

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
จังหวัดนนทบุรี

Factors influencing quality of work life of Nonthaburi Provincial
Police Officers

ร.ต.อ.ธงชัย สังฆอม

นิติปรัชญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร. 087-053-9864 E-mail: t_sangpom2523@hotmail.com

พิชิต รัชตพิบูลภ

อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร. 085-844-8585 E-mail: pichit9999@yahoo.co.th

Pol.Capt. Tongchai Sangpom

Master of Public Administration, Rajapruk University

Pichit Ratchatapibhunphob

Lecturer in Master of Public Administration, Rajapruk University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจจังหวัดนนทบุรี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร และปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดนนทบุรี และ 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กรและปัจจัย การทำงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจจังหวัดนนทบุรี จำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจจังหวัดนนทบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามตัวแปรด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และอายุการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจจังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กรและปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 3) ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านการได้รับการยอมรับ และความยืดหยุ่น โดยตัวแปรด้านโครงสร้างมีอิทธิพลสูงสุดและเป็นไปในทางเชิงบวก ส่วนปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิต ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และด้านความเครียดในการทำงาน โดยตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตมีอิทธิพลสูงสุดและเป็นไปในทางเชิงบวก

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

Abstract

This research aimed to; 1) compare the quality of life in performing work classified by the personal status of provincial police officers in Nonthaburi Province 2) examine the relationship between the factors of acknowledgement of the organization's atmosphere and the factors of work and the quality of life in performing work of provincial police officers in Nonthaburi Province and 3) examine the influences of the factors of the acknowledgement of the organization's atmosphere and the factors of work on the quality of life in performing work of provincial police officers in Nonthaburi Province The sample used in the study included 323 provincial police officers in Nonthaburi Province. The tool used was questionnaire. The statistics used in information analysis included Frequency, Percentage, Average, Standard Deviation, t-test, One-way ANOVA, Scheffé test, and Multiple Regression Analysis: Enter Method. The findings of the research revealed that 1) The quality of life in performing work of the provincial police officers in Nonthaburi Province was overall high. Divided by the variables according to gender, education level, current position, and age, different types of work did not have different quality of life in performing work. The personal status of the provincial police officers in Nonthaburi Province with different age and monthly income had different quality of life in performing work at the statistical significance of .05 2) The factors of acknowledgement of the organization's atmosphere and the factors of work had positive relationship with the quality of life in performing work and 3) The variables had the influences to forecast the quality of life in performing work of provincial police officers in Nonthaburi Province. The factors of the acknowledgement of the organization's atmosphere included

structure, recognition, and commitment. The structure variable was the most influential and positive. The factors of work included satisfaction in performing work, balanced life, intra-organizational communication, and stress in performing work. The balanced life variable was the most influential and positive.

Keywords: quality of life in performing work, Nonthaburi Provincial Police Officers

บทนำ

ตำรวจมีหน้าที่ตรวจตรา รักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เป็นหน้าที่อันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครองให้เกิดความสงบสุขแก่ประชาชนของประเทศ โดยข้าราชการตำรวจเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย มีภารกิจและหน้าที่ซึ่งจะต้องสัมผัสและใกล้ชิดกับประชาชนโดยตรง มีผลทั้งในทางที่เป็นคุณและโทษกับประชาชน หากข้าราชการตำรวจดำรงตนในความยุติธรรมสมกับการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ประชาชนย่อมเกิดความรัก ความศรัทธา และความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ อันจะนำมาซึ่งการให้ความร่วมมือ ยอมรับ และมีส่วนร่วมสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ของตำรวจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยมีนโยบายที่สำคัญ ดังนี้ 1) การพิทักษ์ ปกป้อง และเทิดพระเกียรติเพื่อความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ 2) การรักษาความมั่นคงและสงบเรียบร้อยในสังคม 3) การป้องกันปราบปรามและลดระดับอาชญากรรม 4) การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในทุกมิติ 5) การเร่งขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปองค์กรตำรวจในยุคประชาคมอาเซียน และ 6) การเสริมสร้างความสามัคคีและบำรุงขวัญข้าราชการตำรวจ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2560: 12 - 16)

อาชีพตำรวจถือว่าเป็นอาชีพที่มีความเครียดสูง ทั้งความกดดันในหน้าที่การงานและปัญหาส่วนตัว ประกอบกับการคลุกคลีอยู่ในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งปัจจัยสำคัญ คือ ตำรวจเป็นกลุ่มบุคคลที่เข้าถึงอาวุธปืนได้ง่ายที่สุด บ่อยครั้งเราจะได้ยินข่าวว่าตำรวจมักจะจบชีวิตตนเองเพื่อหนีปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการฆ่าตัวตาย ในวงการตำรวจก็เริ่มให้ความสำคัญกับประเด็นการฆ่าตัวตายในวิชาชีพตนเองเป็นวาระสำคัญ มีการรวบรวมข้อมูล สถิติ และศึกษาปัญหานี้เมื่อปี พ.ศ. 2556 เพื่อศึกษาสาเหตุการฆ่าตัวตายของตำรวจ และมีการนำนักจิตวิทยา มาปฏิบัติหน้าที่ประจำสายด่วน 1599 เพื่อให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาความเครียด (ตำรวจฆ่าตัวตาย, 2559: ออนไลน์) ซึ่งข้อมูลระหว่างปี 2551 - 2559 มีตำรวจฆ่าตัวตายรวม 279 คน (ปี 2559 เป็นข้อมูลเดือนพฤษภาคม) (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2560: 12 - 16)

กองวิจัย สำนักยุทธศาสตร์ตำรวจ กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด โรงพยาบาลตำรวจได้ทำรายงานสถิติเกี่ยวกับเรื่องการฆ่าตัวตายของเจ้าหน้าที่ตำรวจระหว่างปี 2550 - 2555 ว่ามีปัจจัยมาจาก 1) ปัจจัยเรื่องงาน 2) ปัจจัยเรื่องเศรษฐกิจ 3) การสั่งการโดยไม่มีงบประมาณ 4) วัฒนธรรมองค์กรที่ต้อง “ดูแล” นาย 5) การโยกย้ายไม่ได้รับการพิจารณา 6) การเปลี่ยนหน้าที่ไปทำหน้าที่ที่ไม่

ถนัดหรือไม่เคยทำ 7) การติดสุรา 8) ปัญหาสุขภาพ 9) การทำงานที่เสี่ยงอันตราย ทั้งหมดนี้คือ ตัวอย่างของปัจจัยความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (ตำรวจฆ่าตัวตาย, 2557: ออนไลน์)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดในการทำงานที่ผสมผสานระหว่างชีวิตและงาน สอดคล้องระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับความสำเร็จขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือคุณภาพชีวิตในการทำงานคือประสิทธิภาพขององค์กร อันเนื่องมาจาก ความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่ง Huse & Cummings (1985) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะ การบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร จึงจะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่และการ ทำงานมีคุณภาพส่งผลให้องค์กรปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Huse & Cummings, 1985) และนโยบายและการบริหารงานขององค์กร การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว ยศชั้น และความมั่นคง ปัจจัย ต่าง ๆ สามารถทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันทำให้คนพอใจในงานและตั้งใจทำงานมากขึ้น

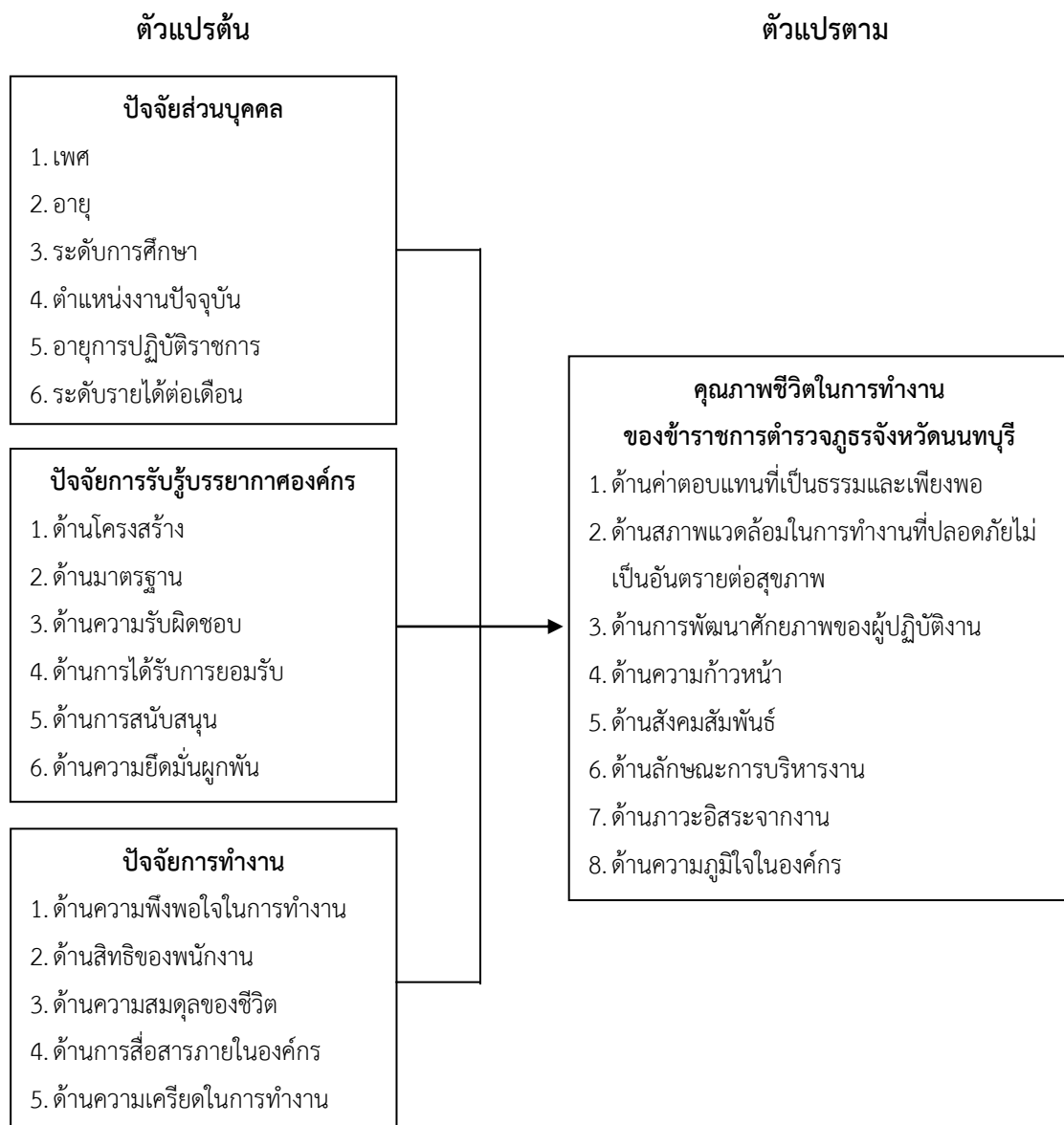
ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจที่สถานีตำรวจภูธรบางกรวย พื้นที่ในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 1 จังหวัดนนทบุรี เห็นความสำคัญของปัญหาในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจจึงมี ความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีทั้งหมด 11 สถานี และ 1 กองกำกับการ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากขึ้น เนื่องจาก ตำรวจเป็นผู้ที่มีหน้าที่อันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครองให้เกิดความสงบสุขแก่ประชาชนของประเทศ และถือว่าเป็นอาชีพที่มีความเครียดสูง ทั้งความกดดันในหน้าที่การงานและปัญหาส่วนตัว ถือว่ามี ความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้อง ให้ความสำคัญและใส่ใจ เพื่อให้ตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของ ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กรของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กรของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เกิดจากการรวบรวมแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้นำมาปรับเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยตัวแปรอิสระปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กรนำมาจากแนวคิดของ Stringer (2002) ส่วนปัจจัยการทำงานเกิดจากการบูรณาการแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Maslow (1970), Frederick Herzberg (1993), Greenfield & Terry (1995) , David Berlo (1960), Lewis (1980), Paker and DeCotiis (1983) และสำหรับตัวแปรตามที่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานนำมาจากแนวคิดของ Huse & Cummings (1985)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,683 คน จำแนกเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 575 คน และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 1,108 คน (กองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี, 2560) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นเครื่องมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือสำหรับงานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ประเภทวัดทัศนคติหรือความเห็น กำหนดเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 95 มีสาระครอบคลุมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ในทุกด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ปัจจัยการทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการสร้างสมการถดถอยด้วยวิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่ออธิบายทิศทางความสัมพันธ์และระดับอิทธิพลของตัวแปร

ผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กรของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.92 อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก และด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.43 อยู่ในระดับปานกลาง

2. สรุปผลการเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุการปฏิบัติราชการ และระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า

2.1 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านภาวะอิสระจากงาน จำแนกตามตัวแปรเพศที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันที่ต่างกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวน 211 คน และชั้นสัญญาบัตรจำนวน 112 คน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านภาวะอิสระจากงาน จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุการปฏิบัติราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะการบริหารงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภูมิใจในองค์กรที่ไม่มีความแตกต่าง

3. การพยากรณ์ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความถดถอยหาค่าของตัวแปรปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficient		Coefficient			
	B	Std. Error	Beta			
ค่าคงที่	.078	.117			.672	.502
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	.087	.043	.091		2.001	.046
ด้านความสมดุลของชีวิต	.382	.038	.417		9.942	.000
ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	.128	.047	.122		2.732	.007
ด้านความเครียดในการทำงาน	.294	.041	.329		7.224	.000

R = .882 R² = .778 Adj. R² = .775

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความถดถอยหาค่าของปัจจัยการทำงาน สามารถเขียนในรูปของสมการเส้นตรงได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y^1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y^1 \text{ (คุณภาพชีวิตในการทำงาน)} = .078 + .087X \text{ (ด้านความพึงพอใจในการทำงาน)} + .382 \text{ (ด้านความสมดุลของชีวิต)} + .128 \text{ (ด้านการสื่อสารภายในองค์กร)} + .294 \text{ (ด้านความเครียดในการทำงาน)}$$

เมื่อ

$$Y^1 = \text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน}$$

$$X_1 = \text{ด้านความพึงพอใจในการทำงาน}$$

$$X_2 = \text{ด้านความสมดุลของชีวิต}$$

$$X_3 = \text{ด้านการสื่อสารภายในองค์กร}$$

$$X_4 = \text{ด้านความเครียดในการทำงาน}$$

และมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z^1 = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + B_4Z_4$$

$$Z^1 \text{ (คุณภาพชีวิตในการทำงาน)} = .091 \text{ (ด้านความพึงพอใจในการทำงาน)} + .417 \text{ (ด้านความสมดุลของชีวิต)} + .122 \text{ (ด้านการสื่อสารภายในองค์กร)} + .329 \text{ (ด้านความเครียดในการทำงาน)}$$

เมื่อ

$$Z^1 = \text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน}$$

$$Z_1 = \text{ด้านความพึงพอใจในการทำงาน}$$

$$Z_2 = \text{ด้านความสมดุลของชีวิต}$$

$$Z_3 = \text{ด้านการสื่อสารภายในองค์กร}$$

$$Z_4 = \text{ด้านความเครียดในการทำงาน}$$

เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 5 ตัว ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลของชีวิต ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และด้านความเครียดในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีเพียง 4 ตัวเท่านั้นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน $Beta = .091$ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน $t = 2.001$ ด้านความสมดุลของชีวิต $Beta = .417$ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน $t = 9.942$ ด้านการสื่อสารภายในองค์กร $Beta = .122$ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน $t = 2.732$ และ ด้านความเครียดในการทำงาน $Beta = .329$ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน $t = 7.224$ ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ถึงร้อยละ $77.8 R^2 = .778$

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .882 $R = .882$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุการปฏิบัติราชการ จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจจะเป็นเพราะเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุการปฏิบัติราชการ มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในสังคม ความก้าวหน้ารวมไปถึงความมั่นคงในชีวิตที่ต่างกัน ไม่มีความสำคัญโดยตรงกับชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตำรวจ เพราะข้าราชการตำรวจถึงแม้ว่าจะจบการศึกษาในระดับสูงก็ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น หรือตำแหน่งงานมีความก้าวหน้าเร็วขึ้นและอาจคล้ายคลึงกัน แต่ความรับผิดชอบหน้าที่อาจแตกต่างกัน แต่เมื่อปฏิบัติงานร่วมกันก็ย่อมมีความต้องการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านใด ๆ ก็ตาม อาจเป็นเพราะแต่ละช่วงอายุที่ปฏิบัติราชการนั้นย่อมมีความต้องการให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อแต่ละช่วงอายุการปฏิบัติราชการได้รับสวัสดิการที่ดี ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสพันธ์ ปานเทศ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวคนเข้าเมือง พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการที่มีเพศ อายุราชการตำรวจในกองอำนวยการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และจากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุรายได้ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจจะเป็นเพราะแต่ละช่วงอายุมีความต้องการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ต่อการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี มีช่วงรายได้แตกต่างกัน รวมทั้งค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบันแต่ละคน มีภาระในการใช้จ่ายภายในครัวเรือน และส่วนรวมแก่ผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เมื่อมีความจำเป็น ในการใช้จ่ายจึงจำเป็นต้องการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) พบว่าอายุ รายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กรและปัจจัยการทำงาน ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร และปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด

นนทบุรี จากผลการวิจัยด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการนำทฤษฎีของสตริงเจอร์ (2002) ที่ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศองค์กรมาจากแนวคิดของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) โดยให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งสมาชิกภายในองค์กรสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวได้สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กรและปัจจัยการทำงาน การทดสอบสมมติฐานปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบวิธี Multiple Regression Analysis: Enter จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบวิธี Multiple Regression Analysis: Enter มีเพียง 3 ตัวเท่านั้นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี มีได้ข้อค้นพบที่ควรนำมาเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานควรมีการจัดสรรและคัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นระดับต่าง ๆ ให้เป็นอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมายและการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อสภาพสังคมปัจจุบัน
2. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีการมอบหมายนโยบายและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ทิศทาง เป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
3. ควรทำการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีอยู่เสมอเพื่อทราบช่องว่าง ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี
4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์ และสร้างความสามัคคี เพื่อก่อให้เกิดความรักต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร ศรีโนเรศน์. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน).** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตำรวจฆ่าตัวตาย. (ออนไลน์: 2557), ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2560, จาก ASTVผู้จัดการรายวัน <http://www.manager.co.th/Home/ViewNews.aspx?NewsID=9570000135048>
- พัสนันต์ ปานเทศ. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2560). **แผนปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560** ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2560, จาก <https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan60.pdf>
- Berlo, David K. (1960). **The Process of Communication; an Introduction to Theory and Practice.** San Francisco: Rinehart Press. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr. (1968). **Motivation and Organizational Climate.** Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Greenfield, C. and Terry, M. (1995). *Work/life: From a set of programs to a strategic way of management.* **Employment Relations Today**, Autumn, 67 -81.
- Herberg, Frederick. (1993). **The Motivation of Work.** Herberg, Frederick, **BerbardMausner**, Barbara BlochSnyderman, New Bruswisk: Transcation.
- Huse, E. F. & Cumming, E. A. (1985). **Organization Development and Change.** New York: McGraw-Hill.
- Lewin, D. (1980). *Collective Bargainig and the quality of work life.* **Organization Dynamics**, 3: 37 - 53.
- Maslow, H. A. (1970). **Motivation and personality.** 2nd ed.. New York: Harper & Row
- Pantes, P. (2010). **The Quality Work Life of Police in General Division, Immigration Bureau.** Independent Study Master of Arts (Political Science), Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)

- Parker, F. D., & DeCotiis, A. T. (1983). *Organization determinants of job stress. Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2): 160 - 177.
- Police Suicide.** (2014) Searched on October 15th, 2017, from ASTV Daily Manager [http://www.manager.co.th/Home/ViewNews.aspx?NewsID= 9570000135048](http://www.manager.co.th/Home/ViewNews.aspx?NewsID=9570000135048) (in Thai)
- Royal Thai Police. (2017). **Action Plan Royal Thai Police Fiscal year 2017** Searched on October 15th, 2017, from [https://www.royalthaipolice.go.th/ downloads/ plan60.pdf](https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan60.pdf) (in Thai)
- Srinores, K. (2007). **The Quality Work Life of Employee: A Case Study of Ratchaburi Electricity Generating Holding Public Company Limited.** Special Problem of Master of Public Administration Program, Public Administration College, Burapha University. (in Thai)
- Stringer, R. (2002). **Leadership and Organizational Climate.** New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** 3rd ed. New York: Harper and Row Publications.