



ความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ASSOCIATED WITH
QUALITY OF WORK LIFE IN THE OFFICERS WORKING
AT METROPOLITAN POLICE BUREAU

นिति ปิยะพันธุ์
Nithi Piyaphan

ทองฟู ศิริวงศ์
Tongfu Siriwongse
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Faculty of Business Kasetsart University

พิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์
Pittawat Ueasangkomsate

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 393 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามทั้งหมดเป็น 5 ส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่สัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ One-way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับน้อย และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ สถานภาพสมรสคู่ และระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในการทำงานบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการวิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารควรพิจารณาสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีระดับที่สูงขึ้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, บรรยากาศองค์การ, กองบัญชาการตำรวจนครบาล

Abstract

The purpose of this study was to examine the Quality of Work Life (QWL) according to personal factors, job satisfaction and its association to QWL, organizational climate and its association to QWL in police officers working at Metropolitan Police Bureau. The samples were 393 police officers working at Metropolitan Police Bureau. The questionnaires 5 parts were used to collect the data. Statistics of data analysis were percentages, mean, standard deviations, t-test, Pearson's product-moment correlation coefficient, and One-way ANOVA.

The results showed that the officers possess moderate job satisfaction, high level of organizational climate and moderate quality of work life. The hypothesis testing revealed that the officers with different sex, marriage status or rank possessed the different level of quality of work life at statistical significance level of .05. It also revealed the positive relationships between job satisfaction and quality of work life, and between organizational climate and quality of work life at statistical significance level of .05.

Keywords : quality of work life, job satisfaction, organizational climate, Metropolitan Police Bureau

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลกระทบต่อการค้าขายของคนในประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การท่ามกลางพลวัตการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่สูงขึ้น คือ ทรัพยากรมนุษย์ องค์การต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างรายได้เปรียบเทียบกับองค์การ โดยทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และนำไปสู่การเป็นองค์การชั้นนำได้ ดังนั้น การพัฒนาที่สำคัญขององค์การคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรในองค์การมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญที่เป็นสากล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพสูงเพียงพอสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่น้อยที่ใช้เวลาของชีวิตไปกับการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของการทำงานนี้ ผู้ปฏิบัติงานได้อยู่ท่ามกลางบรรยากาศองค์การที่ดี และเป็นสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรในองค์การจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาพร้อมกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับบุคลากร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน นอกจากนี้องค์การต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี รัก ภักดีต่อองค์การ และพร้อมที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายสูงสุด

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดกว้าง ๆ ที่ความหมายครอบคลุมทั้งสุขภาพร่างกาย จิตใจ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ความเชื่อส่วนบุคคล และปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อม (Khorsandi, Jahani, Rafie, &

Farazi, 2010) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นค่อย ๆ เปลี่ยนไปในด้านที่เกี่ยวข้องกับสังคมมากขึ้น (Mirkamali & Narenji Sani, 2008) ในปี ค.ศ.1973 วอลตันได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นปฏิกริยาของบุคคลต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นผลของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ความต้องการด้านต่าง ๆ ในการทำงาน และสุขภาพทางจิต (Walton, 1973, as cited in Kemansaravi, Navidian, Rigi, & Yaghoubinia, 2015) จากคำจำกัดความดังกล่าว จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นให้ความสำคัญถึงผลลัพธ์ส่วนบุคคล ประสบการณ์จากการทำงาน และการพัฒนางานให้สอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งในทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นจำนวนมาก โดยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับหลาย ๆ ปัจจัย เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นต้น

เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ในปัจจุบัน สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ โดยได้กำหนดนโยบายด้านการเสริมสร้างความสามัคคีและการบำรุงขวัญข้าราชการตำรวจ ไว้ในนโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2559 ว่า “พัฒนาคุณภาพชีวิตตำรวจให้มีความสุขในการปฏิบัติงานปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เพียงพอโดยไม่ให้เป็นภาระของข้าราชการตำรวจต้องนำเงินส่วนตัวไปจัดซื้อ จัดหามาใช้ในราชการกันเอง” (จักรทิพย์ชัยจินดา, 2558)

กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในฐานะที่เป็นหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รับผิดชอบพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประชากรหนาแน่น รูปแบบอาชญากรรมมีความซับซ้อน อีกทั้งเทคโนโลยี ตลอดจนสภาพสังคมที่มี

ความเปลี่ยนแปลงไปหน่วยงานจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันกระแสสังคมและรูปแบบของอาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบัญชาการตำรวจนครบาลจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภายในกองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและวางแผนปรับปรุงให้ข้าราชการมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์การต่อไป

การทบทวนวรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

นักวิชาการได้นิยามความหมายและแนวคิดของความพึงพอใจในการทำงานไว้มากมาย ซึ่งแตกต่างกันตามประสบการณ์และการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น นักวิชาการต่างประเทศได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้ Dessler (1976, 1991) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ระดับของความรู้สึกที่น่ายินดีหรือความรู้สึกในทางบวกซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน โดยความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบ ที่มีต่องาน (Schermerhorn, Hunt, & Osborn 1997) เมื่อบุคคลอยู่ในสภาวะอารมณ์ที่พึงพอใจในงาน บุคคลนั้นจะมีภาวะอารมณ์ที่ดีหรือเป็นไปในทางบวก (สุรพล พะยอมแย้ม, 2541) จึงอาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานคือ ความรู้สึกรับรู้เชิงบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

โดยการศึกษาเลือกใช้วิธีการวัดความพึงพอใจด้วยการวัดจากทัศนคติหรือแง่มุมที่เกี่ยวกับการทำงาน โดยใช้ job descriptive index (JDI) หรือดัชนีบ่งชี้งานซึ่งพัฒนาโดย Smith, Kendall, and Hulin (1969, as cited in Kermansaravi et al., 2015) ที่มีองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน 5 มิติ คือ 1) ตัวงาน 2) สภาพการทำงาน 3) โอกาสในการเลื่อนขั้น 4) การบังคับบัญชา และ 5) เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบเป็น “ใช่ หรือ ไม่ใช่” เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการสอนงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน (Smith et al., 1969, as cited in Kermansaravi et al., 2015)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

Halpin (1993, อ้างถึงใน ญัฐพงศ์ เคลือศิริ, สุรชาติ ฅ หนองคาย, สุคนธร คงศีล, และ ดุสิต สุจิตรัตน์, 2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง เช่นเดียวกับองค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งสามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศองค์การหรือหน่วยงาน ขณะที่ Steer and Porter (1979, อ้างถึงใน พาณี สิตกะลิน, 2558) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีที่สุด คือ บรรยากาศที่มีความสอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน หรือเป็นบรรยากาศที่เน้นเป้าหมายพร้อมไปกับการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ร่วมมือกัน และมีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน สรุปได้ว่า บรรยากาศในองค์การหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์การต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานหรือเป็นการรับรู้ของบุคลากรในองค์การต่อ

สภาวะแวดล้อมในการทำงานและเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์กร

นอกจากนี้ Litwin and Stringer (1968, as cited in Esmaeili, Pirzad, & Jafarineshad, 2014) ยังเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรประกอบด้วยปัจจัย 9 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความรับผิดชอบ 3) ความอบอุ่น 4) การสนับสนุน 5) การให้รางวัลและการลงโทษ 6) ความขัดแย้ง 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) ความผูกพันต่อองค์กร และ 9) ความเสี่ยง

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกโดย Davis (1977) ซึ่งได้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงานที่ให้ความสำคัญกับมิติด้านที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ และมักจะถูกละเลย เนื่องจากปัจจัยทางเทคนิคและเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน (Davis, 1977) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นบุคคล สภาพบุคคล และสภาพสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร ความยุติธรรมในการบริหารงาน และปฏิบัติต่อบุคลากร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความรู้สึกภูมิใจของบุคลากรต่อการทำงานที่ทำ

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีความหมายที่กว้างขึ้น ไม่เพียงแต่กำหนดเวลาในการทำงาน หรือเป็นเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น

แต่มีความหมายรวมไปถึง ความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานด้วย (Walton, 1973, as cited in Kermansaravi et al., 2015) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยให้เพิ่มความผูกพันและความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรได้ ซึ่งความผูกพันที่ลึกซึ้งนี้จะช่วยทำให้พนักงานมีความเป็นมืออาชีพ และสร้างสรรค์สิ่งที่ดี มีคุณค่าให้แก่องค์กรในที่สุด

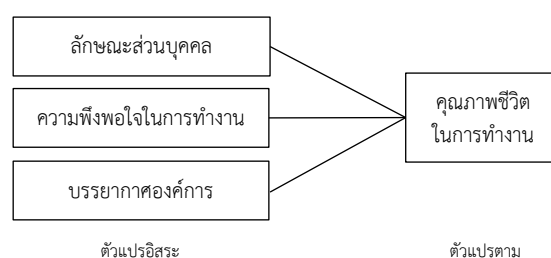
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
3. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 21,821 คน

ตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 393 คน ที่ คำนวณได้จากใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973)

เกณฑ์การคัดเลือกตัวอย่าง มีดังนี้

1. เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. มีอายุตั้งแต่ 18-60 ปี
3. สามารถอ่านออกเขียนได้ และยินยอม เข้าร่วมการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ที่แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจ ในการทำงาน ใช้ตามแนวคิด job descriptive index (JDI) ของ Smith et al. (1969, as cited in Kermansaravi et al., 2015) ประกอบด้วย 5 มิติ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมิน บรรยากาศองค์การ มีทั้งหมด 9 มิติ ตามแนวคิด ของ Litwin and Stringer (1968, as cited in Esmaili, Pirzad, & Jafarineshad, 2014)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิต ในการทำงานมี 8 มิติ ตามแนวคิดของ Walton (1973, as cited in Kermansaravi et al., 2015)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับบรรยากาศ องค์การ และระดับความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะ ส่วนบุคคลกับคุณภาพในชีวิตการทำงานของ

ตัวอย่าง โดยใช้ t-test แบบ independent และ One-way ANOVA

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความ พึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตใน การทำงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานโดยใช้ Pearson's product-moment correlation coefficient

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของ ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 79.6) มีอายุ 18-30 ปี (ร้อยละ 61.3) สถานภาพโสด (ร้อยละ 70.2) สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 66.2) ระดับชั้นยศ ร้อยตำรวจตรีถึงร้อยตำรวจเอก (ร้อยละ 69.0) และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 48.3) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่าง (n=393)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	313	79.6
หญิง	80	20.4
2.อายุ		
18 ปี ถึง 30 ปี	241	61.3
31 ปี ถึง 40 ปี	81	20.6
41 ปี ถึง 50 ปี	45	11.5
51 ปี ถึง 60 ปี	26	6.6
3.สถานภาพสมรส		
โสด	276	70.2
คู่	117	29.8
4.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	7.4
ปริญญาตรี	260	66.2
สูงกว่าปริญญาตรี	104	26.5
5.ชั้นยศ		
พันตำรวจตรี ขึ้นไป	30	7.6
ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก	271	69.0
จ่าสิบตำรวจ - ดาบตำรวจ	46	11.7
สิบตำรวจตรี - สิบตำรวจเอก	46	11.7

ตาราง 1 ลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6.รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	16	4.1
10,000 – 20,000 บาท	147	37.4
20,001 – 30,000 บาท	190	48.3
สูงกว่า 30,000 บาท	40	10.2

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.16$) โดยเมื่อเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก พบว่า ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.51$) ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.69$) ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.41$) ด้านตัวงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.48$) และในด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$)

ส่วนที่ 3 ระดับบรรยากาศองค์การโดยภาพรวมของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.49$) โดยสามารถเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ได้ดังนี้ ด้านการแก้ไขความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$) ด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.41$) ด้านความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.43$) ด้านความอบอุ่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.49$) ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.49$) ด้านความเสียงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$) และด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$)

ส่วนที่ 4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) โดยเมื่อเรียงลำดับจากน้อยไปหามากจะพบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.57$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.76$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.90$) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.99$) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$) ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$) ด้านความยุติธรรมในการบริหารงานและปฏิบัติต่อบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$) และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$)

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลเป็นรายด้าน ข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพคู่ และระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับสถิติ .05

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจเป็นไปในทิศทางเดียวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น หากพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของข้าราชการตำรวจเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 3 บรรยายการองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจากการศึกษาพบว่า บรรยายการองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าระดับบรรยายการองค์การของข้าราชการตำรวจเป็นไปในทิศทางเดียวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น หากพัฒนาบรรยายการองค์การให้กับข้าราชการตำรวจเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน

การอภิปรายผลการวิจัย

ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.78, p<.05$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อธิวัฒน์ ปริงประโคน (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโดยตามอเตอร์ประเทศไทยจำกัดและการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลกษัตริย์เกล้าจังหวัดพัทลุง (สมเกียรติยศ วรเดช, 2558) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในประเทศจีน (Chan & Wyatt, 2007) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทภาคซ่อมบำรุงประเทศอินเดีย (Babu & Ramesh, 2013) การสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานในประเทศมาเลเซีย (Noor & Abdullah, 2012) การสำรวจ

พนักงานบริษัทต่าง ๆ ในประเทศไทย (Koonmee, Singhapakdi, Virakul, & Lee, 2010) และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิกคณะในมหาวิทยาลัยทางการแพทย์ (Kermansaravi et al., 2015) ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดยืนยันว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น

ขณะที่บรรยายการองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และบรรยายการองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.82, p<.05$) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอื่น ๆ เช่น การศึกษาบรรยายการองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู (สุซานุช พันธนิยะ, 2533) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (บุรัสกร เตชะมา, สุนธธา คงศีล, สมชาติ ไตรรักษา, และ กิติพงษ์ หาญเจริญ, 2555) การศึกษาบรรยายการองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ (ประสพ อินสุวรรณ, 2557) รวมถึงการศึกษาในต่างประเทศ เช่น การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสถานีบริการน้ำมันในประเทศเคนยา (Kiriago & Bwisa, 2013) และการศึกษาของพนักงานธนาคารในประเทศไนจีเรีย (Adeyemo, Dzeverand, & Nyananyo, 2015) ซึ่งเป็นที่ยืนยันว่า บรรยายการองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสิ้น แต่อย่างไรก็ตามยังมีการศึกษาพบว่า บรรยายการองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือบางปรกอก

(ณัฐพงศ์ เคลือศิริ, สุรชาติ ณ หนองคาย, สุคนธา คงศีล, และ ดุสิต สุจิตารัตน, 2552)

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย ผู้บริหารควรพิจารณา สนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรม เพื่อให้ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้น โดยหน่วยงาน ควรจัดสรรรายได้ให้ข้าราชการตำรวจเพิ่มมากขึ้น และลดรายจ่ายที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจลง ตลอดจนจัดหาสวัสดิการให้ ข้าราชการเพิ่มเติม เพื่อให้ข้าราชการตำรวจ สามารถดำรงชีพได้อย่างมีเกียรติและไม่เดือดร้อน

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดอื่น ๆ และศึกษา รายละเอียดเฉพาะด้านที่เป็นองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ด้านความยุติธรรม ในการบริหารงาน และการปฏิบัติต่อบุคลากร เป็นต้น หรืออาจศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต ทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจกับข้าราชการใน หน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น ทหาร อัยการ ศาล เป็นต้น หรืออาจศึกษาในลักษณะของ งานวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์และ สังเกตการณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลคุณภาพชีวิตใน การทำงานเชิงลึกของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

เอกสารอ้างอิง

- จักรทิพย์ ชัยจินดา. (2558). *เอกสารการประชุมมอบนโยบาย การบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2559*.
- ณัฐพงศ์ เคลือศิริ, สุรชาติ ณ หนองคาย, สุคนธา คงศีล และ ดุสิต สุจิตารัตน. (2552). บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายปกอก. *วารสารบริหารงานสาธารณสุข*, 14(1), 8-30.
- บุรฉกร เตชะมา, สุคนธา คงศีล, สมชาติ ไตรรักษา และ กิติพงษ์ หาญเจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์ เนชั่นแนล. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*, 42(2), 82-91.

- ประสพ อินสุวรรณ. (2557). บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา*, 20(1), 55-66.
- พานี สิตกะลิน. (2558). บรรยากาศองค์การกับการบริหารงาน. *จุลสารสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ*. สืบค้นได้จาก <http://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book583/583Hospital.pdf>
- สมเกียรติยศ วรเดช. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลกมลราชจังหวัดพทล. *วารสารวิชาการ สาธารณสุข*, 24(2), 262-272.
- สุขนุช พันธนิยะ. (2553). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครู. *วารสารวิทยบริการ*, 21(2), 64-81.
- สุพล พะยอมแย้ม. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อธิวัฒน์ ปริงประโคน. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท โตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการทั่วไป)*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- Adeyemo, D. A., Dzeverand, L. T., & Nyananyo, J. L. (2015). Organizational climate, leadership style, and emotional intelligence as predictors of quality of work life among bank workers in Ibadan, Nigeria. *European Scientific Journal*, 11(4), 110-130.
- Babu, H. R., & Ramesh, M. (2013). Relationship between job satisfaction and quality of work life of employees in service sector. *Perspectives of Innovation, Economics & Business*, 13(2), 58-71.
- Chan, K. W., & Wyatt, T. A. (2007). Quality of work life: A study of employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*, 13(4), 501-517.
- Davis, L. E. (1977). Enhancing quality of working life. *International Labor Review*, 77(53), 116.
- Dessler, G. (1976). *Organization and measures: A contingency approach*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Dessler, G. (1991). *Human resource management* (13th ed). N.J.: Prentice-Hall.
- Kermansaravi, F., Navidian, A., Rigi, S. N., & Yaghoubinia, F. (2015). The relationship between quality of work life and job satisfaction of faculty members in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 7(2), 228-234.

- Khorsandi, M., Jahani, F., Rafie, M., & Farazi, A. (2010). Health-related quality of life in staff and hospital personnel of Arak university of medical sciences in 2009. *Journal of Arak Medical University, 13*(1), 40-48.
- Kiriago, A. N., & Bwisa, H. M. (2013). Working environment factors that affect quality of work life among attendants in petrol stations in Kitale town in Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3*(5), 289-296.
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., & Lee, D. J. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life and employees job related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research, 63*(1), 20-26.
- Esmaili, M. R., Pirzad, A., & Jafarineshad, S. M. (2014). Organizational climate effect on organizational citizenship behavior outbreak. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper, 43*(4), 344-349.
- Mirkamali, S., & Narenji Sani, F. (2008). A study on the relationship between the quality of work life and job satisfaction among the faculty members of Tehran and Sharif university of technology. *Journal of Research and Planning in Higher Education, 48*(1), 73-96.
- Noor, S. M., & Abdullah, M. A. (2012). Quality work life among factory workers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 35*, 739-745.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1997). *Organizational behavior* (6th ed.). New York: Wiley.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row. Chicago.