

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความสมดุลในชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา
สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

Creating an Organizational Culture for Work-Life Balance among Police
Officers: A Case Study of Bang Lamung Police Station

นิษฐา โชคคุหาพานิช¹ สุนิสา ช่อแก้ว²

Nittha Chokkhuhapanich, Sunisa Chorkaew

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาระดับความสมดุลในคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรบางละมุง ด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำนวน 65 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงอนุมาน และสถิติเชิงพรรณนา เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ และการตีความเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความสมดุลในคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) มิติด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร 2) มิติด้านผลกระทบต่ออาชีพ 3) มิติด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และ 4) มิติด้านการจัดการเวลา (2) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ทั้งในภาพรวมและรายด้านประกอบด้วยมิติด้านเวลา มิติด้านผลกระทบต่ออาชีพ มิติด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร และมิติด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับสภาพองค์กรในปัจจุบัน

คำสำคัญ (Keywords) : วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสมดุลในชีวิตและการทำงาน;
ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน; ข้าราชการตำรวจ

Abstract

This research article aimed to: (1) examine the level of work-life balance among police officers at Banglamung Provincial Police Station, and (2) investigate the relationship

Received: 2026-02-10 Revised: 2026-03-03 Accepted: 2026-03-06

¹ นักศึกษาประจำคณะรัฐศาสตร์ สาขาการเมืองและการจัดการ สำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, Student of the Faculty of Political Science, Program in Politics and Management for Executives, Thammasat University. E-mail: Jeing8gj8@gmail.com

² อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ สาขาการเมืองและการจัดการ สำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, lecturer at the Faculty of Political Science, Program in Politics and Management for Executives, Thammasat University. E-mail: Jeing8gj8@gmail.com

between their organizational culture and work–life balance. A mixed-methods research design was employed. The study population consisted of 65 police officers from Banglamung Provincial Police Station, along with 5 key informants. The research instruments included questionnaires and interview forms. Data were collected through questionnaire distribution and in-depth interviews with key informants. The statistical methods used for data analysis comprised descriptive statistics and inferential statistics to test relationships and interpret the findings.

The findings revealed that: (1) the overall level of work–life balance among police officers at Banglamung Provincial Police Station was at a high level. When considered by dimension and ranked in descending order of mean scores, the results were as follows: (1) management support, (2) career consequences, (3) co-worker support, and (4) time management. (2) Organizational culture was significantly related to the work–life balance of police officers at Banglamung Provincial Police Station, both overall and in specific dimensions. These dimensions included time, impact on career, support from supervisors or administrators, and support from colleagues. These factors were found to be consistent with and reflective of the current organizational context.

Keywords: Work-Life Balance Culture, Work-life Balance, Police Officers

บทนำ (Introduction)

งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข เป็นคำขวัญที่คุ้นหูของคนไทยมาอย่างยาวนาน โดยคำขวัญนี้เกิดขึ้นในสมัยที่จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการที่ประชาชนลุกขึ้นมาทุ่มเทแรงกายในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่จะสามารถนำมาสู่แรงใจ นั่นก็คือเงิน และนำเงินที่ได้จากการตรากตรำทำงานนั้นไปใช้ในการสร้างความสุข จะสังเกตได้ว่าคนไทยส่วนใหญ่มีความเชื่อฝังหัวในเรื่องของการอุทิศตนให้กับการทำงาน การทำงานหนักถูกมองเป็นเรื่องที่น่าชื่นชมกาลเวลาผ่านไป ความเชื่อเหล่านี้อาจใช้ไม่ได้กับผู้คนในยุคปัจจุบันนี้ เมื่อการทุ่มเททำงานหนักเพื่อเรื่องเงินไม่ใช่เพียงอย่างเดียวที่คนวัยทำงานมองหา ด้วยทั่วโลกต่างหันมาสนใจและให้ความสำคัญในประเด็นของการมีสมดุลชีวิตกับการทำงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากมนุษย์ในวัยทำงานส่วนใหญ่ใช้ชีวิตอยู่ที่ทำงานอย่างน้อยหนึ่งในสามของช่วงระยะเวลาชีวิตทั้งหมดอยู่ที่ทำงาน (ฐานิตตา สิงห์ล่อ, 2563: 1-3) และด้วยสภาพของสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปจากการที่สังคมกำลังเผชิญกับโลกยุค VUCA ที่มีความผันผวนสูง (Volatility) จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วฉับพลัน ไม่สามารถคาดการณ์ได้ มีความไม่แน่นอนสูง (Uncertainty) มีความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ (Complexity) และมีความคลุมเครือ (Ambiguity) ไม่สามารถคาดเดาผลได้ นำไปสู่การพัฒนาเป็นโรคซึมเศร้า หรือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ทั้งนี้ บุคลากรวัยแรงงานจึงถือเป็นกำลังสำคัญขององค์กรและของประเทศ เพราะไม่เพียงแต่เป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย แต่ยังเป็นผู้ผลักดันเศรษฐกิจของประเทศ ในสภาวะของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร องค์กรความรู้ เทคโนโลยีต่าง ๆ มีความก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว สิ่งที่จะเป็นตัวตัดสินชี้ขาดความสำเร็จขององค์กร นั่นก็คือ คนในองค์กร (พระมหาพิเศษ สุขสมาน และคณะ, 2566: 139-142)

ปัจจุบันจากข่าวพบว่า อัตราการลาออกจากการรับราชการเยอะมากขึ้น จากทุก ๆ องค์กรและหน่วยงานในภาครัฐที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งผลศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตรวมและระดับความสุขรวมของข้าราชการไทยอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งมีสาเหตุสำคัญ คือ 1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน 2. สวัสดิการไม่สามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ และ 3. ปัญหาระบบราชการไม่ได้รับการแก้ไขอย่างตรงประเด็น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลความสงบเรียบร้อยให้กับประชาชนอย่างข้าราชการตำรวจ ซึ่งตำรวจเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่มีภาระงานหนัก และต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง การพักผ่อนที่ไม่เป็นเวลา อีกทั้งบางตำแหน่งของข้าราชการตำรวจยังต้องเผชิญความเสี่ยง เผชิญมลภาวะที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย นอกจากนี้ ตำรวจยังถูกตั้งความหวังจากสังคมว่าต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกที่ดี ทำให้ตำรวจต้องรับแรงกดดันทั้งจากหน้าที่ราชการ สังคม และครอบครัวอยู่ตลอดเวลา จนทำให้เกิดภาวะเครียดและส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพได้ง่าย (เดลินิวส์ออนไลน์, 2566) แม้ที่ผ่านมา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว และเน้นส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจให้ตำรวจเป็นประจำทุกปี อย่างไรก็ตามปัญหาดังกล่าวยังคงเกิดขึ้น และมีความซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้น หากต้องการให้ตำรวจมีสุขภาพอนามัย ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กรที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

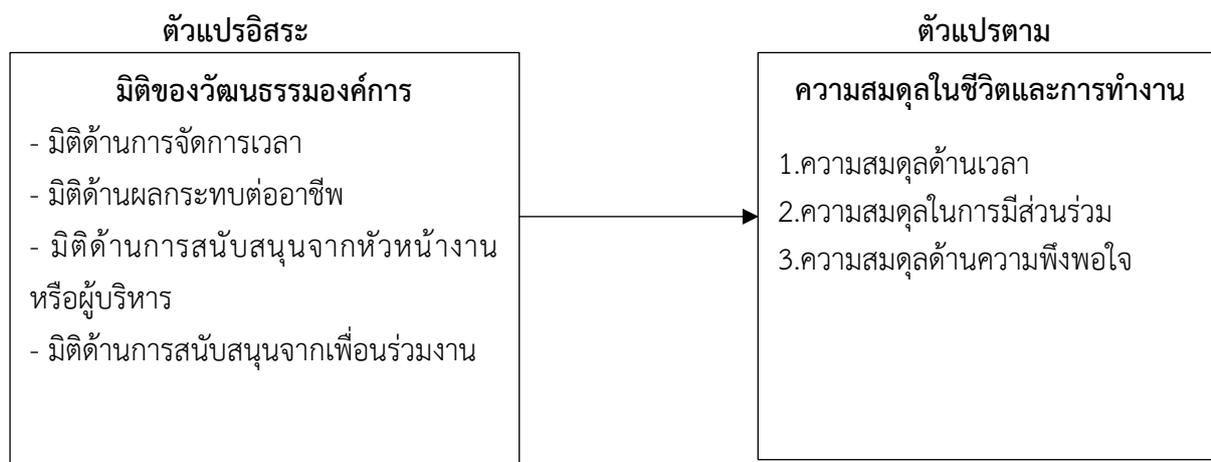
ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยมองว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลในชีวิตและสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความภาคภูมิใจ และเห็นถึงคุณค่าความสำคัญของงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลให้องค์กรสามารถรักษามูลค่าบุคลากรเอาไว้ได้ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะวิจัยเรื่อง “การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความสมดุลในชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรบางละมุง” เพื่อศึกษาระดับความสมดุลในคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจสถานีภูธรบางละมุง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรบางละมุง

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

- 1) ศึกษาระดับความสมดุลในคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง
- 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นซึ่งเป็นตัวแปรหลักการวิจัย มาทำการวิเคราะห์สรุปใจความสำคัญ และแสดงไว้ในกรอบแนวคิดด้านล่างเพื่อให้เห็นตัวแปรในการวิจัยซึ่งมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกันในการวิจัยครั้งนี้ โดยตัวแปรที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยได้ปรากฏในกรอบแนวคิดของการวิจัยแล้ว ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง “การสร้างวัฒนธรรมองค์การสู่ความสมดุลในชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรบางละมุง” ใช้วิธีการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เน้นศึกษาเกี่ยวกับมิติวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย มิติด้านการจัดการเวลา มิติด้านผลกระทบต่ออาชีพ มิติด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร และมิติด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Bradley และคณะ, (2008) อ้างถึงใน สิทธิวัฒน์ ปัญญากรม, 2564: 46-48) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรบางละมุง ประกอบด้วย ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลในการมีส่วนร่วม และความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Greenhas, Collin, and Shaw, (2003) อ้างถึงใน จรัมพร ไท่ถ้อย และ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, 2565: 213-214)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เชิงปริมาณ ประชากรในครั้งนี่คือ ข้าราชการตำรวจและผู้ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรบางละมุง มีจำนวนทั้งสิ้น 185 คน (ข้อมูล ณ เมษายน 2567) และใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ (Yamane, (1973) อ้างถึงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, ม.ป.ป.: 35-36) ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.5 ได้จำนวน 65 คน

เชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย จำนวน 5 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จังหวัดชลบุรี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจาก

องค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านมิติของวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถอธิบายรายละเอียดและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระภายใต้กรอบประเด็นที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตจากสถานีตำรวจภูธรบางละมุง และแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างครบเต็มตามจำนวน พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน จากนั้นจึงรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขออนุญาตพร้อมแนบแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกให้พิจารณา ก่อนทำการนัดสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เมื่อได้รับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป ประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และแสดงแนวโน้มของตัวแปรที่ศึกษา และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่า t-test, F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยการจัดหมวดหมู่เนื้อหาและนำเสนอผลในมิติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งทำการตีความข้อมูลเชิงลึก และยกตัวอย่างถ้อยคำจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสะท้อนมุมมองของข้าราชการตำรวจที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาเรื่อง “การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความสมดุลในชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรบางละมุง” สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสมดุลในคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความสมดุลในคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดท่อนให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีการรับรู้เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและการดำรงชีวิตส่วนตัว เมื่อพิจารณาในขอบเขตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 4 มิติ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ ดังนี้ มิติด้านผลกระทบต่ออาชีพ มิติด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร มิติด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และมิติด้านการจัดการเวลา

มิติด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกผูกพัน ภาคภูมิใจ และยินดีทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างชัดเจน ทั้งในมิติของความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจแห่งนี้ ความพยายามทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ การยอมรับนโยบายองค์กร ความเต็มใจสร้างชื่อเสียงให้หน่วยงานและความตั้งใจอุทิศความรู้ความสามารถเพื่อให้

สถานีตำรวจภูธรบางละมุง บรรลุเป้าหมาย สะท้อนถึงระดับความจงรักภักดีและการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับสูง

มิติด้านผลกระทบต่ออาชีพอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าสถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีบริบททางกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสะดวกในการเดินทาง ความเหมาะสมของพื้นที่ทำงาน ความสะอาด ความเป็นระเบียบ ความร่มรื่น แสงสว่าง อุปกรณ์สำนักงาน ตลอดจนความสงบเรียบร้อยของสถานที่ ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสำคัญต่อความพึงพอใจและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

มิติด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันข้อมูล มีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน และรับรู้ว่าตนเองมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล ลดแรงกดดันจากภาระหน้าที่ และส่งเสริมความมั่นคงทางจิตใจในการทำงาน

มิติด้านการจัดการเวลาอยู่ในระดับมาก แม้ลักษณะงานของข้าราชการตำรวจจะมีภาระหน้าที่สูงและมีความไม่แน่นอนด้านเวลา แต่โดยรวมยังสามารถบริหารจัดการบทบาทระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้ในระดับที่เหมาะสม สามารถจัดสรรเวลาให้ครอบครัว เข้าร่วมกิจกรรมส่วนตัว และพักผ่อนได้พอสมควร สะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวภายใต้บริบทของงานที่มีความเฉพาะตัวและมีความกดดัน

โดยสรุปเมื่อพิจารณา 4 ด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีระดับความสมดุลในคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุงอยู่ในระดับมากทุกมิติ สะท้อนให้เห็นถึงบริบทขององค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตส่วนตัวควบคู่กันได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะมิติด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำในการสร้างความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความทุ่มเทต่อองค์กร ขณะที่มิติด้านผลกระทบต่ออาชีพและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสะท้อนถึงสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ภายในองค์กรที่เกื้อกูลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนมิติด้านการจัดการเวลา แม้จะมีข้อจำกัดตามลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวและบริหารบทบาทชีวิตได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรบางละมุง ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแปรต้นที่ประกอบด้วย มิติด้านการจัดการเวลา มิติด้านผลกระทบต่ออาชีพ มิติด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร และมิติด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม และความสมดุลด้านความพึงพอใจ

ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน โดยใช้แนวคิดของ (Thompson และคณะ, (1999) อ้างถึงใน ชะตารักษ์ เมฆกมล, 2566: 17-18) และ (Bradley และคณะ, (2008) อ้างถึงใน ชะตารักษ์ เมฆกมล, 2566: 17-18) ช่วยสะท้อนภาพวัฒนธรรมองค์กรในมิติที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลชีวิตและการทำงานได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ในมิติด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร พบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการมีมุมมองว่าผู้บริหารระดับสูงยังไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างเด่นชัด ขณะที่หัวหน้ากลุ่มงานมีความยืดหยุ่นและผ่อนปรนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ด้วยลักษณะภารกิจของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของสังคม ทำให้การปฏิบัติงาน

ยังคงมีความเข้มงวดตามหน้าที่รับผิดชอบ ต่อมาในมิติด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า สถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีความสัมพันธ์ในองค์กรที่ดี ทั้งในระดับภาพรวมและระดับกลุ่มงาน บุคลากรสามารถพูดคุย บริการ และให้ความช่วยเหลือกันได้ ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สะท้อนถึงวัฒนธรรมการทำงานแบบเกื้อกูล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับในมิติด้านเวลา พบว่า ลักษณะการทำงานมีทั้งงานล่วงเวลา งานเร่งด่วน และการติดต่อประสานงานนอกเวลาราชการ อันเนื่องมาจากกำลังพลไม่เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น แม้จะส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว แต่ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความเข้าใจและยอมรับในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสะท้อนวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับภารกิจเหนือเวลาส่วนบุคคล ส่วนในมิติด้านผลกระทบต่ออาชีพ พบว่า ข้าราชการตำรวจรับรู้สิทธิในการลาและสามารถใช้สิทธิดังกล่าวได้โดยไม่เชื่อมโยงกับความกังวลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยมีความกังวลเกี่ยวกับระดับเงินเดือนที่อาจไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันมากกว่าประเด็นเรื่องสิทธิการลา

โดยสรุปวัฒนธรรมองค์กรของสถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจอย่างชัดเจน ทั้งในด้านเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ โดยเฉพาะมิติด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและลักษณะการบริหารจัดการของหัวหน้างาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสมดุล ขณะที่ข้อจำกัดด้านภาระงานและกำลังพลยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อมิติด้านเวลา อย่างไรก็ตาม ภาพรวมสะท้อนให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง “การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความสมดุลในชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรบางละมุง” สามารถอภิปรายผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสมดุลในคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง พบว่า ระดับความสมดุลในคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) มิติด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร 2) มิติด้านผลกระทบต่ออาชีพ 3) มิติด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และ 4) มิติด้านการจัดการเวลา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า แม้ลักษณะงานตำรวจจะมีความเข้มงวด มีภารกิจเร่งด่วน และมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร แต่บุคลากรยังคงมีความรู้สึผูกพัน ภาคภูมิใจ และมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเกื้อหนุนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐานิตตา สิงห์ลอส (2563: 46-48) ที่ พบว่า มีความสอดคล้องในประเด็นการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความสมดุลในชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับผลการศึกษาของสถานีตำรวจภูธรบางละมุงที่ พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนความเชื่อมโยงระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตกับความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ในส่วนของงานวิจัยของ สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม (2564: 186-191) ซึ่งศึกษาความพร้อมของวัฒนธรรมองค์กรในการขับเคลื่อนไปสู่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัดตากมีความพร้อมโดยรวมอยู่ในระดับที่น่าพอใจ แต่บางมิติยังอยู่ในระดับปานกลาง

ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ในแง่ที่ว่า องค์กรภาครัฐแม้จะมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนความสมดุลชีวิตการทำงานในระดับหนึ่ง แต่ยังคงมีข้อจำกัดในบางมิติ โดยเฉพาะประเด็นเชิงโครงสร้างและการบริหารจัดการ ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาเพิ่มเติม การที่สถานีดำรวจภูธรบางละมุงมีจุดแข็งด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความผูกพันต่อองค์กร แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการสนับสนุนเชิงระบบ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจของสถานีดำรวจภูธรบางละมุง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีดำรวจภูธรบางละมุงอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า มิติต่าง ๆ โดยเฉพาะมิติด้านการจัดการเวลามีผลกระทบต่ออาชีพ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานซึ่งสามารถร่วมกันทำนายความสมดุลทั้งด้านเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐานิตตา สิงห์ล่อ(2563: 48-49) ที่ พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความสมดุลในชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าที่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างอยู่ที่ระดับความเข้มแข็งของการสนับสนุนจากผู้บริหาร กล่าวคือ ในกรณีการประปาส่วนภูมิภาคมีนโยบายสนับสนุนอย่างชัดเจน ขณะที่บริบทของสถานีดำรวจภูธรบางละมุงยังมีข้อจำกัดด้านภารกิจและโครงสร้าง ทำให้การส่งเสริมความสมดุลขึ้นอยู่กับระดับหัวหน้างานมากกว่าระดับนโยบาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม (2564: 191-196) ที่ พบว่า ใช้กรอบวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยเฉพาะ 4 มิติ ได้แก่ Time Demands, Support from Management, Perceived Negative Career Consequences และ Co-Worker Support การศึกษาค้นคว้านี้ใช้กรอบมิติเดียวกันและพบผลในลักษณะใกล้เคียงกัน กล่าวคือ องค์กรมีความพร้อมในบางมิติ เช่น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน แต่ยังมีข้อจำกัดในมิติด้านเวลาและผลกระทบเชิงโครงสร้างบางประการ สะท้อนว่าองค์กรภาครัฐโดยทั่วไปมีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความสมดุลในระดับหนึ่ง แต่ยังคงต้องพัฒนาเชิงระบบเพิ่มเติม และยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพิชญ์ อินแดง (2565: 35-36) ที่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การวิจัย พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจมิได้ขึ้นอยู่กับภาระงานหรือเวลาการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับวัฒนธรรมองค์กรในหลายมิติ โดยเฉพาะการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งช่วยลดแรงกดดันจากลักษณะงานที่มีความเข้มงวด งานล่วงเวลา และภารกิจเร่งด่วน นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงานสามารถชดเชยข้อจำกัดด้านโครงสร้าง เช่น กำลังพลไม่เพียงพอหรือค่าตอบแทนที่ยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพได้ในระดับหนึ่ง งานวิจัยยังสะท้อนว่า การรับรู้สิทธิในอาชีพและความเข้าใจร่วมกันต่อบทบาทหน้าที่ของตำรวจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถรักษาความสมดุลด้านเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจได้ภายใต้บริบทการทำงานเฉพาะขององค์กรตำรวจ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรที่จะต้องกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ให้เป็นวาระเชิงองค์กร ไม่ควรที่จะต้องปล่อยให้เพียงแนวปฏิบัติที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของหัวหน้าหน่วยย่อยเท่านั้น โดยอาจกำหนดแนวทางเรื่องการบริหารเวลา การจัดเวร การลาหยุด และการสื่อสารนอกเวลาราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ

1.2 ควรที่จะต้องพิจารณาแนวทางแก้ไขข้อจำกัดด้านภาระงานและกำลังพล เช่น การจัดสรรกำลังพลให้เหมาะสมกับภารกิจ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงาน หรือการปรับระบบการทำงานบางส่วนเพื่อลดงานซ้ำซ้อน ทั้งนี้เพื่อบรรเทาผลกระทบด้านเวลา ซึ่งเป็นมิติที่ได้รับผลกระทบจากลักษณะงานโดยตรง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่ศึกษา สก.บางละมุงเท่านั้น ไม่อาจนำผลการศึกษาไปใช้ในการอธิบายกับสถานี่อื่น ๆ ได้ หรือองค์กร หน่วยงานราชการอื่นได้

2.2 งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะบุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับสัญญาบัตรเท่านั้น โดยในการศึกษาครั้งหน้า อาจพิจารณาศึกษาข้าราชการระดับประทวนร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้นเกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบเน้นความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

เอกสารอ้างอิง (References)

- จรัมพร ไหล่ยอง และศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. (2565). อิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงาน ต่อความตั้งใจลาออกและความตั้งใจอยู่กับองค์กร ในกลุ่มบุคลากรภาคการศึกษา. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*. 4(3): 210-226.
- ฐานิตตา สิงห์ล่อ. (2563). *ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชะตารักษ์ เมฆกมล. (2566). *วัฒนธรรมองค์กรกับการขับเคลื่อนไปสู่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษากกรมส่งเสริมวัฒนธรรม*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดลินิวส์ออนไลน์. (2566). *เปิดสถิติย้อนหลัง 5 ปี ตร.ตบเท้าลาออก มากกว่าตัวเลขมีเหตุผลที่แท้จริงซ่อนอยู่*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.dailynews.co.th/news/2764078/> สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2567.
- พระมหาพิเศษ สุขสมาน พระสมพร นามอินทร์ และ ชาตรี สุขสบาย. (2566). การบริหารจัดการทางการศึกษาในยุค VUCA WORLD. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย*. 3(5): 137-155.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (ม.ป.ป.). *การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของทาโร ยามาเน และเครจซี-มอร์แกน*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kupsrj/article/download/236119/162075/> สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2567.

ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม. (2564). **การประเมินความพร้อมของวัฒนธรรมองค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดตาก**. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.