

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิต
และการทำงานของตำรวจ*
ORGANIZATIONAL CULTURE FACTORS AFFECTING WORK-LIFE
BALANCE AMONG POLICE OFFICERS

นิษฐา โชคคุดาพานิช

Nittha Chokkhuhanich

คณะรัฐศาสตร์ สาขาการเมืองและการจัดการ สำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Faculty of Political Science, Program in Politics and Management for Executives,

Thammasat University, Thailand

Corresponding Author's Email: Jeing8gj8@gmail.com

วันที่รับบทความ : 12 กุมภาพันธ์ 2569; วันแก้ไขบทความ 19 กุมภาพันธ์ 2569; วันที่รับบทความ : 21 กุมภาพันธ์ 2569

Received 12 February 2026; Revised 19 February 2026; Accepted 21 February 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) ศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจ 2) ศึกษาระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และ 3) วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจจำนวน 65 คน ด้วยแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

Citation:



* นิษฐา โชคคุดาพานิช. (2569). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของตำรวจ. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(2), 1434-1446.

Nittha Chokkhuhanich. (2026). Faculty of Political Science, Program in Politics and Management for Executives, Thammasat University, Thailand. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(2), 1434-1446.;

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

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

ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า

1) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง

2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ขณะที่ความคาดหวังด้านเวลาและการรับรู้ผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นประเด็นที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากร

3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวก ส่วนความคาดหวังด้านเวลาและการรับรู้ผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลเชิงลบ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความสมดุลในชีวิตและการทำงาน, ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน, ข้าราชการตำรวจ

Abstract

This research article aimed to 1) examine the level of work-life balance among police officers, 2) investigate the level of organizational culture factors related to job performance, and 3) analyze the influence of organizational culture factors on work-life balance. The study employed a mixed methods research design. Quantitative data were collected from 65 police officers using questionnaires, while qualitative data were obtained from five key informants through semi-structured interviews. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including correlation analysis and multiple regression analysis.

The major findings revealed that:

1) The overall level of work-life balance among police officers was moderate to relatively high.

2) Organizational culture factors were overall at a relatively high level, particularly supervisory support and coworker support. However, time expectations and perceived career impact were significant issues affecting officers' perceptions.

3) Organizational culture factors significantly influenced work-life balance at the .05 level of statistical significance. Supervisory support and coworker support had significant positive effects, whereas time expectations and perceived career impact had significant negative effects on work-life balance.

Keywords: Work-Life Balance Culture, work-life balance, Police officers

บทนำ

ในบริบทของสังคมร่วมสมัยที่กำลังเผชิญกับความผันผวนสูงจากกระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมแบบ VUCA ได้แก่ ความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) (ศศิมา สุขสว่าง, 2560) องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ภายใต้แรงกดดันด้านเวลา ประสิทธิภาพ และความคาดหวังจากสังคม

แนวคิดเรื่อง “ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน” (Work-Life Balance) จึงได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง โดยมีรากฐานจากแนวคิดด้านสิทธิแรงงานและคุณภาพชีวิตแรงงานในต่างประเทศ และต่อมาถูกนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทภาครัฐของไทย สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ในกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2549) สะท้อนให้เห็นว่าประเด็นดังกล่าวไม่ใช่เพียงเรื่องส่วนบุคคล แต่เป็นประเด็นเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพขององค์กรโดยตรง

ในทางทฤษฎี Greenhas, Collin, and Shaw (2003, PP.510-531, อ้างถึงใน สราวาสี แสงแสง, 2559) อธิบายว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงานประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม และความสมดุลด้านความพึงพอใจ ซึ่งล้วน

ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์การในฐานะค่านิยมและแบบแผนร่วมกันของสมาชิก (ซินดา จิตตรุทธะ, 2554) เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมการทำงานและบรรยากาศในองค์กร โดยเฉพาะในองค์การภาครัฐที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture) ซึ่งเน้นระเบียบ กฎเกณฑ์ และสายการบังคับบัญชา

ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นที่มาในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของตำรวจ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและการทำงาน ซึ่งมีได้ขึ้นอยู่กับการบริหารเวลาของบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่สัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรมองค์การอย่างมีนัยสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจ
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance Culture) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ชุดของค่านิยม ความเชื่อ และสมมติฐานร่วมกันภายในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและส่งเสริมความสมดุลระหว่างบทบาทการทำงานและบทบาทชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ไม่จำกัดเพียงมิติของงานเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงชีวิตครอบครัวและมิติชีวิตอื่น ๆ (Thompson et al., 1999; Bradley et al., 2008 อ้างถึงใน สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม, 2564) โดยความสมดุลดังกล่าวสะท้อนถึงความเหมาะสมพอดีของการดำรงบทบาทที่หลากหลายของบุคคลในแต่ละช่วงชีวิต

Bradley et al. (2008 อ้างถึงใน สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม, 2564) เสนอว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะนี้ประกอบด้วย 5 มิติสำคัญ ได้แก่ (1) มิติด้านเวลา ซึ่งสะท้อนความคาดหวัง

ขององค์การต่อการใช้เวลาทำงานของบุคลากร (2) มิติด้านผลกระทบต่ออาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การรับรู้ว่าการใช้สิทธิด้านความสมดุลชีวิตจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่ (3) มิติด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการเอื้อหรือขัดขวางการใช้สิทธิด้านความสมดุล (4) มิติด้านความคาดหวังทางเพศ ซึ่งสะท้อนความเท่าเทียมในการสนับสนุนบุคลากรทุกเพศ และ (5) มิติด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยลดความตึงเครียดและเอื้อต่อการจัดการบทบาทที่หลากหลายของบุคลากร ขณะเดียวกัน แนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังเชื่อมโยงกับความคาดหวังของคนวัยทำงานต่อชีวิตและการทำงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งความมั่นคงด้านรายได้ ความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อศักยภาพ ความยืดหยุ่นในการทำงาน และความเข้าใจในความแตกต่างของช่วงชีวิต (ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, 2552) สะท้อนให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรในองค์การ

สรุป วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างคุณภาพชีวิตของบุคลากรกับประสิทธิภาพขององค์การ หากองค์การสามารถออกแบบระบบ ค่านิยม และแนวปฏิบัติที่สนับสนุนความสมดุลได้อย่างเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจ และศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นรากฐานของความยั่งยืนขององค์การในระยะยาว

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐานิตดา สิงห์ล่อ (2563) ศึกษาความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 โดยมีมุ่งประเมินระดับการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงความสำคัญของนโยบายและแนวปฏิบัติที่องค์กรให้การสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความสมดุลในชีวิตการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม (2564) ศึกษาความพร้อมของวัฒนธรรมองค์การในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกข้าราชการจำนวน 19 คน และ

วิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ Bradley และคณะ (2008) ผลการวิจัยพบว่า มิติด้านภาระเวลาในการทำงานและการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความพร้อมอยู่ในระดับพึงพอใจ ขณะที่มิติผลกระทบเชิงลบต่อความก้าวหน้าในอาชีพและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวม อบจ.ตาก มีความพร้อมด้านวัฒนธรรมองค์การในการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แต่ยังสามารถปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างความพร้อมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ผลการศึกษาค้นพบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัวแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ แบบครอบครัว และแบบราชการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปงานวิจัยทั้งสามเรื่อง ชี้ให้เห็นสอดคล้องกันว่า การสนับสนุนจากองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยความสมดุลดังกล่าวส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร แม้องค์กรบางแห่งมีความพร้อมในระดับที่น่าพึงพอใจ แต่ยังมีประเด็นที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

วิธีดำเนินการวิจัย

1) รูปแบบการวิจัย (Research Design) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากสามารถวัดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติได้อย่างเป็นระบบ

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample) ประชากร ได้แก่ พนักงานในหน่วยงานที่ศึกษากลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro

Yamane เพื่อให้ได้จำนวนที่เป็นตัวแทนของประชากร และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3) ตัวแปรที่ศึกษา (Research Variables)

ตัวแปรต้น ได้แก่

- การสนับสนุนจากองค์กร
- การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่

- ความสมดุลในชีวิตการทำงาน
- ความผูกพันต่อองค์กร

กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละตัวแปรในรูปแบบคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale)

4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instruments) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบวัดปัจจัยด้านการสนับสนุนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบวัดความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) และในท้ายที่สุดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงก่อนนำไปใช้จริง

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากนั้นชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความยินยอมจากผู้ตอบแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองหรือผ่านระบบออนไลน์ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์

6) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

- สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูล

- สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

7) จริยธรรมการวิจัย (Research Ethics) การวิจัยครั้งนี้คำนึงถึงหลักจริยธรรม โดยผู้ให้ข้อมูลได้รับการชี้แจงรายละเอียดและให้ความยินยอมโดยสมัครใจ ข้อมูลทั้งหมดถูกเก็บเป็นความลับ ไม่เปิดเผยตัวตน และใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 65 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการตำรวจมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$ S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดสรรเวลา อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนข้อจำกัดจากลักษณะงานที่มีการเข้าเวรผลัดเปลี่ยนเวลา และการกิจเร่งด่วน ซึ่งกระทบต่อการจัดเวลาในชีวิตส่วนตัวด้านความพึงพอใจในบทบาทชีวิต อยู่ในระดับค่อนข้างดี แม้บางช่วงจะมีความตึงเครียดจากภาระงานจำนวนมากที่อาจลดทอนความพึงพอใจลง ด้านผลกระทบงานต่อชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง โดยเฉพาะช่วงที่มีการกิจพิเศษหรือสถานการณ์สำคัญ ทำให้เวลาพักผ่อนลดลงและอาจเกิดความเหนื่อยล้า และด้านผลกระทบชีวิตส่วนตัวต่อการ อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง แสดงถึงความสามารถของข้าราชการตำรวจในการควบคุมบทบาทส่วนตัวและรักษาวินัยในงานได้ดี

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 65 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$ S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติทั้ง 5 ด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้ มิติด้านเวลา สะท้อนว่าองค์กรยังมีความคาดหวังให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานเกินเวลาราชการในบางช่วง โดยเฉพาะภารกิจพิเศษ เหตุการณ์เร่งด่วน และการเข้าเวร ซึ่งส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว มิติด้านผลกระทบต่ออาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีการรับรู้ว่าการใช้สิทธิวันลาหรือการให้ความสำคัญกับชีวิตครอบครัวอาจส่งผลต่อการประเมินผลงานและโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน สะท้อน

วัฒนธรรมองค์การที่ยังให้คุณค่ากับการทุ่มเทเวลาในการทำงาน มิติด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก แสดงถึงบทบาทของผู้นำในการให้ความเข้าใจ การจัดสรรกำลังพล และการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มิติด้านความคาดหวังทางเพศ อยู่ในระดับมาก โดยองค์การมีแนวโน้มส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ แม้ยังคงมีลักษณะงานบางประเภทที่คาดหวังบทบาทจากเพศชายมากกว่า และมิติด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก สะท้อนความร่วมมือและการเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนช่วยลดความตึงเครียดและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การทั้ง 5 มิติ ได้แก่ (1) มิติด้านเวลา (2) มิติด้านผลกระทบต่ออาชีพ (3) มิติด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (4) มิติด้านเพศ และ (5) มิติด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจ ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ในระดับหนึ่ง ($R^2 = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบผลดังนี้ มิติด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความเข้าใจ ยืดหยุ่น และสนับสนุนการใช้สิทธิประโยชน์ด้านเวลา จะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีระดับความสมดุลในชีวิตสูงขึ้น มิติด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนเวร และการให้กำลังใจ มีส่วนช่วยลดความตึงเครียดและส่งเสริมความสมดุลในชีวิต มิติด้านเวลา (Time Demand or Expectations) มีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรมีความคาดหวังให้ทำงานเกินเวลาหรือมีภาระงานสูง จะส่งผลให้ระดับความสมดุลลดลง มิติด้านผลกระทบต่ออาชีพ (Career Consequences) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยหากบุคลากรรับรู้ว่าการให้ความสำคัญกับครอบครัวอาจกระทบต่อความก้าวหน้าในสายงาน จะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทชีวิตมากขึ้น และมิติด้านเพศ (Gender Expectations) พบว่า มีความสัมพันธ์แต่ไม่มีอิทธิพล

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าในบริบทของสถานีดำรงตำแหน่งนี้ ประเด็นความคาดหวังทางเพศอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่กำหนดระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนลักษณะงานที่มีความไม่แน่นอนและภารกิจเร่งด่วน ส่งผลให้งานกระทบต่อชีวิตส่วนตัวในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ขณะที่ผลกระทบจากชีวิตส่วนตัวต่อการทำงานอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ผลดังกล่าวแตกต่างจากงานของฐานิตตา สิงห์ลอ (2563) ซึ่งพบระดับความสมดุลอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากองค์กรมีนโยบายและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสมดุลอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานของสิทธิวิวัฒน์ ปัญญางาม (2564) และศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่าภาระเวลา วัฒนธรรมองค์กร และลักษณะงานส่งผลให้ระดับความสมดุลหรือความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยสรุป ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานขึ้นอยู่กับลักษณะงานและระดับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในวิชาชีพที่มีภารกิจเฉพาะและภาระงานสูง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับสูง สะท้อนว่าองค์กรมีบรรยากาศและแนวปฏิบัติที่สนับสนุนการทำงาน แม้ยังมีข้อจำกัดจากลักษณะงานเฉพาะของวิชาชีพตำรวจ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานของฐานิตตา สิงห์ลอ (2563) ที่ชี้ให้เห็นบทบาทเชิงบวกของการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของสิทธิวิวัฒน์ ปัญญางาม (2564) ที่พบว่ามิติด้านภาระเวลาและการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความพร้อมในระดับพึงพอใจ ขณะที่ประเด็นผลกระทบต่อนอนหลับในอาชีพยังเป็นข้อกังวล ซึ่งสะท้อนวัฒนธรรมองค์กรที่ยังให้คุณค่ากับการทุ่มเทเวลาในการทำงาน ขณะเดียวกัน ผลการศึกษานี้เชื่อมโยงกับงานของศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานตำรวจเอื้อต่อการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตาม

ตาม มิติด้านภาระเวลาและผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพยังควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ในระดับค่อนข้างสูง สะท้อนบทบาทสำคัญของวัฒนธรรมองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานของ ฐานิตตา สิงห์ล่อ (2563) ที่ชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน ขณะเดียวกัน สอดคล้องกับงานของ สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม (2564) ซึ่งพบว่าภาระเวลาและความกังวลต่อความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลเชิงลบต่อความสมดุลดังกล่าว โดยสะท้อนลักษณะวัฒนธรรมองค์การภาครัฐที่ให้คุณค่ากับการทุ่มเทเวลาในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้ มิติด้านความคาดหวังทางเพศไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเกิดจากบริบทของหน่วยงานที่มีการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศมากขึ้น โดยสรุป การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสนับสนุนและลดภาระด้านเวลาและความกังวลทางอาชีพ จะช่วยส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจเป็นผลของอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การที่ทำหน้าที่ทั้งเป็นแรงสนับสนุนและแรงกดดันในเวลาเดียวกัน โดยพบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในขณะที่ความคาดหวังด้านเวลาในการทำงานและการรับรู้ผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยที่บั่นทอนความสมดุลดังกล่าว โมเดลที่สังเคราะห์จากการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนและแรงกดดันภายใต้วัฒนธรรมองค์การเฉพาะของวิชาชีพตำรวจ ซึ่งหากองค์การสามารถเสริมสร้างบทบาทการสนับสนุนและลดแรงกดดันด้านเวลาและความก้าวหน้าในอาชีพ จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อันเป็นผลจากลักษณะงานที่มีความไม่แน่นอน มีภารกิจเร่งด่วน และความคาดหวังให้ทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์การในหลายมิติ โดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีบทบาทสำคัญในการช่วยลดความตึงเครียดและส่งเสริมความสมดุลในชีวิต ขณะเดียวกัน ความคาดหวังด้านเวลาและการรับรู้ผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยที่บั่นทอนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจเป็นผลลัพธ์จากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนและแรงกดดันภายใต้วัฒนธรรมองค์การเฉพาะของวิชาชีพตำรวจ ซึ่งหากได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย

- ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย
 - ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย** หน่วยงานตำรวจควรกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การบริหารจัดการภาระงานและเวลาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การสนับสนุนการใช้สิทธิด้านเวลา และการลดวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการอยู่เวรหรือทำงานเกินเวลามากเกินความจำเป็น
 - ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการและผู้นำ** ควรเสริมสร้างบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการเป็นผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive Leadership) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสาร ปรีกษา และขอความช่วยเหลือในการจัดการชีวิตส่วนตัวควบคู่กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม
 - ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร** ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน เช่น การสับเปลี่ยนเวร การแบ่งเบาภาระงาน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออาทร ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดและเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร
- ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญ ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมและเจาะลึก เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์จริงของข้าราชการตำรวจในบริบทของหน่วยงานและพื้นที่ที่แตกต่างกัน รวมถึงการศึกษากลยุทธ์หรือแนวทางเชิงนโยบายที่สามารถลดแรงกดดันด้านเวลาและความกังวลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ อาจขยายการศึกษาไปยังหน่วยงานด้านความมั่นคงหรือ

หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรภาครัฐไทยในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

- ชนิตา จิตตรุทธะ. (2554). *วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐานิตดา สิงห์ลือ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภาค เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2560). *VUCA World ความท้าทายสำหรับผู้ในยุคใหม่*. เรียกใช้เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://www.sasimasuk.com/16768188/vuca-world-ความท้าทายสำหรับผู้ในยุคใหม่>
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). *การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance/Work-Life Effectiveness)*. เอกสารความรู้ สดร. ลำดับที่ 9/ปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ใน *สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สราราลี แสงแสวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y. ใน *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2549). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน*. เรียกใช้เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/research-nick-toblas-john-2549.pdf>
- สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม. (2564). การประเมินความพร้อมของวัฒนธรรมองค์การในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษากรมการขนส่งทางบก. ใน *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.