คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

The Quality of Work Life Affecting to Organizational Commitment of Police Officers, Provincial Police Region 9

ร้อยตำรวจเอกหญิง อัชราวดี ชูถนอม

Police Captain Atcharawadee Chootanom

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Public Administration

Prince of Songkla University

2565

ชื่อสารนิพนธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9
ผู้เขียน ร้อยตำรวจเอกหญิง อัชราวดี ชูถนอม
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารถนา หลีกภัย)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารถนา หลีกภัย)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุทุตา)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฆายนีย์ ช. บุญพันธ์)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุทุตา)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9
ผู้เขียน ร้อยตำรวจเอกหญิง อัชราวดี ชูถนอม
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Minor Thesis Title The Quality of Work Life Affecting to Organizational Commitment of Police Officers, Provincial Police Region 9
Author Police Captain Atcharawadee Choothanom
Major Program Public Administration
Academic Year 2021

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the level of organizational commitment of police officers, study the quality of work life of police officers, study comparison of organizational commitment of police officers classified by personal factors and to study the quality of work life factors effecting to the organizational commitment of police officers , provincial police region 9. According to the study, the samples used in this study were police officers in provincial police region 9. By collecting data from a sample of 150 people. Instruments used in this study was questionnaire. The statistical analysis of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA and multiple regression analysis.

The research result found that; Level of organizational commitment of police officers were at the high level. Level quality of work life of police officers overall were at the high level. The comparison of organizational commitment of police officers classified by personal factors found that age, status, education police ranks and administrative department were statistically significantly different at 0.01 levels and the quality of work life affecting organizational commitment of police officers in provincial police region 9 was statistically significantly different at 0.01 levels.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตา กรุณา ช่วยเหลือให้คำแนะนำ คำปรึกษา และให้ความรู้ ตลอดจนการตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมและแก้ไขข้อบกพร่องของสารนิพนธ์ และช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารถนา หลีกภัย อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้วิจัยจึงกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุทุตา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฆายนีย์ ช. บุญพันธ์ ที่ให้เกียรติมาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์และได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องเพิ่มเติมเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ จนจบหลักสูตร รวมถึงบุคลากรทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ เพื่อนๆ MPA 29 ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือจนทำให้สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จังหวัดสงขลา ทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจจนทำให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ได้อย่างสมบูรณ์ คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยชิ้นนี้ขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตา แด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ร้อยตำรวจเอกหญิง อัชราวดี ชูถนอม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 สมมติฐาน	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	7
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	19
2.3 บริบทกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	27
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	37
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 4 ผลการวิจัย	41
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	42
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ	44
กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9	44
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ	
อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9	47
4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ	53
กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	53

หน้า

4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 59
4.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน 61
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 63
5.1 สรุปผลการวิจัย 63
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 66
5.3 ข้อเสนอแนะ 73
บรรณานุกรม 75
ภาคผนวก 81
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 82
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย 91
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 100
ประวัติผู้เขียน 102

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9	37
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลระดับค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยภาพรวม	45
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	46
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	47
4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป	47
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยภาพรวม	48
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	49
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	49
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ	50
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	51

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	52
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	52
4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	53
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	54
4.15 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามเพศ	55
4.16 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกอายุ	55
4.17 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามสถานภาพการสมรส	55
4.18 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจจำแนกตามสถานภาพการสมรส	56
4.19 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามระดับการศึกษา	56
4.20 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจจำแนกระดับการศึกษา	57
4.21 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามอายุราชการ	57
4.22 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามชั้นยศ	57
4.23 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด	58

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

4.24 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ จำแนกฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด 59

4.25 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 59

4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ โดยภาพรวม 60

4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ โดยจำแนกรายด้าน 61

4.28 ผลการทดสอบสมมติฐาน 62

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย 35

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การเพราะบุคคลในองค์การเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์การมีอยู่อันเป็นการให้องค์การสามารถดำเนินกิจการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลังและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน บางคนก็สนใจเนื้องาน บางคนสนใจค่าตอบแทน บางคนสนใจความก้าวหน้าในอาชีพ บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วย่อมทำให้ความผูกพันกับองค์การ ซึ่งจากการศึกษาความผูกพัน เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้วก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ แต่ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนหาวิธีการหรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดหรือตอบสนองความพึงพอใจนั้น การที่ผู้บริหารองค์การเข้าใจเรื่องพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์จะช่วยให้สามารถสร้างเหตุปัจจัย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การการให้บริการแก่ประชาชน และบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานประจำวัน ดังนั้นจึงแปรปรวนตามสภาพแวดล้อม หากองค์การที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพัน หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์การมากยิ่งขึ้น (วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555)

องค์การ คือ กลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ องค์การนั้นมีหลายประเภท การจำแนกประเภทขององค์การอาจจำแนก โดยโครงสร้างหรือจำแนกโดยวัตถุประสงค์ การจำแนกองค์การโดยยึดโครงสร้างแบ่งออกเป็นองค์การที่เป็นทางการและองค์การที่ไม่เป็นทางการ ส่วนการจำแนกองค์การโดยยึดวัตถุประสงค์แบ่งออกเป็นองค์การเพื่อประโยชน์ของสมาชิก องค์การทางธุรกิจ องค์การเพื่อบริการ และองค์การเพื่อสวัสดิภาพของประชาชน วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การเพื่อบริการประชาชนในกรณีที่เป็นของรัฐ หรือเพื่อแสวงหากำไรในกรณีที่เป็นองค์การของเอกชน องค์การทุกประเภทจะต้องสร้างสิ่งที่มีคุณค่าให้สังคม ตอบสนองความต้องการของสมาชิก และเพื่อความเจริญเติบโตขององค์การ ความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติขององค์การจะช่วยให้ผู้บริหารนำไปประยุกต์ในการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ถ้ามององค์การในแง่ของกลุ่มคนก็จะบริหารโดยเน้นมนุษยสัมพันธ์ ถ้ามององค์การในรูปของระบบก็จะเน้นความสำคัญของทุกส่วนขององค์การ อย่างไรก็ตาม องค์การ ต้องประกอบด้วย คน และงาน (สมคิด บาง โม, 2558) ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะการที่องค์การ

หนึ่งๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์การเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนา นอกจากนั้นแล้วบุคลากรเหล่านั้นยังต้องมีคุณภาพไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงาน และมีคุณลักษณะต่างๆ ที่สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่สำคัญและได้รับความสนใจ จากทั้งนักวิชาการและนักบริหารในปัจจุบันได้แก่ คุณลักษณะที่เรียกว่า ความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากคุณลักษณะนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ (ชูชัย สมิทธิไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2559)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีการยอมรับในองค์การจึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ความผูกพันต่อองค์การ นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์การเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์การมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์การต้องสามารถสรรหาบุคลากร ที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์การนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์การ เพื่อนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (สมจิตร จันทร์เพ็ญ, 2557) ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การและสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์การและมีความสำคัญยิ่งต่อองค์การกล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกลาออกและการเปลี่ยนงานเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานและเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์การเป็นตัวเชื่อม ประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้องค์การสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้และมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (แสนพล ศรีภูธร, 2559)

ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาองค์การแล้วยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีแรงจูงใจและมีความสุขในการทำงาน ถ้าหากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ เขาก็จะลาออกไปทำงานที่อื่น หรือหากยังทำงานที่เดิม ก็จะทำงานโดยไม่มีความผูกพันต่อองค์การหรือมีความผูกพันน้อยลงซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ เพราะการเลือกอยู่ต่อไปจะทำให้สมาชิกไม่ทำงานหรือทำงานอย่างไม่เต็มที่ ผลที่ตามมาคือ การสูญเสียขององค์การในหลายๆด้านไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน เงินเดือน โบนัส หรือสวัสดิการต่างๆและเวลาในการฝึกอบรมพัฒนา บุคลากรใหม่ที่จะมาทำหน้าที่แทนและที่สำคัญ คือการสูญเสียคุณค่าและเป้าหมายที่องค์การวางไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ซึ่งหน่วยงานควรจะให้ความสำคัญ และผลจากการวิจัยสามารถนำไป

เป็นข้อเสนอแนะให้ผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ และปฏิบัติงานได้ดีอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อยกระดับ คุณภาพในการให้บริการประชาชนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

1.3 สมมติฐาน

1. ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก
3. ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ที่แตกต่างกัน
4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9
2. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9
3. นำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้แนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริม พัฒนา และดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อันจะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและเกิดแรงกระตุ้นในทำงาน สามารถทำงานกับองค์การในระยะยาวได้อย่างยั่งยืนต่อไป ซึ่งเกิดเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรและองค์การ

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ซึ่งมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ชั้นยศ ฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านจังหวะชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกภาพขององค์การต่อไป

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 201 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 ก.ค.64 บัญชีแสดงสถานภาพกำลังพลในสังกัด ภ.9 ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ เดือน ธันวาคม พ.ศ.2564 ถึง เดือน มกราคม พ.ศ.2565

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณภายใต้องค์ประกอบและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานให้องค์การไปจนถึงชีวิตส่วนตัวของข้าราชการตำรวจ โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 8 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเพียงพอและเหมาะสมต่อค่าครองชีพตามมาตรฐานสังคมในปัจจุบัน โดยค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อย่างเพียงพอและยุติธรรม

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพการทำงานต้องมีความพร้อม สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมไม่ส่งผลเสียต่อทั้งร่างกายและจิตใจ และมีความปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สินเป็นอย่างดี

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมและมั่นคง โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พัฒนาการปฏิบัติงานจนเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีขึ้นได้

4. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ในลักษณะการทำงานเป็นทีม สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจท่านอื่นในหน่วยงาน รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน และเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานทุกคน

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ หมายถึง การทำงานมีความสมดุลเป็นสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน การใช้เวลาครอบครัว และมีเวลาการพักผ่อนที่เพียงพอ

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ รวมถึงการรณรงค์ให้ข้าราชการตำรวจตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ที่แสดงออกในทางบวกต่อองค์การ โดยทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้นต่อไป โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการตำรวจที่เชื่อมั่นและเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมที่องค์การกำหนดไว้

2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการตำรวจที่ต้องการจะปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์การอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการตำรวจที่ยอมสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และเพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2.3 บริบทกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

กิติคุณ ซื่อสัตย์ดี (2557) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความสุขที่เกิดจากการทำงาน งานที่ทำมีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในด้านการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตในเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน และมีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ

ณัฐฏลดา รัตนคช (2557) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นความต้องการของปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อสิ่งที่ตนเองปรารถนาเมื่อก้าวเข้าสู่การปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์การ ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคในการบริหารกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีความผูกพัน ความเชื่อมั่นในองค์กร อันจะทำให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การ ทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่สูง นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด คนอยากปฏิบัติงานหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานย่อมเกิดขึ้นจากแรงจูงใจ และเกิดจากขวัญในการทำงาน หากเกิดขึ้นแล้วก็จะทำให้คนมีความตั้งใจและมีความเต็มใจที่จะทำงาน สามารถผลิตผลงานที่ออกมาดีและทำงานด้วยความผาสุก ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นฤชยา กณาพันธุ์และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์การที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจในทุก ๆ ด้านของการปฏิบัติงาน โดยรวมจะส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานได้นั้น ได้แก่ การมีผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอ มีสถานที่ปฏิบัติงาน มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และหน้าที่การงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการ มีความภูมิใจในองค์กร และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

บริรักษ์ เชาว์กบินทร์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานภายในองค์กรที่มีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้ได้รับ

มอบหมาย รวมถึงมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้พนักงานในหน่วยงานทำงานได้ผลงานที่มีคุณภาพ และพนักงานก็มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร และถ้าพนักงานมีการปฏิบัติงานที่สามารถมีการผสมผสานการปฏิบัติงานกับชีวิตส่วนตัว ได้อย่างเหมาะสม จะทำให้พนักงานสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

โชติกา นามบุญเรือง (2559) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นต่องานที่ได้ปฏิบัติ ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการ ทั้งด้านร่างกาย และด้านจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม มีความปลอดภัยและส่งเสริมผลดีต่อสุขภาพ มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี และมีความมั่นคง ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร การมีความสมดุลระหว่างงานที่ปฏิบัติกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการยอมรับจากสังคมอัน ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน

ณิศาภัทร ม่วงคำ (2559) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม มีความสุขทางกาย ได้แก่ การมีอาหาร เสื้อผ้าที่อยู่อาศัย การอำนวย ความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับสภาพและฐานะของตนเกิดความสุขทางจิตใจ ได้แก่ การได้รับ ความรัก ความอบอุ่น การยอมรับจากสังคม และความมั่นคงทางจิตใจ

ปรางทิพย์ ภักดีศรีไพวัลย์ (2559) ได้สรุปคุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ถึงความพึงพอใจในการดำรงชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีในด้านต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในทิศทางที่ดี ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะต้องไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ตนเองและสังคม

พงศ์ภัค วิ่งเร็ว (2559) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ใช้ ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย เพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการระหว่างองค์กร และเจ้าหน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด

เสาวภา ป้อมกระโทก (2559) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ถ้าได้รับประสบการณ์เชิงบวกก็จะทำให้มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ นำไปสู่ความพึงพอใจ

ปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช (2560) ได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การให้ความสำคัญต่อความพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในระดับที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมด้านบุคคลและด้านกายภาพที่ได้เอื้อต่อการทำงานที่ดี

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์การ โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาส

ในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาองค์การ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลโดยตรงไปยังบุคลากร หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานอย่างถึงที่สุด ก็จะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ส่งผลให้องค์การก้าวหน้า บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีนักทฤษฎี และนักวิชาการต่างได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองที่แตกต่างกันกันออกไป ซึ่งสามารถแบ่งออกมาได้เป็น 8 ด้าน คือ

1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม

ประทุมพร ทองอิฐ (2551) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่าผลตอบแทนระดับใด แค่ไหนถึงจะมีความเพียงพอ แต่อย่างไรก็ดี ผลตอบแทนก็มีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบ สนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และการประจักษ์ตนด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

ธนินท์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร (2555) กล่าวว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวัน ตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม คือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงาน หรือ ไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) กล่าวว่า รายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับในการ ปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล มีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

สุดารัตน์ ครุฑสึก (2557) กล่าวว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงค่าตอบแทนหรือรายได้ที่พนักงานได้รับจากองค์กร มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ และเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่างๆ ในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้

วรเทพ เวียงแก (2558) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรม หรือไม่เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานทีคล้ายกัน

สรุปการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชนเกื้อกูลอื่น ๆ ที่ได้รับจะต้องเพียงพอต่อการดำรง

ชีวิต สอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม เป็นค่าตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

จรูญลักษณ์ ป้องเจริญ (2555) กล่าวไว้ว่า สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ พนักงานต้องอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ นอกจากนี้กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และผู้ประกอบการควรกำหนดนโยบายหรือมาตรฐานเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและคำนึงถึงสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน เช่น การกำหนดอายุของผู้ใช้แรงงาน การปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม การจัดกิจกรรมกีฬา การออกกำลังกายและนันทนาการต่าง ๆ ที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากงาน ทำให้ร่างกายแข็งแรง ผู้ใช้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งในอนาคตผู้ประกอบการควรมองถึงการจัดการด้านการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความสะดวกสบาย ในการทำงานมากกว่าการดูแลด้านสุขภาพจิตแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

ธนินท์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร (2555) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย ไม่สุ่มเสียงให้เกิดอุบัติเหตุต่อผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีมลพิษทางด้านเสียง ไม่มีฝุ่นควัน และไม่มีแสงสว่างที่ ที่อาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพอนามัย ทั้งทางร่างกาย และจิตใจได้ มีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอากาศถ่ายเทได้ สะดวก หน่วยงานมีการส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมนันทนาการ จัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย หลังเลิกงาน จัดมุมพักผ่อนเพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) กล่าวว่า ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี คือ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งต่อร่างกายและจิตใจ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โดยครอบคลุมการแพร่กระจายของโรค ตลอดจนสร้างความสะดวกสบายและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

สรุป การจัดบรรยากาศของการทำงาน จะต้องประกอบด้วยสภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ความปลอดภัยในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบ มีคุณภาพเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน จัดให้มีสิ่งป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ การจัดน้ำดื่มที่สะอาด มีห้องสุขาที่ถูกสุขลักษณะ

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

ธนินท์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร (2555) กล่าวว่า โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากร ช่วยให้พัฒนา และดึงศักยภาพที่ตนเองมีออกมาใช้อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถจัดการและแก้ไขปัญหาได้ โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจและควบคุมงานด้วยตนเอง ตั้งแต่การวางแผนงาน ลงมือ ปฏิบัติงานด้วยตนเองทุกขั้นตอนไม่ใช้เพียงแค่บางส่วน ช่วยเพิ่มทักษะ และความชำนาญในงานนั้น

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) กล่าวว่า โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานคือการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่มีอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมงานได้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสในการเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน

จรูญลักษณ์ ป้องเจริญ (2555) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคคล คือ การทำงาน ในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิม และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม ซึ่งการพัฒนาการ ทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ เมื่อมีปัญหาก็สามารถจัดการแก้ไขตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะพัฒนาความรู้ได้อย่างแท้จริง

วรเทพ เวียงแก (2558) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้บริหารควรจะให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน อันจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทายอันเกิดจากการทำงานของตน

สรุปการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน ตามทัศนะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ธนินท์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร (2555) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การให้บุคลากรรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน ให้รักษาและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อใช้เป็นโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และรายได้ที่มั่นคงในอนาคต

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) กล่าวว่า การสร้างโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง คือ ให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานโดยมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น สร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้โอกาสในการศึกษา และใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

วรเทพ เวียงแก (2558) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งพนักงานควรจะให้ความสำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานอันจะมีผลต่อการดำรงไว้และ การขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ 3) การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

สรุปการให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาหาความรู้หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การในสายงาน รวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วย

5. ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ธนินท์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร (2555) กล่าวไว้ว่า การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ เป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง การมีตัวตนในงาน การยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่นอย่าไงไม่มีอคติหรือมีการคำนึงถึงพวกพ้อง มีความเท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงาน ช่วยทำให้งาน ประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี

วรเทพ เวียงแก (2558) กล่าวไว้ว่า การบูรณาการทางสังคม เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนนั้นมีความสำคัญและเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งส่งผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตนเอง มีความกล้าที่จะเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าไม่มีการแข่งขันในองค์การ และมีความรู้สึกว่าองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

สรุปด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาความสมดุลของสิ่งแวดล้อมทางสังคม

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ลักขณา ศิรถิรกุล, วาสนา อูปป้อ และจรูญลักษณ์ ป้องเจริญ (2555) กล่าวไว้ว่า สิทธิของบุคลากร คือ สมาชิกในองค์การสมควรที่จะมีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตนเอง และสหภาพแรงงานสมควรจะมีการกำหนดบทบัญญัติหรือข้อกำหนดใด ๆ ที่ใช้เพื่อปกป้องคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน และร่วมกันพิจารณากับผู้บริหารขององค์การในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน หรืออาจจะต้องเรียกร้องสิทธิที่พึงได้ของผู้ใช้แรงงานให้ด้วย

จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ (2555) กล่าวไว้ว่า ประชาธิปไตยในองค์การ คือ วิถีการดำรงชีวิตและวัฒนธรรมขององค์การที่ต้องจะต้องมีการเคารพในชีวิตส่วนบุคคลของแต่ละบุคคล จะต้องมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเพื่อให้ผลตอบแทนหรือรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้รับ และการแสวงหาความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ได้แก่ การเคารพสิทธิส่วนบุคคล การมีเสรีภาพในการพูดคุยกับบุคคลอื่นในองค์การ การมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันด้วย การปกครองด้วยกฎหมาย

ธนินท์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร (2555) กล่าวถึง สิทธิส่วนบุคคล ว่าเป็นการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีการให้ความเท่าเทียมเสมอภาค การให้อิสระในการแสดงที่จะความคิดเห็น มีความเท่าเทียมกันทั้งในด้านการรักษากฎ ข้อบังคับ หรือมีการได้รับผลประโยชน์อื่นที่เทียมกัน เป็นการช่วยในการกำหนดแนวทางในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

วรเทพ เวียงแก (2558) กล่าวว่า การที่บุคลากรมีสิทธิที่จะเรียกร้อง หรือการที่ออกมาปกป้องสิทธิของตนเองได้นั้น ทั้งนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร

สรุปประชาธิปไตยในองค์การได้ว่า คือ สมาชิกในองค์การสมควรที่จะมีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตนเอง มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีอิสระในการแสดงที่จะความคิดเห็น มีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตนเอง

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่

ธนินท์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร (2555) กล่าวว่า การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คือ การบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต เนื่องจากการทำงานจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวหรือคนรัก และสังคม ภายนอกของบุคลากร เพื่อให้เกิดความสุมดุลของชีวิตด้วยเช่นกัน

ธีระ กนกกาญจนรัตน์ (2556) ให้ความหมายสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีระดับแตกต่างกันไปตามสถานะและบทบาทของแต่ละคน ซึ่งชีวิตมีมากกว่าหนึ่งด้านเสมอ จึงต้องทำความเข้าใจและพยายามควบคุมให้เกิดความสมดุลที่พอดีให้ได้ เพื่อที่ความสมดุลจะนำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป

ประกาย ธีระวัฒนากุล (2556) อธิบายความหมายของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าเป็นจุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัว ที่สร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว ชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความอยู่ดีมีสุขสำหรับสมาชิกในครัวเรือน และยังส่งผลต่อเนื่องถึงสังคม รวมถึงสามารถจัดสรรเวลาที่เพียงพอในการเข้าสังคมและการมีส่วนร่วมในชุมชน

สาธร สละจิต (2558) สรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารจัดการและจัดสรรเวลา ในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่หลากหลายในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การทำกิจกรรมต่างๆ การใช้ชีวิตส่วนตัวครอบครัว และสังคมให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม พอเหมาะพอดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆ และสามารถก่อให้เกิดความพอใจในชีวิตและการทำงานภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สรุปความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ว่า เป็นการบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล องค์กร และสังคม นำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม

ธนินท์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร (2555) กล่าวไว้ว่า ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การทำกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความผิดชอบต่อสังคม ซึ่งทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น บุคลากรรู้สึกถึงความภาคภูมิใจองค์การของตน ที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด การมีส่วนร่วมด้านรณรงค์สิ่งแวดล้อมต่างๆ และอื่น ๆ

วรเทพ เวียงแก (2558) กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานในสังคม ถือเป็นกิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการทำให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์การของตนนั้นได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

สรุป ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่มีการดำเนินงานในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่าทางสังคม

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สำราญ จูช่วย, สลักจิตร หิรัญสาลี และสุนทรีย์ สองเมือง (2555) ได้สรุปความสำคัญของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำคัญต่อบุคคลและสังคม เนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดการสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงาน ร่างกายปกติ จิตใจ ปกติ คุณภาพชีวิตความสำเร็จในสังคม เกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้มีระดับการคุณภาพชีวิตที่ดีได้ เป้าหมายที่พึงปรารถนาของบุคคลแต่ละคน และแต่ละครอบครัวมีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ช่วยยกระดับทั้งตนเองและสังคม ให้มีคุณค่ามีความเจริญงอกงามพัฒนาไปสู่สังคมในอุดมคติ ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม จะลดลง ดังนั้น ประเทศต่าง ๆ จึงใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่ สังคมต้องการ ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดี มีความสุขสมบูรณ์ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมอย่างยิ่ง ซึ่งสรุปความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ช่วยทำให้บุคคลและสังคมมีแนวทางในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้สังคมมีความสงบสุขไปด้วย
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิต กระตุ้นให้บุคคลและสังคมเกิดความกระตือรือร้นคิดที่จะปรับปรุงตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทำให้บุคคลรู้จักใช้ปัญญา เหตุผล ความมีคุณธรรม จริยธรรม หลักจิตวิทยา หลักการบริหาร เพื่อมาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและสังคม
4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทำให้บุคคลและสังคมมีการอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและปัญหาสังคม
5. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทำให้บุคคลและสังคมมีความรู้ความเข้าใจในการร่วมมือร่วมใจส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม

กุลธิดา ไชยจำเริญ (2556) สรุปว่า เมื่อบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานและสร้างวัฒนธรรมแก่บุคลากร ทำให้ผลผลิตการทำงานสูงขึ้น และองค์การเกิดประสิทธิผลซึ่งนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างดี

ปรางทิพย์ ภักดีคีรีไพรวัลย์ (2559) ได้สรุปความสำคัญของคุณภาพชีวิตไว้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิต คือ คุณภาพชีวิตที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลไม่ใช่เฉพาะแต่เพียงตัวบุคคล หากแต่ยังส่งผลไปถึงประเทศชาติ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมทำให้สังคมและประเทศชาติดียิ่งขึ้นไปด้วย

Steers and Steers (1981 อ้างถึงใน สุดารัตน์ ครุฑลึก, 2557) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งในหลาย ๆ กรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าคนอื่น

4. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้นในองค์กร หาแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

Mowday, Steers, and Porter (1982 อ้างถึงใน สุทธิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ, 2558) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจสูง เพราะว่าพวกเขามีความปรารถนา (Want) ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูง เพราะพวกเขามีความจำเป็น (Need) และสำหรับบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงเพราะพวกเขารู้สึกว่าควร (Ought) จะทำเช่นนั้น โดยได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานสังคม

สรุปได้ ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญในการทำนายอัตราการเข้า ออก ลาออก มีผลมาจากการเสริมสร้างคุณภาพและส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความผูกพันกับองค์การและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973 อ้างถึงใน วุฒิพงศ์ พร้อมสุข, 2561) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอ ที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม คือ การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คือ งานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้และขยาย ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพการทำงานตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการพัฒนาการทำงาน หมายถึง ได้รับผิดชอบได้รับมอบหมายงาน มากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังว่าจะได้รับการเตรียมความรู้สำหรับงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การหรือในสายงานอาชีพ อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคงหมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบของการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ในด้านทักษะ ความรู้ ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อย ที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะของเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ทำให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคล ที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงาน นั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงาน ด้วยดี ซึ่งเป็นการทำงานเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะ ดังกล่าวพิจารณาได้ ดังนี้

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่า ทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การ หรือบุคคลที่ทำงาน ควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ เจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิ ซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

6.1 ความเฉพาะตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะ การปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติ ก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงานนโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อ การพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษา ความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 มีความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิต คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาท ชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเพิ่มพูนคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Bounds and Other (1995 อ้างถึงใน เนติลักษณ์ เลศะวานิช, 2557) ได้สรุปลักษณะองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ 8 ประการด้วยกัน คือ

1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการครองชีพ
2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและการทำงานที่ปลอดภัย
3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เจริญเติบโต และความปลอดภัยให้แก่พนักงาน
5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ
6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม
7. การมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน ไพลิน ภูชำนิ, 2559) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ

3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถรวมถึงรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ ความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบ และต่อนายจ้าง

Casio (2003 อ้างถึงใน โชติกา นามบุญเรือง, 2559) ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น แลเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย นอกจากนั้น เขาเสนอว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานสามารถสร้างผลผลิต และผลกำไร โดยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิก จ้างบุคลากร โดยทีมบุคลากรอย่างมีความสามารถทำงานได้ตามปกติรวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ที่ระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องความปลอดภัยให้บุคลากรในรูปของคณะกรรมการ เพื่อความปลอดภัยมีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของ บุคลากรโดยเฉพาะ

3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์การอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะเดียวกันได้

4. ความภาคภูมิใจ องค์การที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรเป็นองค์การที่มีส่วนร่วมในการดูแลประชาชน ให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อม และให้ความร่วมมือกับทางการ

5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ มีการประชุมอบรมให้ความรู้เพื่อให้ บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม

8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์การ มีการติดต่อสื่อสาร การให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้องและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกันไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคลากร ระหว่างกลุ่ม หรือทั่วทั้งองค์การ

9. ความมีสุขภาพที่ดี มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย ศูนย์ทันตกรรม รวมถึงโปรแกรมการดูแลและรักษาสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และโปรแกรมให้คำปรึกษาเพื่อให้บุคลากรมี สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

Desslers (1991 อ้างถึงใน สุภัสศรณ์ พนมไพรพฤกษา, 2560) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพ ชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. การควบคุมดูแลอำนวยการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตน
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์การ
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

จากองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สวนใหญ่ได้จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สำคัญ คือ 1) ด้านผลตอบแทน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ 4) ปัญหา ส่วนตัว 5) ด้านความปลอดภัย 6) ด้านความก้าวหน้ามั่นคง 7) การเป็นที่ยอมรับ 8) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 9) ด้านขีดความสามารถในการทำงาน 10) ด้านสุขภาพ 11) ด้านการสื่อสาร และ 12) ความภูมิใจในองค์การ ซึ่งในแต่ละองค์การอาจให้ความสำคัญกับ องค์ประกอบแต่ละด้านแตกต่างกันไป

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

เกวลี พ่วงศรี (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การ และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ

ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา (2557) ได้สรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในด้านบวกหรือในแง่ดีที่บุคลากรมีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความยินดี เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ ตั้งไว้ ทั้งนี้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความรักในงาน ยอมเสียสละเพื่อองค์กรและเพื่อส่วนรวมเป็นหลัก จนกระทั่งเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรของตน จนส่งผลให้สมาชิกองค์กรเกิดสภาวะทางจิตใจ 3 ประการ คือ ความผูกพันอันเนื่องจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องจากหน้าที่ในท้ายที่สุด

สุดารัตน์ ครุฑลึก (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์การ ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์กร

ภัทราภรณ์ ฮุงหวล (2557) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลที่ผูกพันแน่นแฟ้นต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ คือ 1) มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ 2) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในองค์การ และ 3) ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ปรานอม กิตติดุษฎีธรรม (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญดา ประจุศิลป (2558) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคคล นั้นตัดสินใจว่าจะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้หรือลาออกจากองค์การ

พงศ์ภัค วิ่งเร็ว (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ มีต่อองค์การอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์การ

อรัญญา ออมสินสมบูรณ์ (2559) สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีความพร้อมจะทุ่มเทแรงกาย และแรงใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ (2560) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงาน เป็นความรู้สึกดีๆ ของพนักงานที่มีต่องานและองค์การจนทำให้พนักงานทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลที่ดีขึ้นแก่องค์การและส่งผลให้องค์การเป็นองค์การที่คนทั่วไปอยากเข้ามาร่วมงานด้วย

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความคิดเห็นในทางที่ดีของสมาชิกต่อองค์การที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ความเป็นอันหนึ่ง

อันเดียวกันของสมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงก่อให้เกิดความจงรัก ภักดี อุทิศกำลังกาย และกำลังใจเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

พิชิต เทพวรรณ์ (2554) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กร โดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรดังกล่าว ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานและได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

ชลทิชา จันทร์คล้อย (2558) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. เหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนเองจะสามารถทำประโยชน์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายสำเร็จ
4. จากความหมายคำว่า ความรู้สึกผูกพัน อาจจะคาดหวังให้เราได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงาน ให้กับองค์การ

สมเดช มุงเมือง (2558) อธิบายถึงผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจรักจะขาดงานและเปลี่ยนงานน้อย ไม่ชอบเอาตนเองไปผูกมัดกับตำแหน่งของคนอื่น มีความอุตสาหะพยายามและมีความเต็มใจในการทำงานสูง อีกทั้งมีผลการปฏิบัติงานดีกว่า ส่วนผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรต่ำนั้น มีแนวโน้มจะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ไม่เต็มใจเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อย หรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ และมักมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ

กัญจน์ภัส ชูผล (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่

มี ความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลยซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การ และผู้ปฏิบัติการเองและสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์การปรารถนา

ศิริไชย ศักดิ์ดา (2559) กล่าวถึง บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเห็นว่างานคือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจใช้ความพยายามพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามอาจจะทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญที่สรุปได้ ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันเป็นความรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่
3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กร กับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กร มีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตน

ชูชัย สมิทธิไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพาณิชย์ (2560) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะการที่องค์การหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรภายในองค์การนั้น ๆ นอกจากนั้น บุคลากรเหล่านั้นยังต้องมีคุณภาพไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงาน และมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่สำคัญและได้รับความสนใจจากทั้งนักวิชาการและนักบริหารในปัจจุบัน ได้แก่ คุณลักษณะที่เรียกว่า ความผูกพันต่อองค์การ

สรุป ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร โดยมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือย้ายงาน และสามารถทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานได้เป็นอย่างดี เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร และมีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า ในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในองค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การ สำหรับปัจจัยทีมีอิทธิพลต่อการจูงใจ (Factors Influence to Motivation) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจที่เกี่ยวกับงานที่ทำ (Job Context) โดยทีมีปัจจัยนี้แล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมของงาน คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยนี้ถ้าขาดไปก็

จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน โดยไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้นป้องกันไม่ให้ขาดงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงาน จะทำให้ขวัญกำลังใจและความผูกพันในองค์การของพนักงานปฏิบัติงานไม่ดี

Steers (1977 อ้างถึงใน สุดารัตน์ ครุฑลึก, 2557) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยทีก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristics) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่ง รายได้และเงินเดือน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่ากับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อ เพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดี ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ อย่างมีอิสรภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน เป็นงานที่มีระดับความยากง่ายของงาน ที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของ หน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมี ความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถ ทำงานนั้นได้ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับโดยตรงด้วยตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงานหรือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work experiences) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบุคคลหรือสมาชิกได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองจะได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้

3.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทัศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทัศนคติของกลุ่มดีก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Mowday, Porter, & Steers (1982, อ้างถึงใน ชลทิชา จันทร์คล้อย, 2558) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา เพศ เชื้อชาติ และปัจจัยอื่น ๆ อีกหลากหลาย ซึ่งพบว่า อายุและระยะเวลาการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

2. ลักษณะบทบาทที่เกี่ยวข้อง ความผูกพันขององค์การเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของพนักงานและลักษณะของงาน ซึ่ง 3 ลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

2.1 ขอบเขตของงาน หรือความท้าทาย

2.2 บทบาทความขัดแย้ง

2.3 บทบาทของความทะเยอทะยาน

3. ลักษณะโครงสร้างองค์การ ที่มุ่งเน้นเรื่องมารยาทขององค์การที่ส่งผลต่อทัศนคติ ซึ่งลักษณะองค์การที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ โครงสร้าง ตามหน้าที่ โครงสร้างทั่วไป โครงสร้างแบบควบคุม หรือโครงสร้างแบบกระจาย

4. ประสบการณ์การทำงาน ถือว่าเป็นตัวแทนสำคัญและมีอิทธิพลทางจิตวิทยา ซึ่งเหล่านี้เป็นแบบของสังคม

Cherrington (1994 อ้างถึงใน พัศกาญจน์ พวงประเสริฐ, 2559) ได้สรุปความ ผูกพันต่อองค์การว่าเกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอยู่ในองค์การมานานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจ การให้เจ้าหน้าที่ที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะสร้างให้เจ้าหน้าที่เกิดความผูกพันต่อองค์การ

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ การรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและเห็นว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้

สรุป ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส คุณลักษณะงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทายความก้าวหน้าในการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน คือ ทัศนคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์การความน่าเชื่อถือขององค์การและคุณลักษณะโครงสร้าง

คือ เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจการให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Porter et al. (1977 อ้างถึงใน วุฒิพงศ์ พร้อมสุข, 2561) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีลักษณะ 3 ประการ

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การเป็นเจตคติทางบวกที่มีต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกมีความเชื่อในทางบวก ต่อองค์การมีความเชื่อที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ สนับสนุนเป้าหมายขององค์การ พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ และมีความเชื่อว่าองค์การ ที่ตนเองผูกพันอยู่นั้นเป็นองค์การที่ดีที่สุด
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกมีความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย แม้ไม่มีผลตอบแทน รวมทั้งการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การที่สมาชิกแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ พร้อมที่จะบอกว่าตนเป็นสมาชิก ขององค์การ

Kahn (1990 อ้างถึงใน ศรัญยา แสงลิ้มสุวรรณ และคณะ, 2556) ได้เสนอทฤษฎีความผูกพัน (Engagement theory) ในสถานที่ทำงานซึ่งตีพิมพ์เป็นครั้ง แรกในบทความชื่อ “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work” ในวารสาร “Academy of Management Journal” ซึ่งได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกของพนักงานทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก และทางร่างกาย ในเวลาต่อมามีนักวิชาการจำนวนมากนำแนวคิดนี้ไปศึกษาพัฒนาต่ออย่างกว้างขวาง โดยแนวคิดวิธีแบบความต้องการ-การทำให้พึงพอใจของ Kahn (Kahn’s Need-Satisfying Approach) นี้แบ่งองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความมีคุณค่า ที่นิยามความรู้สึกของการได้รับการตอบแทน กลับจากการทำหน้าที่ของตนเอง
2. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถที่แสดงว่าบุคคลนั้น ๆ ไม่มีความกลัว หรือไม่มีผลลัพธ์ในเชิงลบต่อภาพลักษณ์ของตัวเอง สถานะหรืออาชีพ
3. ความพร้อมใช้งาน ที่แสดงถึงความรู้สึกในการเป็นเจ้าของทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการทำงาน

แนวคิดวิธีแบบหลายมิติของ Saks (Saks’ Multi-dimensional Approach) (2006 อ้างถึงใน ศรัญยา แสงลิ้มสุวรรณ และคณะ, 2556) เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ประกอบจากหลากหลายมุมมองและมิติที่แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลและผลลัพธ์ซึ่งทำให้เห็นภาพรวมของโมเดลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น โดยระบุว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การแบบหลายมิติ หมายถึง ปัจจัยที่แตกต่าง และมีความเป็นเอกลักษณ์ ประกอบด้วย

จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมการกระทำที่เกี่ยวข้องกับบทบาท การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ผลการศึกษานี้ของ Saks ได้แนะนำว่าปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมีอิทธิพลส่งผลต่อปัจจัยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความพยายามทุ่มเท และความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ของ Saks นี้ได้รับการอ้างอิงและกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในวงวิชาการ (ศรัญยา แสงลิ้มสุวรรณ และคณะ, 2556)

แนวคิดของ Kanter (1968 อ้างถึงใน อัจฉรียา นิลละมัง, 2557) ได้กล่าวถึงรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร มีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะทิ้งองค์กรไป

2. ความผูกพันแบบยึดติด คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กร โดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งจะเป็นกรองบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่ องค์กรต้องการ

แนวคิดของ Allen & Meyer (1990 อ้างถึงใน ชิดชนก แตงอ่อน, 2557) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและใช้อย่างแพร่หลายซึ่งใช้วัดระดับความผูกพัน ต่อองค์กรให้กระจ่างชัดและสามารถประเมินระดับความผูกพันของแต่ละบุคคลได้ครอบคลุม โดยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้สึกผูกพันด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ คือ บุคลากรมีความผูกพันในด้านจิตใจเนื่องจากพวกเขาปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

2. ความรู้สึกผูกพันด้านการคงอยู่ คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันในด้านการคงอยู่เนื่องจากพวกเขาจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กร

3. ความรู้สึกผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ผูกพันในด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากพวกเขาควรจะอยู่ในองค์กร ลักษณะทั้ง 3 ประการ เป็นมุมมองความผูกพันอย่างเชื่อมโยง และประเมินระดับ ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรตามสภาพจิตใจของแต่ละบุคคล เช่น บุคลากรบาง คนอาจรู้สึกว่าจำเป็นและควรอยู่ในองค์กรทั้ง ๆ ที่ไม่ปรารถนาที่จะอยู่เลย ทั้งนี้เนื่องจากเขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่

สรุป ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการกระทำ หรือพฤติกรรมบางอย่าง และความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กรและเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร รวมถึงทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวกในหลายรูปแบบของการลงทุนทางกาย และกำลังสติปัญญา ความปรารถนาอย่าแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้องค์กร มีความเชื่อมั่นและมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และมีส่วนร่วมต่อบทบาทในทางสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมาย และรวมไปถึงชื่อเสียงขององค์กรโดยรวม ตลอดจนความภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรแต่ผลที่ตามมาทางอ้อม นับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยลดอัตราการย้ายงาน และอัตราการขาดงานพร้อมๆ กับช่วยให้สมาชิกมีความทุ่มเทในงานมากยิ่งขึ้น

2.3 บริบทกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา

ค่านิยม

สมรรถนะ (Competency) สุจริตธรรม (Overall Fairness) ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Oriented) บริการด้วยใจ (Service Mind) : COPS

วัฒนธรรมองค์กร

ยึดมั่นในระเบียบวินัย บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน และมีการทำงานเป็นทีม

ผลสัมฤทธิ์หน่วยงาน

ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตำรวจ สังคมและประเทศชาติ มีความมั่นคง สงบสุข และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

พันธกิจ

1. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
2. บังคับใช้กฎหมายและอำนวยความยุติธรรมทางอาญา
3. รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของราชอาณาจักร

เป้าหมายหน่วยงาน

1. ถวายความปลอดภัยพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
2. บังคับใช้กฎหมาย ป้องกันปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา อำนวยความยุติธรรมและบริการประชาชน
3. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร
4. ปฏิรูประบบงานตำรวจให้โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

ค่านิยมหลัก (Core Values) ตำรวจไทยของเราทุกคน

OUR COPS

O	Oneness	เป็นหนึ่งเดียว
U	Up-to-Date with Universal Standards	นำสมัยได้มาตรฐานสากล
R	Reliability and Trust	เชื่อถือ ไว้วางใจ ศรัทธา
C	Competency	สมรรถนะ
O	Overall Fairness	สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม
P	People Orientation	ประชาชนเป็นศูนย์กลาง
S	Service-mindedness	บริการด้วยใจ

ระบบการทำงานในปัจจุบัน

กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 เป็นหน่วยงานส่วนหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างสมบูรณ์ โดยการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งให้ข้อมูลข่าวสาร ประสานงาน และวิเคราะห์ ข้อมูล

ข่าวสารและให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการตกลงใจในการปฏิบัติงานในภารกิจใด ๆ การจัดทำแผนหรือคำสั่ง และการดำเนินการให้แผนหรือคำสั่งไปถึงมือผู้ปฏิบัติได้ทันต่อเวลา สามารถปฏิบัติตามแผนหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ติดตาม กำกับดูแลการปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบสถานการณ์และปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างรวดเร็วต่อเนื่อง และตามภารกิจต่าง ๆ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมาย ตำรวจภูธรภาค 9 ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในพื้นที่ 7 จังหวัด คือ จังหวัด สงขลา ตรัง สตูล พัทลุง ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส โดยในส่วนของการจัดองค์การเพื่อการปฏิบัติงานนั้นได้กำหนดให้มีกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในฝ่ายอำนวยการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการ รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ดังนี้

1. ฝ่ายอำนวยการ 1 (งานธุรการ/กำลังพล/สวัสดิการ)
2. ฝ่ายอำนวยการ 2 (งานการข่าว)
3. ฝ่ายอำนวยการ 3 (งานนโยบายและแผน/งานงบประมาณ)
4. ฝ่ายอำนวยการ 4 (งานส่งกำลังบำรุง/งานการเงิน)
5. ฝ่ายอำนวยการ 5 (งานจิตอาสา/งานประชาสัมพันธ์/งานชุมชนสัมพันธ์/งานกิจการต่างประเทศและงานวิเทศสัมพันธ์)
6. ฝ่ายอำนวยการ 6 (งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

ข้อจำเป็นที่ต้องการนำมาใช้ปรับปรุงหน่วยงานหรือองค์กร

ในส่วนขององค์การระบบราชการ (Bureaucracy) ก็เช่นเดียวกับองค์การโดยทั่วไปที่ต้องการให้ข้าราชการปฏิบัติงานในทางที่ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับหน่วยงาน ต้องการรักษาและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถร่วมกันสร้างสรรค์องค์การให้มีประสิทธิภาพ และเจริญก้าวหน้า และองค์การ ต้องประกอบด้วย คน และงาน ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนา นอกจากนั้นแล้วบุคลากรเหล่านั้นยังต้องมีคุณภาพไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงาน และมีคุณลักษณะต่างๆ ที่สนับสนุน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่สำคัญที่เรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคุณลักษณะนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ และหากหน่วยงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ และให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาและดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน บริหารบุคคลและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้ดีอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพในการให้บริการประชาชนต่อไป

นโยบายการบริหารราชการ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 9 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1. พิทักษ์ ปกป้องและเทิดพระเกียรติ เพื่อความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ให้ถือว่าการถวายความปลอดภัยเป็นภารกิจสำคัญสูงสุด ตำรวจทุกคนต้องถวายความปลอดภัย พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศ์สานุวงศ์ ในการเสด็จพระราชดำเนินมาในพื้นที่อย่างเข้มแข็งและมีความปลอดภัยสูงสุด

2. เสริมสร้างอำนาจรัฐให้เข้มแข็ง ดูแลความปลอดภัยให้กับประชาชน โดยเฉพาะพื้นที่เขตเมืองของแต่ละจังหวัด

3. การปฏิบัติงานมวลชน ต้องปฏิบัติเชิงรุก

4. ขจัดภัยแทรกซ้อน (ยาเสพติด ผู้มีอิทธิพลและมือปืนรับจ้าง บ่อนการพนัน การค้ามนุษย์ การทำประมงที่ผิดกฎหมาย และน้ำมันเถื่อน)

5. สร้างความสามัคคีและบำรุงขวัญข้าราชการตำรวจ

6. ให้ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นลงไปดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด ตามคำสั่ง 1212 ที่กำหนดไว้ จะได้ทราบปัญหา และ จะได้แก้ปัญหาได้ทันที

7. เร่งรัดการจับกุมยาเสพติด เนื่องจากมีเส้นทางทางลำเลียงลงมาทางภาคใต้ เพื่อออกไปประเทศเพื่อนบ้าน

8. นำหลักงานนิติวิทยาศาสตร์มาใช้ประกอบการสืบสวนหาตัวผู้กระทำผิด เพื่อนำตัวมาดำเนินคดีให้ได้โดยเร็วที่สุด

9. ตั้งคณะกรรมการพิจารณามาตรฐานการลงทัณฑ์ทางวินัยให้มีความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ของตำรวจภูธรภาค ๙

ตำรวจภูธรภาค 9 ได้น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) นโยบายประเทศไทย 4.0 นโยบายรัฐบาล เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) และนโยบายการบริหารราชการ 6 ประการ ของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ซึ่งได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัจจัยคุกคามจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกของคณะทำงานตำรวจภูธรภาค 9 จนได้มาซึ่งยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ของตำรวจภูธรภาค 9 เพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา”

บริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการวางแผนกำลังพล การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการพิจารณาบำเหน็จความชอบข้าราชการตำรวจ ให้มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมและเป็นไปตามระบบคุณธรรม (Merit System)

2. พัฒนาศักยภาพบุคลกรให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐวรรธน์ บุญมา (2558) ศึกษาการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านรายได้ ความต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตด้านครอบครัว ความต้องการความมั่นคงทางอาชีพ และความต้องการ ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง คือ เมื่อนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 โรงเรียนนายร้อยตำรวจสำเร็จการฝึกอบรมจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจแล้ว มีความต้องการที่จะออกไปหาประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานอื่นที่อยู่ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการตามที่ได้ตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานไว้ เช่น ด้านรายได้ ด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ด้านความมั่นคงในอาชีพและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งก็คือโรงเรียนนายร้อยตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจได้นั่นเอง

ชวาพร เป็นกล (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การมากที่สุด รองลงมา คือ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การ และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกับปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความถนัดในงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ตามลำดับ ซึ่งการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศในที่ทำงานด้านสวัสดิการ และเงินค่าตอบแทนพิเศษ ตามลำดับ และการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ

ญาณิศา นาคสกุล (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และความเป็นอิสระในการทำงาน ตามลำดับ 2) ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจภูธร

จังหวัดเพชรบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ เพศ อายุ และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.001 3) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วิษณุ เขาวง (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด โดยภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได ดังนี้ ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านความจงรักภักดีต่อองค์การและอันดับสุดท้าย ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีอายุประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

แสนพล ศรีภูธร (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสกุลวงศ์ จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ในภาพรวมตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสกุลวงศ์ จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) บุคลากรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่าง 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อทางบวกความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลมากที่สุด และปัจจัยด้านข้อมูลป้อนกลับ ส่งผลน้อยที่สุด 4) ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถโดยอิสระในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางในการแก้ปัญหาโดยเฉพาะปัญหาด้านความสัมพันธ์กบเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นควรให้ข้อมูลป้อนกลับผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากรด้วยวาจานอกเหนือจากลายลักษณ์อักษร เพื่อให้บุคลากรทราบจุดเด่นจุดด้อยและแนวทางในการแกไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนต่อไป

รชต ผ่องพันธ์ (2560) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ

รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สุพจน์ เทียมปโยธร (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความผูกพันองค์การ ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมาด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กรโดยรวม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย ตัวแปร ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยทั้ง 5 ตัวแปร สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพัน องค์การของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 46.10(R2 = 0.461)

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ผลการศึกษา พบว่า (1) ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 มีระดับความคิดเห็นต่อความ ผูกพันองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนา และด้านความเชื่อมั่น ตามลำดับ (2) ความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่ามีความแตกต่างกันตาม อายุ ชั้นยศ อายุราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) อิทธิพลของสภาพแวดล้อมส่งเสริมต่อการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่าเกิดจากโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และด้านรายได้และสวัสดิการ

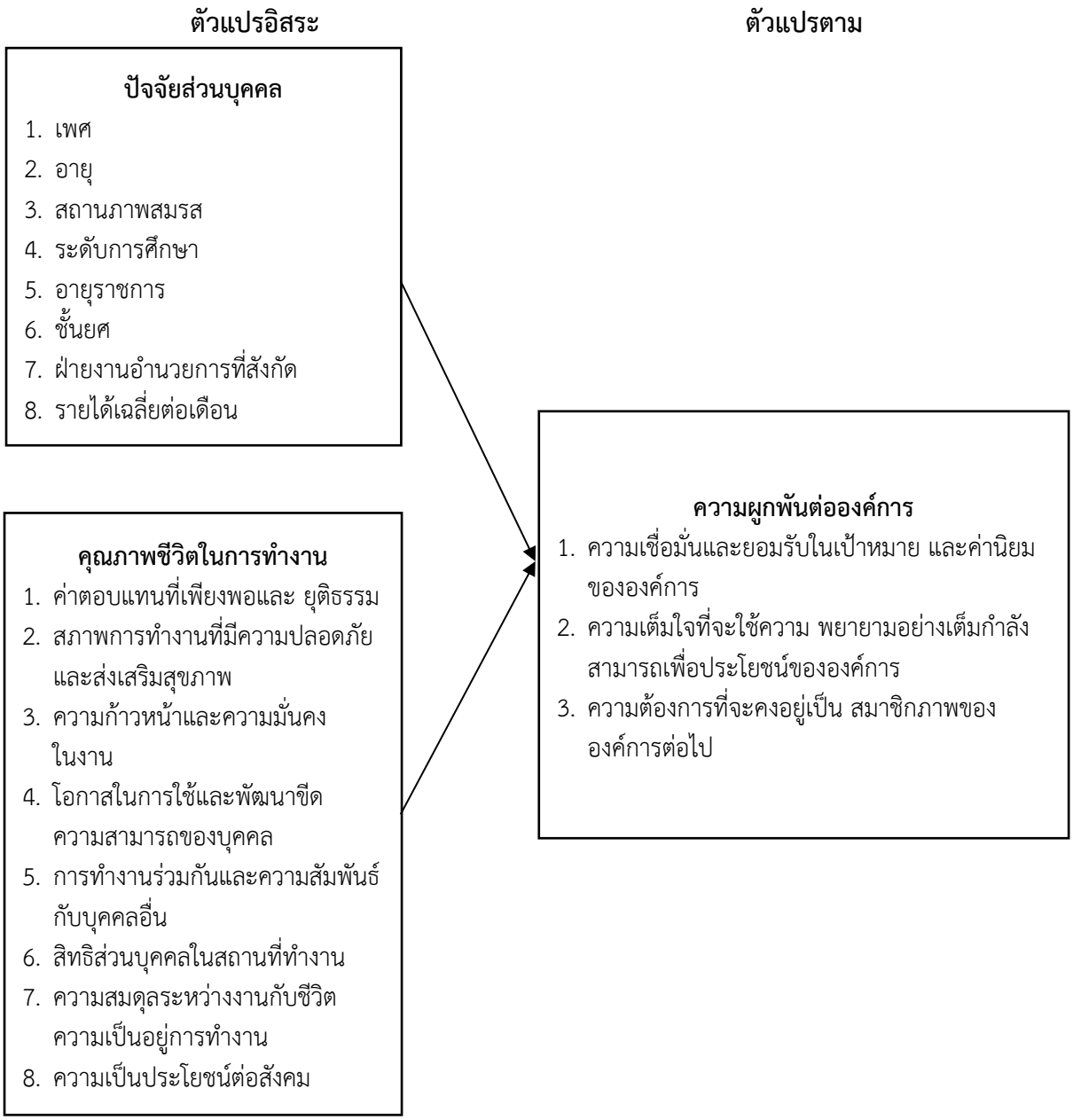
วันดี บัวปรางค์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ส่วนด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานของสังคมและองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความต่อเนื่องและทุ่มเท และด้านความรู้สึกและการยอมรับตามลำดับ และ 3) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับสูง (r = .896) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วุฒิพงษ์ พร้อมสุข (2561) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ) 2) วัฒนธรรมองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ได้ร้อยละ 72.70 3) แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณ เงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการตำรวจให้เหมาะสม การจัดสรรอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เพียงพอ และการยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผลการศึกษา พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การรองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานีตำรวจภูธรที่สังกัด

2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ภายใต้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Porter, Lyman and Steer, Richard 1977) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกภาพขององค์การต่อไป ซึ่งสรุปได้ดังภาพที่ 2.5



ภาพประกอบ 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการศึกษาดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 201 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 ก.ค.64 บัญชีแสดงสถานภาพกำลังพลในสังกัด ภ.9 ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยใช้สูตร Yamane (1967 อ้างถึงในยุทธ ไกยวรรณ์, 2561) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 134 ตัวอย่าง

สูตร

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

กำหนดให้ N = ขนาดประชากร

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตรได้ $n = \frac{201}{1+201\ (0.05)^2}$

$n \approx 133.77$ ตัวอย่าง

ในการสำรวจเพื่อป้องกันแบบสอบถามที่เกิดความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 16 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น 150 คน

การสุ่มตัวอย่าง

จากขนาดตัวอย่างทั้งหมด 150 ตัวอย่าง ขั้นตอนการได้ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน(Proportionate Stratified Sampling) บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ของกลุ่มประชากร โดยคำนวณจากการนำสัดส่วนของจำนวนประชากรแต่ละตำแหน่งของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ต่อประชากรทั้งหมดไปคูณกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 3.1 และผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้บังคับการขึ้นไป	1	1
รองผู้บังคับการ	5	4
ผู้กำกับการ	5	4
รองผู้กำกับการ	13	10
สารวัตร	24	18
รองสารวัตร	67	50
ชั้นประทวน	86	64
รวม	**201**	**150**

ที่มา : กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 (2564)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ชั้นยศ ฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

ซึ่งลักษณะคำถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนคำตอบ ดังนี้

คะแนน 5 คะแนน หมายถึง ระดับ มากที่สุด
คะแนน 4 คะแนน หมายถึง ระดับ มาก
คะแนน 3 คะแนน หมายถึง ระดับ ปานกลาง
คะแนน 2 คะแนน หมายถึง ระดับ น้อย
คะแนน 1 คะแนน หมายถึง ระดับ น้อยที่สุด

การคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ระดับชั้น โดยใช้สูตร ดังนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2561)

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}$$

เกณฑ์ประเมินค่าระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยมีเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาแบบวัดจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี นิยามคำศัพท์ จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ต่างๆ หรือข้าราชการในหน่วยงานของภาครัฐ

ขั้นที่ 2 รวบรวมเนื้อหาสาระที่ศึกษาเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมกับศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัย

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยพัฒนาจากพระมหารัฐพงษ์ พรมหากุล (2564) และวุฒิพงษ์ พร้อมสุข (2561) และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำ พร้อมแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ หลังจากนั้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาได้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence : IOC) ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

+1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

-1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

3.1 ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใดมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์สามารถนำมาใช้ได้

3.2 ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใดน้อยกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยอาจพิจารณาปรับปรุงหรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง

ทั้งนี้ ผลการตรวจสอบ พบว่า แบบสอบถามในแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 แสดงว่า สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้งเพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) และปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (α-Coefficient) จะต้องได้ค่าดัชนีมากกว่า 0.7 ขึ้นไปจึงจะนำไปใช้ในการวิจัย ซึ่งมีสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สูตร $$\alpha = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1-\frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีระดับค่า คือ 0.951 ด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ มีระดับค่า คือ 0.920 และ ด้าน ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจมีระดับค่า คือ 0.929 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้ว มาตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวและหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงผู้บังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน โดยผู้วิจัยรอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจ สอบความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมลงรหัสและประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ประเมินระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในสมมติฐาน โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่า p-value ที่ 0.05 ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่าง

ของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อด้วยวิธีการแบบ LSD

2.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 วิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9

2. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9

3. ศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติการทดสอบที (t-test)

F แทน ค่าสถิติการทดสอบเอฟ (f-distribution)

Sum of Squares แทน ค่าผลบวกกำลังสอง

Degrees of freedom แทน องศาแห่งความเป็นอิสระ

Mean Squares แทน ค่ากำลังสองเฉลี่ย

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้น

Beta แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยในรูปแบบมาตรฐานแสดงถึงน้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละด้านต่อตัวแปรตาม

Std. error แทน ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรต้นทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

R แทน ค่าที่แสดงระดับชองความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

Sig แทน ค่าความน่าจะเป็นหรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 150 คน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ชั้นยศ ฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติค่าความถี่ (จำนวน) และค่าร้อยละ แสดงดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	35	23.3
หญิง	115	76.7
2. อายุ		
21 - 30 ปี	18	12.0
31 - 40 ปี	84	56.0
41 - 50 ปี	43	28.7
51 – 60 ปี	5	3.3
3. สถานภาพสมรส		
โสด	49	32.7
สมรส	78	52.0
อื่น ๆ	23	15.3
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	10.0
ปริญญาตรี	115	76.7
สูงกว่าปริญญาตรี	20	13.3
5. อายุราชการ		
1 - 10 ปี	45	30.0
11 - 20 ปี	60	40.0
21 - 30 ปี	40	26.7
มากกว่า 30 ปี	5	3.3

ตาราง 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
6. ชั้นยศ		
สัญญาบัตร	100	66.7
ประทวน	50	33.3
7. ฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด		
ฝ่ายอำนวยการ 1	47	31.4
ฝ่ายอำนวยการ 2	20	13.3
ฝ่ายอำนวยการ 3	20	13.3
ฝ่ายอำนวยการ 4	21	14.0
ฝ่ายอำนวยการ 5	24	16.0
ฝ่ายอำนวยการ 6	18	12.0
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,001 - 20,000 บาท	20	13.3
20,001 - 30,000 บาท	62	41.4
30,001 - 40,000 บาท	56	37.3
มากกว่า 40,000 บาท	12	8.0
รวม	**150**	**100.0**

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา คือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และน้อยที่สุด คือ อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ สมรส จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา คือ โสด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และน้อยที่สุด คือ อื่นๆ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 อายุราชการส่วนใหญ่ คือ 11 - 20 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา คือ 1 - 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 มีชั้นยศส่วนใหญ่ คือ สัญญาบัตร จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา คือ ประทวน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด โดยส่วนใหญ่ คือ ฝ่ายอำนวยการ 1 จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมา คือ ฝ่ายอำนวยการ 5 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และน้อยที่สุด คือ ฝ่ายอำนวยการ 6 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมา คือ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 150 คน แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงดังตาราง 4.2 - 4.5

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.93	.616	มาก
2.ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.06	.566	มาก
3.ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป	3.89	.665	มาก
รวม	**3.95**	**.547**	**มาก**

จากตาราง 4.2 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 โดยภาพรวม พบว่า ระดับมาก ($\bar{x}$ =3.95, S.D.=.547) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ($\bar{x}$ =4.06, S.D.=.566) รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{x}$ =3.93, S.D.=.616) และน้อยที่สุด คือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ($\bar{x}$ =3.89, S.D.= .665)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**
1. รู้สึกภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่	4.05	.727	มาก
2.เชื่อมั่นว่าหน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนในการพัฒนาหน้าที่และตำแหน่งได้	3.79	.938	มาก
3. มุ่งพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.89	.738	มาก
4. สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีเมื่อมีการทำกิจกรรมร่วมกัน	3.92	.671	มาก
5. ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของหน่วยงานอยู่เป็นประจำ	4.08	.640	มาก
รวม	**3.93**	**.616**	**มาก**

จากตาราง 4.3 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{x}$ =3.93, S.D.=.616) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของหน่วยงานอยู่เป็นประจำ ($\bar{x}$ =4.08, S.D.=.640) รองลงมา คือ รู้สึกภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ($\bar{x}$ =4.05, S.D.=.727) และน้อยที่สุด คือ เชื่อมั่นว่าหน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนในการพัฒนาหน้าที่และตำแหน่งได้ ($\bar{x}$ =3.79, S.D.=.938)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. เสียสละเวลาและทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	4.02	.537	มาก
2. คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.05	.673	มาก
3. เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	4.12	.713	มาก
4. พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา	4.06	.678	มาก
5.พยายามปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	4.10	.766	มาก
รวม	**4.06**	**.566**	**มาก**

จากตาราง 4.4 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ พบว่า โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{x}$ =4.06, S.D.=.566) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}$ =4.12, S.D.=.713) รองลงมา คือ พยายามปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{x}$ =4.10, S.D.=.766) และน้อยที่สุด คือ เสียสละเวลาและทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ($\bar{x}$ =4.02, S.D.=.537)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. มีความรู้สึกปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.93	.739	มาก
2. ไม่เคยคิดย้ายจากหน่วยงานตรงนี้	3.66	.982	มาก
3. ไม่เคยคิดออกจากหน่วยงานนี้	4.02	.886	มาก
4. รู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.97	.660	มาก
5. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นบ้านของท่าน	3.89	.796	มาก
รวม	**3.89**	**.665**	**มาก**

จากตาราง 4.5 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป พบว่า โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{x}$ =3.89, S.D.=.665) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ไม่เคยคิดออกจากหน่วยงานนี้ ($\bar{x}$ =4.02, S.D.=.886) รองลงมา คือ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{x}$ =3.97, S.D.=.660) และน้อยที่สุด คือ ไม่เคยคิดย้ายจากหน่วยงานตรงนี้ ($\bar{x}$ =3.66, S.D.=.982)

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 150 คน แบ่งการศึกษาออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงดังตาราง 4.6 – 4.14

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.23	.398	ปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.57	.689	มาก
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.51	.569	มาก
4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	3.23	.529	ปานกลาง
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.55	.538	มาก
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.37	.634	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	3.45	.651	มาก
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.52	.588	มาก
รวม	**3.44**	**.371**	**มาก**

จากตาราง 4.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 โดยภาพรวมพบว่าระดับมาก ($\bar{x}$ =3.44, S.D.=.371) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}$ =3.57, S.D.=.689) รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{x}$ =3.55, S.D.=.538) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x}$ =3.52, S.D.=.588) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x}$ =3.51, S.D.=.569) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ($\bar{x}$ =3.45, S.D.=.651) สิทธิส่วนบุคคลใน

สถานที่ทำงาน ($\bar{x}$ =3.37, S.D.=.634) และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{x}$ =3.23, S.D.=.398 และ .529)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.37	.798	ปานกลาง
2.สวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.33	.598	ปานกลาง
3.ได้รับความเสมอภาคของการบริการสวัสดิการจากหน่วยงาน	3.47	.564	มาก
4.เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	2.80	.655	ปานกลาง
5.เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ	3.20	.655	ปานกลาง
รวม	**3.23**	**.398**	**ปานกลาง**

จากตาราง 4.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.23, S.D.=.398) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับความเสมอภาคของการบริการสวัสดิการจากหน่วยงาน ($\bar{x}$ =3.47, S.D.=.564) รองลงมา คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ ($\bar{x}$ =3.37, S.D.=.798) และน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ($\bar{x}$ =2.80, S.D.=.655)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.สถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อย	3.83	.689	มาก
2.รู้สึกมีความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน	4.03	.607	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม	3.40	.920	ปานกลาง
4.วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย	3.30	.903	ปานกลาง
5.วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ	3.27	1.066	ปานกลาง
รวม	**3.57**	**.689**	**มาก**

จากตาราง 4.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{x}$ =3.57, S.D.=.689) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกมีความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =4.03, S.D.=.607) รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อย ($\bar{x}$ =3.83, S.D.=.689) และน้อยที่สุด คือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ ($\bar{x}$ =3.27, S.D.=1.066)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**
1.หน้าที่การงานทำให้รู้สึกมีความมั่นคง	4.00	.518	มาก
2.ตำแหน่งหน้าที่การงานทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข	3.60	.882	มาก
3.มีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร	3.23	.886	ปานกลาง
4.ได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ	3.30	.825	ปานกลาง
5.ผลการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่พึงพอใจ	3.43	.763	มาก
รวม	**3.51**	**.569**	**มาก**

จากตาราง 4.9 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{x}$ =3.51, S.D.=.569) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน้าที่การงานทำให้รู้สึกมีความมั่นคง ($\bar{x}$ =4.00, S.D.=.518) รองลงมา คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ($\bar{x}$ =3.60, S.D.=.882) และน้อยที่สุด คือ มีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร ($\bar{x}$ =3.23, S.D.=.886)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**
1.ได้รับขอสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.37	.709	ปานกลาง
2.ได้รับโอกาสในการนำความรู้จากการอบรมมาใช้กับการทำงาน	3.23	.763	ปานกลาง
3.มีโอกาสในการได้รับการพัฒนาความสามารถในด้านภาษาอังกฤษคอมพิวเตอร์และการสื่อสารอยู่เสมอ	3.07	.895	ปานกลาง
4.หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	3.13	.672	ปานกลาง
5.หน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้ฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ	3.37	.798	ปานกลาง
รวม	**3.23**	**.529**	**ปานกลาง**

จากตาราง 4.10 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลพบว่า โดยภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.23, S.D.=.529) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับขอสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและหน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้ฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ =3.37, S.D.=.709 และ .798) รองลงมา คือ ได้รับโอกาสในการนำความรู้จากการอบรมมาใช้กับการทำงาน ($\bar{x}$ =3.23, S.D.=.763) และน้อยที่สุด คือ มีโอกาสในการได้รับการพัฒนาความสามารถในด้านภาษาอังกฤษคอมพิวเตอร์และการสื่อสารอยู่เสมอ ($\bar{x}$ =3.07, S.D.=.895)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	3.43	.763	มาก
2.การทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.83	.584	มาก
3.การทำงานได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี	3.73	.631	มาก
4.หน่วยงานจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.37	.798	ปานกลาง
5.ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.37	.660	ปานกลาง
รวม	**3.55**	**.538**	**มาก**

จากตาราง 4.11 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{x}$ =3.55, S.D.=.538) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{x}$ =3.83, S.D.=.584) รองลงมา คือ การทำงานได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{x}$ =3.73, S.D.=.631) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม และหน่วยงานจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{x}$ =3.37, S.D.=.660 และ .798)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.มีโอกาสและอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.27	.631	ปานกลาง
2.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เลือกวิธีปฏิบัติงาน	3.30	.865	ปานกลาง
3.ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน	3.33	.872	ปานกลาง
4.บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.57	.670	มาก
5.ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.40	.714	ปานกลาง
รวม	**3.37**	**.634**	**ปานกลาง**

จากตาราง 4.12 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{x}$ =3.37, S.D.=.634) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ($\bar{x}$ =3.57, S.D.=.670) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}$ =3.40, S.D.=.714) และน้อยที่สุด คือ มีโอกาสและอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{x}$ =3.27, S.D.=.631)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**
1.เมื่อได้ปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มเวลาเต็มความสามารถแล้วจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน	3.33	.748	ปานกลาง
2.ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย เป็นต้น	3.40	.843	ปานกลาง
3.ปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพพักผ่อนและเวลาที่ให้กับครอบครัว	3.43	.886	มาก
4.พอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัวสังคมและมีเวลาเป็นส่วนตัว	3.46	.748	มาก
5.หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	3.71	.756	มาก
รวม	**3.48**	**.679**	**มาก**

จากตาราง 4.13 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ พบว่า โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{x}$ =3.48, S.D.=.679) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ($\bar{x}$ =3.71, S.D.=.756) รองลงมา คือ พอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัวสังคมและมีเวลาเป็นส่วนตัว ($\bar{x}$ =3.46, S.D.=.748) และน้อยที่สุด คือ เมื่อได้ปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มเวลาเต็มความสามารถแล้วจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน ($\bar{x}$ =3.33, S.D.=.748)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.หน่วยงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ	3.74	.699	มาก
2.ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	3.71	.710	มาก
3.หน่วยงานได้จัดกิจกรรมในการออกให้บริการประชาชนเป็นประจำทุกเดือน	3.31	.759	ปานกลาง
4.ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากประชาชนในการดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจของหน่วยงาน	3.51	.702	มาก
5.หน่วยงานและให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆของส่วนราชการอื่น	3.48	.833	มาก
รวม	**3.55**	**.617**	**มาก**

จากตาราง 4.14 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{x}$ =3.55, S.D.=.617) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ =3.74, S.D.=.699) รองลงมา คือ ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ($\bar{x}$ =3.71, S.D.=.710) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานได้จัดกิจกรรมในการออกให้บริการประชาชนเป็นประจำทุกเดือน ($\bar{x}$ =3.31, S.D.=.759)

4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t - test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยเพศกับชั้นยศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยใช้สถิติ F - test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD แสดงดังตาราง 4.15 – 4.25

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามเพศ

จำแนกตามเพศ	ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ				
	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig
ชาย	35	4.21	.452	3.356	.001**
หญิง	115	3.87	.550		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.15 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกอายุ

	อายุ	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ	21 - 30 ปี	3.81	.645	1.207	.309
	31 - 40 ปี	3.89	.503		
	41 - 50 ปี	4.12	.589		
	51 – 60 ปี	3.93	.000		

จากตาราง 4.16 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ	สถานภาพการสมรส	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
	โสด	3.88	.470	6.420	.002**
	สมรส	4.08	.556		
	อื่น ๆ	3.65	.551		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.17 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า สถานภาพการ

สมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ตามวิธี LSD รายละเอียดดังตาราง 4.18

ตาราง 4.18 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	$\bar{x}$	**โสด**	**สมรส**	**อื่น ๆ**
โสด	3.88	-	-.198*	0.230
สมรส	4.08		-	.428*
อื่น ๆ	3.65			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.19 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ	**ระดับการศึกษา**	$\bar{x}$	**S.D.**	**F**	**Sig.**
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.58	.142		
	ปริญญาตรี	3.90	.541	13.964	.000**
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.73	.451		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.19 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ตามวิธี LSD รายละเอียดดังตาราง 4.20

ตาราง 4.20 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ จำแนกระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.58	-	.676*	.844*
ปริญญาตรี	3.90		-	0.168
สูงกว่าปริญญาตรี	3.73			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ จำแนกระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.21 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามอายุราชการ

	อายุราชการ	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ	1 - 10 ปี	3.86	.533	.858	.464
	11 - 20 ปี	4.02	.563		
	21 - 30 ปี	3.95	.569		
	มากกว่า 30 ปี	3.80	.000		

จากตาราง 4.21 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.22 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามชั้นยศ

จำแนกตามชั้นยศ	ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ				
	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig
สัญญาบัตร	100	3.75	.534	-8.820	.000**
ประทวน	50	4.35	.298		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.22 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ชั้นยศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01

ตาราง 4.23 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด

	ฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด	$\bar{x}$	**S.D.**	**F**	**Sig.**
ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ	ฝ่ายอำนวยการ 1	3.93	.517	17.090	.000**
	ฝ่ายอำนวยการ 2	4.39	.250		
	ฝ่ายอำนวยการ 3	4.29	.196		
	ฝ่ายอำนวยการ 4	3.88	.100		
	ฝ่ายอำนวยการ 5	3.30	.395		
	ฝ่ายอำนวยการ 6	4.05	.767		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.23 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด พบว่า ฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ตามวิธี LSD รายละเอียดดังตาราง 4.24

ตาราง 4.24 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ จำแนกฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด

ฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด	$\bar{x}$	ฝ่ายงานฯที่ 1	ฝ่ายงานฯที่ 2	ฝ่ายงานฯที่ 3	ฝ่ายงานฯที่ 4	ฝ่ายงานฯที่ 5	ฝ่ายงานฯที่ 6
ฝ่ายงานอำนวยการที่ 1	3.93	-	-.452*	-.359*	0.059	.635*	-0.113
ฝ่ายงานอำนวยการที่ 2	4.39		-	0.093	.510*	1.087*	.339*
ฝ่ายงานอำนวยการที่ 3	4.29			-	.417*	.993*	0.245
ฝ่ายงานอำนวยการที่ 4	3.88				-	.576*	-0.172
ฝ่ายงานอำนวยการที่ 5	3.30					-	-.748*
ฝ่ายงานอำนวยการที่ 6	4.05						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ จำแนกฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด พบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายงานอำนวยการที่ 1 มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการตำรวจฝ่ายงานอำนวยการที่ 2 , 4 และ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการตำรวจฝ่ายงานอำนวยการที่ 2 มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการตำรวจฝ่ายงานอำนวยการที่ 4, 5 และ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการตำรวจฝ่ายงานอำนวยการที่ 3 มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการตำรวจฝ่ายงานอำนวยการที่ 4 และ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการตำรวจฝ่ายงานอำนวยการที่ 4 มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการตำรวจฝ่ายงานอำนวยการที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการตำรวจฝ่ายงานอำนวยการที่ 5 มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการตำรวจฝ่ายงานอำนวยการที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.25 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ	10,001 - 20,000 บาท	3.95	.685	1.367	.255
	20,001 - 30,000 บาท	3.91	.585		
	30,001 - 40,000 บาท	4.04	.488		
	มากกว่า 40,000 บาท	3.71	.215		

จากตาราง 4.25 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจไม่แตกต่างกัน

4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9

ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยตัวแปรต้นที่ใช้ในการทดสอบคือปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการทดสอบสมติฐานการวิจัย โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ คำบรรยายดังตาราง 4.26 - 4.30

ตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ โดยภาพรวม

Model	Unstandardized Coefficients		Standardizd Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.643	.388		4.237	.000
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.670	.112	.448	5.986	.000**
R = 0.448 , R^2 = 0.200 , Adjusted R Square = 0.195, F = 35.838 Sig.=.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.26 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจได้ร้อยละ 20.00 (R^2 = 0.200) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 80.00 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

ตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ โดยจำแนกรายด้าน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardizd Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.004	.375		5.340	.000
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.227	.128	.165	1.773	.078
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.154	.084	.195	1.840	.068
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	-.289	.098	-.300	-2.952	.004**
4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	-.096	.099	-.093	-.978	.330
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	-.117	.125	-.115	-.942	.348
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	.194	.095	.225	2.050	.042*
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	.107	.099	.133	1.085	.280
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.387	.103	.436	3.742	.000**
R = 0.610 , R^2 = 0.372 , Adjusted R Square = 0.336, F=10.424 Sig.=.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.27 พบว่า ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ได้ร้อยละ 37.2 (R^2 = 0.372) และเมื่อพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจมากที่สุด คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และน้อยที่สุด คือ สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

4.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ปรากฏผลดังตาราง 4.28

ตาราง 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก	✓	
2. ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก	✓	
3. ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ที่แตกต่างกัน		
3.1 เพศต่างกัน มีผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.2 อายุต่างกัน มีผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ		✓
3.3 สถานภาพการสมรสต่างกัน มีผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.4 ระดับการศึกษาต่างกัน มีผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.5 อายุราชการต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ		✓

ตาราง 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3.6 ชั้นยศต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.7 ฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัดต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ		✓
4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9	✓	

จากตาราง 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า งานวิจัยนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัย 3 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 2 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

งานวิจัยนี้ปฏิเสธสมมติฐาน จำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อที่ 3 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ที่แตกต่างกัน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าอายุ อายุราชการและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยในข้อนี้ ส่วนเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัดเป็นไปตามมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีเทส (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Anova) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่คือเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมา คือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 23.3 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา คือ อายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.7 และน้อยที่สุด คือ อายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.3 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 32.7 และน้อยที่สุด คือ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 15.3 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.3 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.0 อายุราชการส่วนใหญ่ คือ 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา คือ 1 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.3 มีชั้นยศส่วนใหญ่ คือ สัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา คือ ประทวน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด โดยส่วนใหญ่ คือ ฝ่ายอำนวยการ 1 คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมา คือ ฝ่ายอำนวยการ 5 คิดเป็นร้อยละ 16.0 และน้อยที่สุด คือ ฝ่ายอำนวยการ 6 คิดเป็นร้อยละ 12.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมา คือ

30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.3 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.0

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.95, S.D.=.547) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ($\bar{x}$ =4.06, S.D.=.566) รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{x}$ =3.93, S.D.=.616) และน้อยที่สุด คือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ($\bar{x}$ =3.89, S.D.= .665) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

2.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.93, S.D.=.616) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของหน่วยงานอยู่เป็นประจำ ($\bar{x}$ =4.08, S.D.=.640) รองลงมา คือ รู้สึกภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ ($\bar{x}$ =4.05, S.D.=.727) และน้อยที่สุด คือ เชื่อมั่นว่าหน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนในการพัฒนาหน้าที่และตำแหน่งได้ ($\bar{x}$ =3.79, S.D.=.938)

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.06, S.D.=.566) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}$ =4.12, S.D.=.713) รองลงมา คือ พยายามปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{x}$ =4.10, S.D.=.766) และน้อยที่สุด คือ เสียสละเวลาและทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ($\bar{x}$ =4.02, S.D.=.537)

2.3 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.60, S.D.=.640) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มาก ($\bar{x}$ =3.89, S.D.=.665) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ไม่เคยคิดออกจากหน่วยงานนี้ ($\bar{x}$ =4.02, S.D.=.886) รองลงมา คือ รู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{x}$ =3.97, S.D.=.660) และน้อยที่สุด คือ ไม่เคยคิดย้ายจากหน่วยงานตรงนี้ ($\bar{x}$ =3.66, S.D.=.982)

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.44, S.D.=371) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}$ =3.57, S.D.=.689) รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{x}$ =3.55, S.D.=.538) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x}$ =3.52, S.D.=.588) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x}$ =3.51, S.D.=.569) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ($\bar{x}$ =3.45, S.D.=.651) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{x}$ =3.37, S.D.=.634) และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{x}$ =3.23, S.D.=.398 และ .529) เมื่อพิจารณาด้านข้อพบว่า

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.23, S.D.=.398) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับความเสมอภาคของการบริการสวัสดิการจากหน่วยงาน ($\bar{x}$ =3.47, S.D.=.564) รองลงมา คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ ($\bar{x}$ =3.37, S.D.=.798) และน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ($\bar{x}$ =2.80, S.D.=.655)

3.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.57, S.D.=.689) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกมีความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =4.03, S.D.=.607) รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อย ($\bar{x}$ =3.83, S.D.=.689) และน้อยที่สุด คือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ ($\bar{x}$ =3.27, S.D.=1.066)

3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.51, S.D.=.569) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน้าที่การงานทำให้รู้สึกมีความมั่นคง ($\bar{x}$ =4.00, S.D.=.518) รองลงมา คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ($\bar{x}$ =3.60, S.D.=.882) และน้อยที่สุด คือ มีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร ($\bar{x}$ =3.23, S.D.=.886)

3.4 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.23, S.D.=.529) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับขอสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและหน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้ฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ =3.37, S.D.=.709 และ .798) รองลงมา คือ ได้รับโอกาสในการนำความรู้จากการอบรมมาใช้กับการทำงาน ($\bar{x}$ =3.23, S.D.=.763) และน้อยที่สุด คือ มีโอกาสในการได้รับการพัฒนาความสามารถในด้านภาษาอังกฤษคอมพิวเตอร์และการสื่อสารอยู่เสมอ ($\bar{x}$ =3.07, S.D.=.895)

3.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.55, S.D.=.538) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{x}$ =3.83, S.D.=.584) รองลงมา คือ การทำงานได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{x}$ =3.73, S.D.=.631) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม และหน่วยงานจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{x}$ =3.37, S.D.=.660 และ .798)

3.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.37, S.D.=.634) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ($\bar{x}$ =3.57, S.D.=.670) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}$ =3.40, S.D.=.714) และน้อยที่สุด คือ มีโอกาสและอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{x}$ =3.27, S.D.=.631)

3.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.48, S.D.=.679) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ($\bar{x}$ =3.71, S.D.=.756) รองลงมา คือ พอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัวสังคมและมีเวลาเป็นส่วนตัว

($\bar{x}$ =3.46, S.D.=.748) และน้อยที่สุด คือ เมื่อได้ปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มเวลาเต็มความสามารถแล้วจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน ($\bar{x}$ =3.33, S.D.=.748)

3.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.55, S.D.=.617) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ =3.74, S.D.=.699) รองลงมา คือ ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ($\bar{x}$ =3.71, S.D.=.710) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานได้จัดกิจกรรมในการออกให้บริการประชาชนเป็นประจำทุกเดือน ($\bar{x}$ =3.31, S.D.=.759)

4. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ได้ร้อยละ 20.00 (R^2 = 0.200) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการการวิจัยเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และน้อยที่สุด คือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ความผูกพันของข้าราชการตำรวจต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กร โดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้ข้าราชการตำรวจมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจ เนื่องจากความผูกพันของข้าราชการตำรวจต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก ถ้าข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของข้าราชการตำรวจจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าข้าราชการตำรวจมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิผลขององค์การ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลยซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การ และ ผู้ปฏิบัติการเองและสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์การปรารถนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวาพร เป็นกล (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การมากที่สุด รองลงมา คือ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การ และมีความต้องการที่จะ

เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของญาณิศา นาคสกุล (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และความเป็นอิสระในการทำงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิษณุ เขาวง (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจ ภูธรเมืองตราด ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด โดยภาพรวม

พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านความจงรักภักดีต่อองค์การและอันดับสุดท้าย ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสนพล ศรีภูธร (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสกุลวงศ์ จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสกุลวงศ์ จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของรชต ผ่องพันธ์ (2560) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ เทียมปโยธร (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันองค์การ ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมาด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กรโดยรวม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 มีระดับความคิดเห็นต่อความ ผูกพันองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความปรารถนา และด้านความเชื่อมั่น ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวันดี บัวปรางค์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานของสังคมและองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความต่อเนื่องและทุ่มเท และด้านความรู้สึกและการยอมรับตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ พร้อมสุข (2561) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่นกลุ่มเลย 5 ผลการศึกษาพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาองค์การ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลโดยตรงไปยังข้าราชการตำรวจ หากข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานอย่างถึงที่สุด ก็จะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ส่งผลให้องค์การก้าวหน้า บรรลุเป้าหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรจะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคในการบริหารกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีความผูกพันความเชื่อมั่นในองค์กร อันจะทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีการทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่สูง นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด คนอยากปฏิบัติงานหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานย่อมเกิดขึ้นจากแรงจูงใจ และเกิดจากขวัญในการทำงาน หากเกิดขึ้นแล้วก็จะทำให้คนมีความตั้งใจและมีความเต็มใจที่จะทำงาน สามารถผลิตผลงานที่ออกมาดี และทำงานด้วยความผาสุก ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ พร้อมสุข (2561) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ผลการศึกษา พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการ

ทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวันดี บัวปรางค์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ส่วนด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ละปัจจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 เพศที่แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพศชายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจมากกว่าเพศหญิง ดังนั้นการที่มีเพศต่างกันจึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ย่อมแตกต่างกันตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของญาณิศา นาคสกุล (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ เพศ อายุ และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.001 สอดคล้องกับงานวิจัยของวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่ามีความแตกต่างกันตาม อายุ ชั้นยศ อายุราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพักตร์ภูล้ำผา (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชวาพร เป็นกล (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ

รชต ผ่องพันธ์ (2560) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.2 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้สถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจมากกว่าสถานภาพโสดและอื่น ๆ สถานภาพการสมรสเป็นสถานภาพที่มีภาระทางด้านชีวิตครอบครัวมากกว่าสถานภาพโสดและอื่น ๆ ดังนั้นในการทำงานย่อมต้องมีความผูกพันต่อองค์การและส่งผลให้รักองค์การและพยายามปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศ และฝ่ายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวาพร เป็นกล (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รชต ผ่องพันธ์ (2560) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจมากที่สุด ซึ่งช่วงระดับการศึกษาดังกล่าวคือต้องมีความรับผิดชอบมากที่สุดและส่งผลต่อการมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชวาพร เป็นกล (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ

กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รชต ผ่องพันธ์ (2560) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.4 ชั้นยศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ชั้นยศสัญญาบัตรมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด โดยข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรนั้นจะมีระดับสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ทั้งนี้ความรู้ ความสามารถของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรชั้นสัญญาบัตรนั้น ก็จำเป็นต้องรู้ เข้าใจ บทบาทหน้าที่ของชั้นประทวนเช่นเดียวกันส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่ามีความแตกต่างกันตาม อายุ ชั้นยศ อายุราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิษณุ เขาวง (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจ ภูธรเมืองตราด ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ที่มีอายุประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

3.5 ฝ่ายงานอำนวยการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ฝ่ายงานอำนวยการ 1 มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจมากที่สุด ซึ่งการทำงานฝ่ายงานอำนวยการในที่ใดๆก็ตามย่อมเกิดความผูกพันขึ้น ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การมีความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีความพร้อมจะทุ่มเทแรงกาย และแรงใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแสนพล ศรีภูธร (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสกุลวงศ์ จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีพื้นที่

ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในภาพรวมตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ได้ร้อยละ 20.00 (R^2 = 0.200) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจแต่ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่งผลทิศทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ เนื่องจาก ความก้าวหน้าในสายงานของอาชีพตำรวจเป็นความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายการบังคับบัญชาได้แก่การเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งจะต้องย้ายไปที่อื่นที่มีตำแหน่งว่างเพื่อรับตำแหน่งที่เลื่อนสูงขึ้น จึงส่งผลให้เมื่อข้าราชการตำรวจมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในระดับที่สูงขึ้น จึงมีความผูกพันต่อองค์การน้อยลง ส่วนข้าราชการตำรวจที่ยังมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานระดับน้อยหรือระดับชั้นประทวนจึงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า เมื่อข้าราชการตำรวจ มีความผูกพันต่อองค์กรย่อมทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถมีการทำงานเกินวลาและมาทำงานในวันหยุดเพื่อประโยชน์ขององค์กร และให้ความสำคัญกับองค์กรจนทำให้ความเป็นส่วนตัวในวันหยุดพักที่เหมาะสมลดลงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรรธน์ บุญมา (2558) ศึกษาการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านรายได้ ความต้องการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตด้านครอบครัว ความต้องการความมั่นคงทางอาชีพ และความต้องการ ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง คือ เมื่อนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 4 โรงเรียนนายร้อยตำรวจสำเร็จการฝึกอบรมจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจแล้ว มีความต้องการที่จะออกไปหาประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานอื่นที่อยู่ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการตามที่ได้ตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานไว้ เช่น ด้านรายได้ ด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ด้านความมั่นคงในอาชีพและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งก็คือโรงเรียนนายร้อยตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง

เนื่องจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจได้นั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวาพร เป็นกล (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กับปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ข้าราชการตำรวจมี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความถนัดในงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ตามลำดับ ซึ่งการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศในที่ทำงานด้านสวัสดิการ และเงินค่าตอบแทนพิเศษ ตามลำดับ และการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของญาณิศา นาคสกุล (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ เทียมปโยธร (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย ตัวแปร ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยทั้ง 5 ตัวแปร สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพัน องค์การของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 46.10(R^2 = 0.461) สอดคล้องกับงานวิจัยของวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ผลการศึกษา พบว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมส่งเสริมต่อการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่าเกิดจากโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และด้านรายได้และสวัสดิการ

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ควรมีการสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานเพื่อให้ข้าราชการตำรวจเพื่อไม่ให้คิดย้ายจากหน่วยงานตรงนี้ และการรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การพิจารณาถึงความเหมาะสมของของผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับเมื่อทำงานอยู่ภายในองค์กรเพราะผลตอบแทนมีความสำคัญที่จะทำให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรและทำงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการที่ข้าราชการตำรวจต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์การมาเป็น

เวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ ข้าราชการตำรวจยังคงทำงานอยู่กับองค์การเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์การในระดับสูง

2) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ควรมีความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนในการพัฒนาหน้าที่และตำแหน่งได้ การรู้สึกภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่และสามารเป็นที่พึ่งให้แก่ประชาชนที่มีความเดือนร้อนได้

3) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ควรมีการเสียสละเวลาและทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน การพยายามปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด ข้าราชการตำรวจมีความเต็มใจอย่างเต็มที่ในการให้บริการแก่ประชาชนตามหน้าที่ของตนเองโดยมุ่งหวังการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนที่มีความเดือนร้อน สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นล้วนส่งผลดีทำให้องค์กรตำรวจเป็นที่พึงของประชากรได้อย่างแท้จริง

1.2 จากการวิจัยพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นควรมีการปรับปริมาณงานให้มีความสมดุลกับระดับของข้าราชการตำรวจอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติในการมอบหมายงาน การปรับเงินเดือนให้มีความเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ จากการทำงานที่ทางผู้บังคับบัญชาสามารถจัดสรรให้แก่ข้าราชการตำรวจได้ นอกจากนี้การส่งเสริมและให้ความรู้ในเรื่องของการวางแผนทางการเงินแก่ข้าราชการตำรวจเป็นส่วนหนึ่งให้ให้สามารถวางแผนและรับมือเกี่ยวกับการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

2.1 ควรทำศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การกับหน่วยงานต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเครียดในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงาน การดูแลและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

2.3 ควรศึกษาโดยขยายมิติของความผูกพันให้มากขึ้นและให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุดเพื่อที่จะให้การวิจัยมีแง่มุมที่กว้างขวางขึ้นรวมทั้งได้ผลลัพธ์ที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์มากขึ้น

บรรณานุกรม

กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสถิติศาสตร์วิจัย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : สามลดา

กิติคุณ ซื่อสัตย์ดี. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

กุลธิดา ไชยจำเริญ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

เกวลี พ่วงศรี. (2557). *การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป.* การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา. (2557). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนงานกองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จรูญลักษณ์ ป้องเจริญ. (2555). *การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชวาพร เป็นกล. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,* 11(2), 103-115.

ชลทิชา จันทร์คล้อย. (2558). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจค้าปลีก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร).* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชิดชนก แตงอ่อน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก.* การค้นคว้าอิสระบริหาร ธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชูชัย สมิทธิไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *Kasetsart Journal of Social Sciences,* 38, 665-667.

โชติกา นามบุญเรือง. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคราม.

ญาณิศา นาคสกุล. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

ณัฐวรรธน์ บุญมา. (2558). *การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฏฉลดา รัตนคช. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี.* สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

ธนินท์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีระ กนกกาญจนรัตน์. (2556). *เข็มทิศ SME: Work-Life Balance ปรับแนวคิดสำหรับชีวิตและการงาน.* สืบค้นเมื่อสิงหาคม 5, 2564. จาก Http://Sukanrat.Biogsport.Com/2012/09/Sustainable-Development.Html

นฤชยา กณาพันธุ์ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา,* 4(1), 48-56.

นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนติลักษณ์ เลศะวานิช. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนะสินพัฒนา (1999) จำกัด จังหวัดพิษณุโลก.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

บริรักษ์ เชาว์กบินทร์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดตราด.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประกาย ธีระวัฒนากุล. (2556). *Work and Life Balance: สมดุลระหว่างงานกับชีวิต.* สืบค้นเมื่อ

สิงหาคม 5, 2564. จาก Www.Globaldynamicinsights.Com

ประทุมพร ทองอิฐ. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกลาธนบุรี.* ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

ปรานอม กิตติดุษฎีธรรม. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์.* วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรางทิพย์ ภักดีคีรีไพรวัลย์. (2559). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11 ตำบล ท่าผา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง.* งานนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารนักบริหาร*, 37(1), 83-96.

พงศ์ภัค วิ่งเร็ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ.* งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัศกาญจน์ พวงประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นขององค์กรของพนักงานที่ บริษัท Thai Lube Blending จำกัด.* งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พิชิต เทพวรรณ์. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ไพลิน ภูชำนิ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ภัทราภรณ์ ฮุงหวล. (2557). *ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง.* นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2561). *หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รชต ผ่องพันธ์. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ลักขณา ศิรถิรกุล, วาสนา อูปป้อ และจรูญลักษณ์ ป้องเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* สุพรรณบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.

วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากรที่ สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย).* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

วรเทพ เวียงแก. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 17(3), 111-120.

วันดี บัวปรางค์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดสระบุรี.* ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิษณุ เขาวง. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด.* งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,* 1(1), 37-49.

วุฒิพงษ์ พร้อมสุข. (2561). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5.* ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศรัญยา แสงลิ้มสุวรรณ และคณะ. (2556). การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงาน ในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์,* 19(2), 77-94.

ศิริไชย ศักดิ์ดา. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศรีธนา บุญเศรษฐ์. (2560). “การสร้างความผูกพันของพนักงาน,” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์.* หน่วยที่ 14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จูน พับลิชชิ่ง.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร ชุมชน (องค์การมหาชน).* การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมเดช มุงเมือง. (2558). *พฤติกรรมองค์การ.* เชียงราย: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สาธร สละจิต. (2558). *ผลกระทบเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากร ภาค 12.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุพจน์ เทียมปโยธร. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ ภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุดารัตน์ ครุฑลึก. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุภาพักตร์ ภูล้ำผา. (2561). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สุทธิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

แสนพล ศรีภูธร. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสกุลวงศ์ จังหวัด สกลนคร.* ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำราญ จูช่วย, สลักจิตร หิรัญสาลี และสุนทรี สองเมือง. (2555). *คุณภาพชีวิตนักศึกษาวิทยาลัยราชพฤกษ์: กรณีศึกษานักศึกษาเข้าใหม่ ปี การศึกษา 2555.* วิทยานิพนธ์กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.

เสาวภา ป้อมกระโทก. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19.* งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไปวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรัญญา ออมสินสมบูรณ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ,* 7(2), 87-98.

อัจฉรียา นิลละมัง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.* งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology,* 63(10), 1-18.

Bounds, G.M., Dobbins, G.H. and Fowler, O.S. (1995). *Management a Total Quality Perspective Organization.* United States of America. South Western College Publishing.

Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Recourse Professionals*. Westport: Quaorum Books.

Casio.W.F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity: Quality of Work Life, Profits.* New York: McGraw-Hikk.

Cherrington, W. B. (1994). Critical Care Nursing Practice Regarding Patient Anxiety Assessment and Management. *Intensive and Critical Care Nursing,* 19(5), 276-288.

Dessler, G. (1991). *Human Resource Management* (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal,* 33(4), 692–724.

Kanter, R.M. (1968). *American. Sociological Review,* 33(1), 499 – 517.

Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, RM. (1982). *Employee-Organizational Linkages.* New York: Academic Press.

Porter, Lyman W. and Steer, Richard M. (1977). Organizational Work. Personal Factor In Employee and Absenteeism. *"Psychological Bulletin* 80 No.2 *"*.

Richard E Walton. *Quality of Working Life: What is it?* Stone Management Review. Permission of The Publisher.

Spencer, D. G., & Steers, R. M. (1981). Performance as a Moderator of The Job Satisfaction– Turnover Relationship. *Journal Of Applied Psychology,* 66(4), 511–514.

Steers, R., M. (1977). Antecedent and Outcome Job Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly.* 22, 46-56.

Walton, Richard E. Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review,* 4(7), 20-23.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 แบบสอบถามมี 3 ส่วน ดังนี้
   ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
   ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9
   ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9
2. กรุณาตอบคำถามด้วยความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ
3. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับซึ่งจะนำผลข้อมูลมาใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ร้อยตำรวจเอกหญิง อัชราวดี ชถนอม

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามให้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์

1. เพศ
   - ☐ 1 ชาย
   - ☐ 2. หญิง
2. อายุ
   - ☐ 1. 21 - 30 ปี
   - ☐ 2. 31 - 40 ปี
   - ☐ 3. 41 – 50 ปี
   - ☐ 4. 51 – 60 ปี
3. สถานภาพสมรส
   - ☐ 1 โสด
   - ☐ 2 สมรส
   - ☐ 3 อื่นๆ
4. ระดับการศึกษา
   - ☐ 1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ☐ 2 ปริญญาตรี
   - ☐ 3 สูงกว่าปริญญาตรี
5. อายุราชการ
   - ☐ 1. 1-10 ปี
   - ☐ 2. 11-20 ปี
   - ☐ 3. 21-30 ปี
   - ☐ 4. มากกว่า 30 ปี
6. ชั้นยศ
   - ☐ 1.สัญญาบัตร
   - ☐ 2.ประทวน
7. ฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด
   - ☐ 1.ฝ่ายอำนวยการ 1
   - ☐ 2.ฝ่ายอำนวยการ 2
   - ☐ 3.ฝ่ายอำนวยการ 3
   - ☐ 4.ฝ่ายอำนวยการ 4
   - ☐ 5.ฝ่ายอำนวยการ 5
   - ☐ 6.ฝ่ายอำนวยการ 6
8. เงินเดือน
   - ☐ 1. 10,001-20,000 บาท
   - ☐ 2. 20,001-30,000 บาท
   - ☐ 3. 30,001-40,000 บาท
   - ☐ 4. มากกว่า 40,000 บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียงช่องเดียว

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ	**ระดับความคิดเห็น**				
	มากที่สุด (5)	**มาก (4)**	**ปานกลาง (3)**	**น้อย (2)**	**น้อยที่สุด (1)**
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.1 ปริมาณงานของท่านที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ					
1.2 สวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม					
1.3 ท่านได้รับความเสมอภาคของการบริการสวัสดิการจากหน่วยงาน					
1.4 เงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
1.5 เงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ					
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
2.1 สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย					
2.2 ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน					
2.3 วัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานของท่านมีความพร้อม					
2.4 วัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย					
2.5 วัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
3.1 หน้าที่การงานทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคง					
3.2 ตำแหน่งหน้าที่การงานทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข					
3.3 มีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรของท่าน					
3.4 ท่านได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ					
3.5 ผลการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่พึงพอพอใจ					
4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล					
4.1 ท่านได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
4.2 ท่านได้รับโอกาสในการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้กับการกับทำงาน					
4.3 ท่านมีโอกาสในการได้รับการพัฒนาความสามารถของท่านในด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารอยู่เสมอ					
4.4 หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก					
4.5 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
5.1 หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ					
5.2 การทำงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
5.3 การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ต่อ)					
5.4 หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
5.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม					
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน					
6.1 ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
6.2 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงาน					
6.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน					
6.4 บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
6.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่					
7.1 เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มเวลาเต็มความสามารถแล้วจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน					
7.2 ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย เป็นต้น					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ (ต่อ)					
7.3 การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อนของท่านและเวลาที่ให้กับครอบครัว					
7.4 ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน					
7.5 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน					
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
8.1 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ					
8.2 ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					
8.3 หน่วยงานของท่านได้จัดกิจกรรมในการออกให้บริการประชาชนเป็นประจำทุกเดือน					
8.4 ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากประชาชน ในการดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจของหน่วยงาน					
8.5 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ					
1.1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่					
1.2 ท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานต้นสังกัดของท่านให้การสนับสนุนในการพัฒนาหน้าที่ และตำแหน่งของท่านได้					
1.3 ท่านมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
1.4 ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เมื่อมีการทำกิจกรรมร่วมกัน					
1.5 ท่านปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของหน่วยงานอยู่เป็นประจำ					
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ					
2.1 ท่านเสียสละเวลา และทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน					
2.2 ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
2.3 ท่านเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
2.4 ท่านพร้อมจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา					
2.5 ท่านพยายามปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด					

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป					
3.1 ท่านมีความรู้สึกปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร					
3.2 ท่านไม่เคยคิดย้ายจากหน่วยงานนี้					
3.3 ท่านไม่เคยคิดลาออกจากหน่วยงานนี้					
3.4 ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3.5 ท่านคิดว่าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นบ้านของท่าน					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
และการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย
(Item Objective Congruence: IOC)

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ชื่อ-นามสกุล	ดร.ดนุวัศ สุวรรณวงศ์
ตำแหน่ง	อาจารย์
สถานที่ทำงาน	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ-นามสกุล	ดร.ฤๅชุตา เทพยากุล
ตำแหน่ง	อาจารย์
สถานที่ทำงาน	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ชื่อ-นามสกุล	ดร.สิริวิท อิสโร
ตำแหน่ง	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และบัณฑิตศึกษา
สถานที่ทำงาน	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

ท่านที่ 1 ดร.ดนุวัศ สุวรรณวงศ์

ท่านที่ 2 ดร.สิริวิท อิสโร

ท่านที่ 3 ดร.ฤๅชุตา เทพยากุล

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1. เพศ	1	1	1	3	1	
2. อายุ	1	1	1	3	1	
3. สถานภาพสมรส	1	1	1	3	1	
4. ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1	
5. อายุราชการ	1	1	1	3	1	
6. ชั้นยศ	1	1	1	3	1	
7.ฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด	1	1	1	3	1	
8.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1	1	1	3	1	
ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1.1 ปริมาณงานของท่านที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ	1	1	1	3	1	
1.2 สวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1	
1.3 ท่านได้รับความเสมอภาคของการบริการสวัสดิการจาก หน่วยงาน	1	1	0	2	0.66	ให้แก้ไขเป็นสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเสมอภาคเมื่อเทียบกับ

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
						ผู้อื่นในหน่วยงานได้รับ
1.4 เงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	1	1	1	3	1	
1.5 เงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1	
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ						
2.1 สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย	1	1	1	3	1	
2.2 ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	
2.3 วัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานของท่านมีความพร้อม	1	1	1	3	1	
2.4 วัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย	1	1	-1	1	0.33	นิยามศัพท์หน้า 6 ระบุเรื่องความปลอดภัย สุขลักษณะไม่เกี่ยวกับความทันสมัย
2.5 วัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ	1	1	-1	1	0.33	นิยามศัพท์หน้า 6 ระบุเรื่องความปลอดภัย สุขลักษณะไม่เกี่ยวกับความเพียงพอ
3.1 หน้าที่การงานทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคง	1	1	1	3	1	
3.2 ตำแหน่งหน้าที่การงานทำให้	1	1	1	3	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข						
3.3 มีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรของท่าน	1	1	1	3	1	
3.4 ท่านได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ	1	1	-1	1	0.33	ซ้ำซ้อนกับด้านที่ 1
3.5 ผลการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่พึงพอพอใจ	1	1	1	3	1	
4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล						
4.1 ท่านได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1	
4.2 ท่านได้รับโอกาสในการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้กับการกับทำงาน	1	1	1	3	1	
4.3 ท่านมีโอกาสในการได้รับการพัฒนาความสามารถของท่าน ในด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์และการสื่อสารอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	
4.4 หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	1	1	1	3	1	
4.5 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนา บุคลากรและสนับสนุนให้ท่าน ฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น						
5.1 หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	
5.2 การทำงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	
5.3 การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	
5.4 หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	1	1	1	3	1	
5.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม	1	1	1	3	1	
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน						
6.1 ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	1	1	1	3	1	
6.2 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	
6.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน	1	1	1	3	1	
6.4 บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	1	1	1	3	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
6.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1	
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่						
7.1 เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มเวลาเต็มความสามารถแล้วจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน	1	1	1	3	1	
7.2 ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจ เช่น เครียดนอนไม่หลับ ป่วยง่าย เป็นต้น	1	1	1	3	1	
7.3 การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อนของท่านและเวลาที่ให้กับครอบครัว	1	1	1	3	1	
7.4 ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน	1	1	1	3	1	
7.5 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	1	1	1	3	1	
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม						
8.1 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	
8.2 ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	1	1	1	3	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
8.3 หน่วยงานของท่านได้จัดกิจกรรมในการออกให้บริการประชาชนเป็นประจำทุกเดือน	1	1	1	3	1	
8.4 ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากประชาชน ในการดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจของหน่วยงาน	1	1	1	3	1	
8.5 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ	1	1	1	3	1	
ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ						
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ						
1.1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่	1	1	0	2	0.66	ด้านนี้นิยามศัพท์ในหน้า 7 นศ.นำชื่อด้านมาเป็นนิยามศัพท์โดยตรง โดยไม่ได้ให้รายละเอียดหรือขยายความนิยามเพิ่มเติม ผู้ทรงฯ เลยไม่แน่ใจในการตรวจคำถาม
1.2 ท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานต้นสังกัดของท่านให้การสนับสนุนในการพัฒนาหน้าที่ และตำแหน่งของท่านได้	1	1	0	2	0.66	
1.3 ท่านมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงาน	1	1	0	2	0.66	
1.4 ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เมื่อมีการทำกิจกรรมร่วมกัน	1	1	0	2	0.66	
1.5 ท่านปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของหน่วยงานอยู่เป็นประจำ	1	1	0	2	0.66	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ						
2.1 ท่านเสียสละเวลา และทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	1	1	1	3	1	
2.2 ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	1	1	1	3	1	
2.3 ท่านเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1	
2.4 ท่านพร้อมจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา	1	1	1	3	1	
2.5 ท่านพยายามปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	1	1	1	3	1	
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป						
3.1 ท่านมีความรู้สึกปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	1	1	1	3	1	
3.2 ท่านไม่เคยคิดย้ายจากหน่วยงานนี้	1	1	1	3	1	
3.3 ท่านไม่เคยคิดลาออกจากหน่วยงานนี้	1	1	1	3	1	
3.4 ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	3	1	
3.5 ท่านคิดว่าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นบ้านของท่าน	1	1	1	3	1	

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

รายการประเมิน	ค่าความเชื่อมั่น
คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ	**0.920**
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.859
สุขภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.867
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.772
โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	0.718
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.837
สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	0.894
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตความเป็นอยู่	0.876
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.867
ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ	**0.929**
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.882
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	0.885
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป	0.865
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ	**0.951**

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล ร้อยตำรวจเอกหญิง อัชราวดี ชูถนอม

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6310521550

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
นิติศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยทักษิณ	2552

ตำแหน่ง รองสารวัตร ฝ่ายอำนวยการ 6 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

สถานที่ทำงาน ตำรวจภูธรภาค 9 อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา