมการทำงานที่ยั่งยืนได้

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสรุปพบว่าข้าราชการตำรวจจังหวัดฉะเชิงเทรามีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ โดยเฉพาะในมิติของความรู้สึกมั่นคง ท่วมเท

และจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ **1) ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้** ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมากขึ้น เช่น แสงสว่าง อุปกรณ์ เครื่องมือและมาตรการป้องกันภัย ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรผ่าน การสร้างบรรทัดฐานความจงรักภักดี และความมั่นคงในอาชีพ และพัฒนานโยบายที่ส่งเสริม คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน โดยเฉพาะด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันน้อยที่สุด ได้แก่ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรมีนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิต อย่างเป็นรูปธรรม ครอบคลุมการประเมินผล ความก้าวหน้าในอาชีพและการปฏิบัติที่เป็นธรรม นอกจากนี้ควรส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด เช่น ช่องทางสื่อสารตรงถึงผู้บังคับบัญชา เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากข้าราชการตำรวจโดยตรง ซึ่งจะช่วยสร้างความใกล้ชิดและกำลังใจในการทำงาน และ

3) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ศึกษาประเด็นอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ บทบาทผู้บริหาร หรือ ประสิทธิภาพขององค์กร ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยัง ข้าราชการกลุ่มอื่น เช่น รัฐวิสาหกิจ ท้องถิ่น ภาคเอกชน และใช้การวิจัย เชิงคุณภาพ เช่น Focus Group เพื่อเจาะลึกมุมมองเชิงลึกและข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงานจริง

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Like). อนุสารแรงงาน, 11(4), 17–22.
- ทัศนาศาสตราจารย์. (2549). คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร ลือวิภาสกุล. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพคริสเตียน.
- Walton, Richard E. (1974). Improving the Quality of Life. Harvard Business Review, (May–June), 12–16.