

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2

รัชพล กิตติคุณชนก^{1*} และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล²

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²อาจารย์ที่ปรึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Corresponding author e-mail: s61563827011@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 8 สิงหาคม 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 17 มิถุนายน 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 26 สิงหาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 2) เปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กับตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 จำนวน 222 คน ใช้สถิติพรรณนา, t- test ค่า, F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความพึงพอใจต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจต่อผู้บริหาร มี ด้านความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) เพศ และอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ไม่แตกต่าง และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน การวิจัยครั้งนี้กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจการทำงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน

QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING WORK SATISFACTION OF POLICE NON-COMMISSIONED OFFICER SUNDER THE METROPOLITAN POLICE DIVISION 2

Ratchapon Kitikunchanok^{1*} and Chandej Charoenwiriyaikul²

¹ Master's Degree Student of Arts Program in Development Administration,

Suan Sunandha Rajabhat University,

² Lecturer of Suan Sunandha Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the quality of life and the level of work satisfaction of police officers at the military level, under the Metropolitan Police Division 2.2) Comparison between the job satisfaction of the police officers at the military level, under the Metropolitan Police Division 2, according to personal factors and 3) To study the influence of quality of work life on the satisfaction of police officers at the military level, under the Metropolitan Police Division 2, a questionnaire was used as a tool to collect data with 222 police officers at the military level, under the Metropolitan Police Division 2. This research used descriptive statistics, t-test values, F-test and multiple regression analysis. The results of the research were as follows: 1) the satisfaction of the police officers at the military level, under the Metropolitan Police Division 2, overall, at a high level. When considered in every aspect, it was found at a high level in all aspects. They are sorted in this order. The satisfaction of the organization about the satisfaction of the executives, there was satisfaction with the supervisors. Satisfaction with colleagues and the satisfaction of subordinates. 2) Gender and service age were different. Work satisfaction, different sections, age, level of education, salary rates were not different and 3) About the quality of work life, the compensation is fair and sufficient. Environmental hygiene and safety, the development of knowledge and competence as well. In promoting growth and stability affecting the job satisfaction of the police officers at the military level, under the Metropolitan Police Division 2.

Keywords: Quality of Life, Work Satisfaction, Police Non-Commissioned

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และเทคโนโลยีสารสนเทศ ก่อให้เกิดการตื่นตัวที่จะรับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั่วทุกมุมโลก ทำให้ประเทศต่าง ๆ ได้รับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางทั้งบวกและลบ ทางบวกก่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุและเทคโนโลยี ทันยุคทันสมัยในขณะเดียวกัน ผลทางลบก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ ซึ่งเป็นปัญหาทางสังคมตามมา ในส่วนของประเทศไทยได้พัฒนาตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างทัดเทียม ดังนั้น เพื่อให้ทันต่อกระแสของการเปลี่ยนแปลง องค์กรรัฐบาลจึงต้องมีการพัฒนาองค์กร และ

พัฒนาบุคลากรในองค์การรวมทั้งปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2556, น. 1) ได้กล่าวถึง ความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ว่าที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงภายใต้อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ ในปัจจุบัน ที่มีส่วนสำคัญทำให้องค์การหลายแห่งทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับปรุงแบบวิธีการบริหารงานเสียใหม่ เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว ได้นำเอาเทคนิคหรือเครื่องมือทางการบริหารจัดการใหม่ ๆ มาใช้ช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ พร้อมไปกับการหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคลากรที่อยู่ในองค์การมากขึ้นโดยลำดับ เนื่องจากบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนอันนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ

การที่จะให้คนทำงานให้กับองค์การด้วยความกระตือรือร้น พุ่มเทความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างภาวะที่กระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการของบุคลากรและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น องค์การต้องมีปัจจัยเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากรนอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องของเจตคติและความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เพื่อธำรงรักษาลังของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ เพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งเสาวลักษณ์ สระศรีสม (2564) กล่าวว่า คุณภาพของคนในองค์การเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากคนจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ มีความเต็มใจทำงานตามบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารจะต้องทำหน้าที่ประสานให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กันในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารที่ไม่มีความสามารถจะเป็นผู้ทำลายขวัญและความพึงพอใจของบุคลากร ทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ ในทางตรงข้าม หากผู้บริหารมีความสามารถเสริมสร้างให้ผู้มีความรู้ความสามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพในการทำงานย่อมสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพได้ตามเป้าประสงค์นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การหรือหน่วยงาน

ดังนั้นการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานจึงน่าจะเป็นหลักการบริหารที่ดีวิธีหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงผลักดันต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อสามารถเลือกที่จะนำมาใช้อย่างเหมาะสมและถูกต้องกับบุคคลและเหตุการณ์หรือเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ กล่าวโดยสรุปได้ว่าในการทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องได้รับการจูงใจอย่างถูกวิธีในลักษณะที่กระตุ้นให้เขาพยายามใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ทั้งนี้โดยการที่ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิควิธีการในการศึกษาบุคลากรในองค์การของตนว่าบุคคลเหล่านั้นมีความต้องการหรือมีความพอใจในสิ่งใดจากการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ปัจจัยหนึ่งในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การ และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดี องค์การ/หน่วยงานควรต้องหันมาให้ความสนใจว่าจะมีแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงใน

การทำงานได้อย่างไรบ้าง ซึ่งจะต้องพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับ สภาพการทำงาน ความเสี่ยง และความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน/องค์กรนั้น (นรินทร์ อบแพทย์, 2563)

กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีพันธกิจในการถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด บังคับใช้กฎหมาย อำนวยความยุติธรรม ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชนและชุมชน และรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรให้เป็นที่ยึดมั่นและศรัทธา ร่วมกันสร้างเครือข่ายชุมชนและองค์การทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาของสังคม โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กร และ ปฏิบัติภารกิจและช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามนโยบายรัฐบาลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (กองบังคับการตำรวจนครบาล 2, 2563) โดยขอบเขตของพันธกิจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน ซึ่งต้องปฏิบัติงานการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชาตามสายงานต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนเกิดความพึงพอใจสูงสุด อันจะเป็นผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานอันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงมีความสนใจที่จะศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการเสนอแนะนโยบายในการจัดสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ หรือการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ตามคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็นและอารมณ์ ที่พึงพอใจ สบายใจต่องานและนายจ้าง อันมีผลมาจากได้รับการตอบสนองความต้องการ และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลากหลาย ดังนี้

กิติมา บริดีติล (2559, น. 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกชอบหรือ พอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับ การตอบสนองความต้องการ และเกรียงไกร เจริญพานิช (2551, น. 10) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติอันเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ถ้าองค์ประกอบ เหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจใน การทำงาน

ในขณะที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2556, น. 359) กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้เห็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะ สามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของตนดีขึ้น หรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดการให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนงานจะสูงและ ผลงานก็จะดีตามไปด้วย และประภาส เกตุแก้ว (2556, น. 11) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลงความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้น และในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดและความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น

ดังนั้นผู้บริหารควรตรวจสอบและทราบถึงความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งลักษณะของความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีหลายลักษณะดังนี้ (เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2559)

1. ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ที่สามารถบริหารจัดการงานและคนได้ดีไปพร้อมกัน ย่อมทำให้ทุกคนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งนั่นทำให้องค์การมีโอกาสประสบความสำเร็จได้สูง ในขณะเดียวกันหากผู้บังคับบัญชาไร้ประสิทธิภาพ บุคลากรก็อาจเกิดความไม่พึงพอใจ ทำงานได้ไม่สนุก งานมีปัญหา กระทั่งไปหลาย ๆ อย่าง ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ในที่สุด

2. ความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถปฏิบัติงานขยันขันแข็ง เชื่อฟัง ปฏิบัติตาม ร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล ก็ย่อมทำให้การทำงานออกมาดีมีประสิทธิภาพได้ ก็เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความพึงพอใจซึ่งกันและกัน และถ้าหากหัวหน้าได้ลูกน้องที่แย่ ทำงานไม่เป็นชิ้นเป็นอัน ไม่สนใจพัฒนาตนเอง หัวหน้าก็ควบคุมงานได้ยาก ทำให้บกพร่องในหน้าที่ โดนตำหนิ เปื้อน่ายในการทำงาน

3. ความพึงพอใจต่อผู้บริหาร หมายถึง ความพึงพอใจต่อการบริหารองค์การของผู้บริหาร ที่ผู้บริหารองค์การต้องลงมาคลุกคลีทำงานอย่างใกล้ชิดกับบุคลากรเช่นกัน ซึ่งนั่นทำให้บุคลากรต่างมีความพึงพอใจองค์การได้สูงมาก และส่งผลให้ต่อสู้กับการทำงาน และสร้างความพึงพอใจในงานได้ในที่สุด ในขณะที่ผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์ ทำงานไม่เป็น ไม่มีนโยบายองค์การที่ดี ก็อาจทำให้บุคลากรไม่ทำทหาย เปื้อน่าย มองไม่เห็นอนาคต ก็อาจเกิดความไม่พึงพอใจกับงาน กับผู้บริหาร กับองค์การ และส่งผลให้ลาออกหรือย้ายองค์การได้เช่นกัน

4. ความพึงพอใจต่อองค์การ หมายถึง ความพึงพอใจต่อการมองภาพรวมของทั้งหมดที่ชัดเจน ความประทับใจต่อองค์การนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ง่าย เต็มที่กับการทำงาน และส่งผลต่อความสำเร็จได้ง่าย ในทางตรงกันข้าม หากเราไม่มีความภูมิใจในองค์การเลย ไม่ชอบองค์การทั้งที่งานที่ทำก็เป็นงานที่ชอบและทำได้ดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างสรรคบรรยากาศ ที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบตอชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุง

ประสิทธิผลขององค์กรทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดจ้นเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น (Bluestone, 1977, p. 44)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดย Walton (1975, p. 12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล (humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคล หรือสังคมเรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเอง ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่ทำงานมีประสิทธิภาพ

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. สิทธิส่วนบุคคล ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

7. จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของการงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกรักของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 จำนวน 500 คน (กองบัญชาการตำรวจนครบาล 2, 2562)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 จำนวน 222 ตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และทำการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น วิธีการสุ่มแบบเป็นระบบ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และ อายุราชการ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และ ด้านความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ได้แก่ ด้านความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจต่อผู้บริหาร ความพึงพอใจต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.930

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการเก็บข้อมูลในภาคสนาม (Field Data Collection) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อวิเคราะห์ระดับตัวแปรทุกตัวแปร โดยใช้คะแนนเฉลี่ย แบ่งระดับความต้องการเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายตามระดับความต้องการ การเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม ใช้ค่าสถิติที (t-test) การเปรียบเทียบข้อมูลตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้ค่าสถิติเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression analysis) ด้วยวิธีปกติ (enter)

ผลการวิจัย

เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 85.14 ลำดับถัดมาเป็นหญิง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.86 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 -40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 44.14 ลำดับถัดมามีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.87 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.12 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.86 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.45 ลำดับถัดมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 33.78 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.77 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43 ลำดับถัดมามีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30.63 อัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.91 และ ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.01 ตามลำดับ และมีอายุราชการมากกว่า 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 38.74 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43 และไม่เกิน 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 28.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.65	0.51	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความสะดวกสบาย	3.95	0.60	มาก
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.93	0.55	มาก
4. ด้านส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	3.92	0.53	มาก
5. ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3.94	0.56	มาก
6. ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม	3.80	0.56	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	3.55	0.57	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.85	0.60	มาก
รวม	3.82	0.41	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความสะดวกสบาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) ด้านส่งเสริมการ บูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) ด้านส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวม

ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.57	มาก
2. ด้านความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	3.99	0.55	มาก
3. ด้านความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.61	0.54	มาก
4. ด้านความพึงพอใจต่อผู้บริหาร	4.01	0.51	มาก
5. ด้านความพึงพอใจต่อองค์กร	4.03	0.56	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88	0.40	มาก

จากตารางที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) ด้านความพึงพอใจต่อผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01) ด้านความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) ด้านความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73) และด้านความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจ	ชาย = 189		หญิง = 33		t	Sig
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.58	3.43	0.43	3.315	0.001*
2. ด้านความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	4.03	0.53	3.73	0.62	2.613	0.010*
3. ด้านความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.66	0.53	3.35	0.51	3.095	0.002*
4. ด้านความพึงพอใจต่อผู้บริหาร	4.07	0.50	3.71	0.47	3.803	0.000*
5. ด้านความพึงพอใจต่อองค์กร	4.08	0.51	3.75	0.51	3.217	0.001*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	0.38	3.60	0.39	4.499	0.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ที่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิงทุกด้าน

ตารางที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจ	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	Between Group	2.192	3	0.731	2.291	0.079
	Within Group	69.545	218	0.319		
	Total	71.738	221			
ด้านความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	Between Group	1.355	3	0.452	1.510	0.213
	Within Group	65.187	218	0.299		
	Total	66.542	221			
ด้านความพึงพอใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา	Between Group	1.131	3	0.377	1.312	0.271
	Within Group	62.629	218	0.287		
	Total	63.759	221			
ด้านความพึงพอใจต่อผู้บริหาร	Between Group	0.430	3	0.143	0.544	0.652
	Within Group	57.454	218	0.264		
	Total	57.885	221			
ด้านความพึงพอใจต่อองค์กร	Between Group	1.163	3	0.388	1.263	0.288
	Within Group	66.923	218	0.307		
	Total	68.086	221			
ภาพรวม	Between Group	0.384	3	0.128	0.817	0.485
	Within Group	34.183	218	0.157		
	Total	34.568	221			

จากตารางที่ 4 เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจ	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	Between Group	0.200	2	0.100	0.306	0.737
	Within Group	71.538	219	0.327		
	Total	71.738	221			
ด้านความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	Between Group	1.346	2	0.673	2.261	0.107
	Within Group	65.196	219	0.298		
	Total	66.542	221			
ด้านความพึงพอใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา	Between Group	1.360	2	0.680	2.387	0.094
	Within Group	62.399	219	0.285		
	Total	63.759	221			
ด้านความพึงพอใจต่อผู้บริหาร	Between Group	0.122	2	0.061	0.232	0.793
	Within Group	57.763	219	0.264		
	Total	57.885	221			
ด้านความพึงพอใจต่อองค์กร	Between Group	1.212	2	0.606	1.985	0.140
	Within Group	66.874	219	0.305		
	Total	68.086	221			
ภาพรวม	Between Group	0.035	2	0.018	0.111	0.895
	Within Group	34.533	219	0.158		
	Total	34.568	221			

ตารางที่ 5 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความพึงพอใจ	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	Between Group	0.405	3	0.135	0.413	0.744
	Within Group	71.332	218	0.327		
	Total	71.738	221			
ด้านความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	Between Group	1.086	3	0.362	1.205	0.309
	Within Group	65.456	218	0.300		
	Total	66.542	221			
ด้านความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	Between Group	0.906	3	0.302	1.047	0.373
	Within Group	62.854	218	0.288		
	Total	63.789	221			
ด้านความพึงพอใจต่อผู้บริหาร	Between Group	1.221	3	0.407	1.566	0.198
	Within Group	56.663	218	0.260		
	Total	57.885	221			
ด้านความพึงพอใจต่อองค์กร	Between Group	2.182	3	0.727	2.406	0.068
	Within Group	65.905	218	0.302		
	Total	68.086	221			
ภาพรวม	Between Group	0.190	3	0.063	0.403	0.751
	Within Group	34.377	218	0.158		
	Total	34.568	221			

จากตารางที่ 6 เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ

ความพึงพอใจ	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	Between Group	4.647	2	2.323	7.584	0.001*
	Within Group	67.091	219	0.306		
	Total	71.738	221			
ด้านความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	Between Group	1.243	2	0.621	2.084	0.127
	Within Group	65.299	219	0.298		
	Total	66.542	221			
ด้านความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	Between Group	2.968	2	1.484	5.346	0.005*
	Within Group	60.791	219	0.278		
	Total	63.759	221			
ด้านความพึงพอใจต่อผู้บริหาร	Between Group	3.674	2	1.837	7.421	0.001*
	Within Group	54.211	219	0.248		
	Total	57.855	221			
ด้านความพึงพอใจต่อองค์กร	Between Group	3.021	2	1.510	5.083	0.007*
	Within Group	65.066	219	0.297		
	Total	68.086	221			

ภาพรวม	Between Group	2.619	2	1.309	8.975	0.000*
	Within Group	31.949	219	0.146		
	Total	34.568	221			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจต่อผู้บริหาร และความพึงพอใจต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนด้านความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

การทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.505	0.108		4.685	0.000
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.103	0.027	0.134	3.787*	0.000
สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและความปลอดภัย	0.187	0.030	0.283	6.214*	0.000
การพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	0.312	0.039	0.434	8.036*	0.000
การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	0.153	0.025	0.206	6.148*	0.000
การส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	0.065	0.045	0.092	1.464	0.145
กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม	0.024	0.031	0.034	0.781	0.435
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม	0.026	0.025	0.038	1.036	0.301
ความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	0.046	0.027	0.068	1.663	0.100
R = 0.927		Adjusted R ² = 0.854			
R ² = 0.859		SE = 0.151			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและความปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 และสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ได้ร้อยละ 85.40

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจาก กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ซึ่งเป็นองค์กรของตำรวจ จะเน้นให้ความสำคัญของความปลอดภัยเป็นหลัก จึงให้ความสำคัญกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย อีกทั้งบทบาทหน้าที่ของตำรวจเป็นงานที่ต้องมีการบูรณาการอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงให้ความสำคัญปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีความสำคัญในทุกด้าน ซึ่งผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรพิตร ธรรมชาติ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และ ด้านความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

2. ความพึงพอใจของการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2

ความพึงพอใจของการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจต่อผู้บริหาร มี ด้านความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เป็นเช่นนี้ อาจจะเกิดจากองค์กรสนับสนุนปัจจัยคุณภาพชีวิตแก่ข้าราชการตำรวจจึงส่งผลทำให้ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนัญญ์ ม่วงเงิน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลงานวิจัยของพรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การทดสอบสมมติฐาน

เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนที่มีเพศ และอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่าง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากข้าราชการตำรวจที่เป็นเพศชายได้ปฏิบัติหน้าที่ในเชิงรุกมากกว่าข้าราชการตำรวจที่เป็นเพศหญิง ซึ่งส่วนใหญ่จะสังกัดในส่วนของการอำนวยความสะดวก ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของข้าราชการตำรวจที่เป็นเพศชาย จึงมีความหลากหลายมากกว่าข้าราชการตำรวจที่เป็นเพศ

หญิงจึงก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน อีกทั้ง อายุราชการมีความแตกต่าง เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมาเป็นระยะเวลายาวนาน ย่อมเกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อยกว่า ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเสารส คูหาปัญญา (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 และสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ได้ร้อยละ 85.40 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากปัจจัยคุณภาพชีวิตเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ แต่ในกรณีในการศึกษาครั้งนี้อาจจะเนื่องจากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีนโยบายในการกำกับดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธัญญานันท์ วนิชยาราวพงศ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนเวตส์ พรซิชั่น (ประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลต่อความพึงพอใจงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนจากการทำงานให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตแก่ข้าราชการตำรวจให้มากยิ่งขึ้น โดยมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนแก่ข้าราชการตำรวจเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมแก่ข้าราชการตำรวจในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างอิสระ และการยอมรับฟังเสียงส่วนใหญ่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ
3. ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดตารางการทำงานแก่ข้าราชการตำรวจ ให้มีความเหมาะสม ให้มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอมากยิ่งขึ้น
4. องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมสานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
5. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่คาดไม่ถึงได้อย่างรวดเร็ว แต่ตรงปัญหามากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2559). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 .(2562). *ภารกิจของกองบังคับการตำรวจนครบาล 2*. สืบค้นจาก <http://div2.metro.police.go.th>
- เจริญ วัชรรังสี. (2551). ความหมายและประวัติความเป็นมาของพฤกษศาสตร์พื้นบ้าน. ใน *การสัมมนาทางวิชาการและนิทรรศการเรื่อง “สมุนไพรไทย”*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ชนัญญกานต์ ม่วงเงิน (2559) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เทพพนม เมืองแมนและสรวง สุวรรณ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญานันท์ วณิชยาราวพงศ์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวลส์ พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย จำกัด)*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พระนครศรีอยุธยา).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2556). *การบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นรินทร์ อบแพทย์. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง*. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- พรพิตร ธรรมชาติ. (2560). *คุณภาพในการทำงานที่อิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- เสาวลักษณ์ สระศรีสม. (2564). *ภาระงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรกองคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- Richard. (2001). *Antecedents and outcomes of Organizational Commitment*. Administr
- Walton. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.