

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

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

ร้อยตำรวจเอกหญิง อัคราวดี ชูชนอม Police Captain Atcharawadee Chootanom¹

ปรารถนา หลีกภัย Pradthana Leekpai²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการตำรวจ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: dawnoi5456@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะพาณิชย์ศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

E-mail: pradthana.l@psu.ac.th

Abstract

The purposes of this research were to study the level of organizational commitment 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. 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.

Keywords : Quality of Work Life, Organizational Commitment, Police Officers

บทนำ

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การเพราะบุคคลในองค์การเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์การมีอยู่อันเป็นการให้องค์การสามารถดำเนินกิจการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลังและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วย่อมทำให้ความผูกพันกับองค์การ ซึ่งจากการศึกษาความผูกพันการที่ผู้บริหารองค์การเข้าใจเรื่องพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์จะช่วยให้สามารถสร้างเหตุปัจจัย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การการให้บริการแก่ประชาชน การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันขององค์การ องค์การ คือ กลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีการยอมรับในองค์การจึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไปนอกจากองค์การต้องสามารถสรรหาบุคลากร ที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้าง

ทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร และสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรเนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจ ให้กับงาน และกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้และมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาองค์กรแล้วยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ถ้าหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ เขาก็จะลาออกไปทำงานที่อื่น หรือหากยังทำงานที่เดิม ก็จะไม่ทำงานโดยไม่มี ความผูกพันต่อองค์กรหรือมีความผูกพันน้อยลงซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ซึ่งหน่วยงานควรจะทำให้มีความสำคัญ และผลจากการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อยกระดับ คุณภาพในการให้บริการประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

ทบทวนวรรณกรรม และการพัฒนาสมมติฐาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาองค์กร เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลโดยตรงไปยังบุคลากร หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานอย่างถึงที่สุด ก็จะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรก้าวหน้า บรรลุเป้าหมาย

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

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทงานแบบเดียวกัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คือ งานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้และขยาย ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพการทำงานตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบของการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงาน ด้วยดี ซึ่งเป็นการทำงานเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ เจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิ ซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพ

7. จังหวะชีวิต คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาท ชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเพิ่มพูนคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกรักของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่รับรู้ว่าการของของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความคิดเห็นในทางที่ดีของสมาชิกต่อองค์การที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก โดยมีความรู้สึกว่าได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จึงก่อให้เกิดความจงรัก รักดี อุทิศกำลังกาย และกำลังใจเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การ ประสบผลสำเร็จ

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

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การเป็นเจตคติทางบวกที่มีต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกมีความเชื่อในทางบวก ต่อองค์การมีความเชื่อที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ สนับสนุนเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ และมีความเชื่อว่าองค์การ ที่ตนเองผูกพันอยู่นั้นเป็นองค์การที่ดีที่สุด

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกมีความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย แม้ไม่มีผลตอบแทน รวมทั้งการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะบอกว่าตนเป็นสมาชิก ขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

- ปัจจัยส่วนบุคคล**
1. เพศ
 2. อายุ
 3. สถานภาพสมรส
 4. ระดับการศึกษา
 5. อายุราชการ
 6. ชั้นยศ
 7. ฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด
 8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- คุณภาพชีวิตในการทำงาน**
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม
 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล
 5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
 6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่การทำงาน
 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม

- ความผูกพันต่อองค์กร**
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
 2. ความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
 3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกภาพของ องค์กรต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 201 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 ก.ค.64 บัญชีแสดงสถานภาพกำลังพลในสังกัด ภ.9 ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9) ทั้งนี้ จากการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับ ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 150 คน

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็น คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกอง บังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับ การอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-Test) และทดสอบค่า เอฟ (F-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การ เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

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 คิด เป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 สถานภาพ ส่วนใหญ่ คือ สมรส จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา คือ โสด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อย ละ 32.7 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมา คือ สูง กว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 อายุราชการส่วนใหญ่ คือ 11 - 20 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา คือ 1 - 10 ปีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 มีชั้นยศส่วนใหญ่ คือ สัญญาบัตร จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา คือ ประทวน จำนวน 50 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.3 ฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด โดยส่วนใหญ่ คือ ฝ่ายอำนวยการ 1 จำนวน 47 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.4 รองลงมา คือ ฝ่ายอำนวยการ 5 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากที่สุด 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

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

จากการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ 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

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ได้ร้อยละ 20.00 ($R^2 = 0.200$) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของข้าราชการ ตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยภาพรวม

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.643	.388		4.237	.000
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.670	.112	.448	5.986	.000**

R = 0.448 , R² = 0.200 , Adjusted R Square = 0.195, F = 35.838 Sig.=.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

1.จากการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ รวมทั้งมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ รชต ผ่องพันธ์ (2560) ที่ทำการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานี ตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการศึกษา พบว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ สุภาพักตร์ ภูล้ำผา (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษพบว่าข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการตำรวจมากกว่าเพศหญิง ส่วนสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการตำรวจแตกต่างกัน ทั้งนี้สถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ มากกว่าสถานภาพโสดและอื่น ๆ เนื่องจากสถานภาพการสมรสเป็นสถานภาพที่มีภาระทางด้านชีวิต ครอบครัวมมากกว่าสถานภาพโสดและอื่น ๆ ดังนั้นในการทำงานย่อมต้องมีความผูกพันต่อองค์การและ ส่งผลให้รักองค์การและพยายามปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้น สำหรับระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจแตกต่างกัน ทั้งนี้ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อ องค์การของข้าราชการตำรวจมากที่สุด ซึ่งช่วงระดับการศึกษาดังกล่าวคือต้องมีความรับผิดชอบมากที่สุดและส่งผลต่อการมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้น ชั้นยศที่แตกต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจแตกต่างกัน ทั้งนี้ชั้นยศสัญญาบัตรมีความผูกพันต่อองค์การมาก ที่สุด โดยข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรนั้นจะมีระดับสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ทั้งนี้ความรู้ ความสามารถของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรชั้นสัญญาบัตรนั้น ก็จำเป็นต้องรู้ เข้าใจ บทบาทหน้าที่

ของชั้นประทวนเช่นเดียวกันส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพักตร์ ภูถ้ำผา (2561) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด นครพนม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน สถานีตำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศ และฝ่ายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 เนื่องจากข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้มีการทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้องค์การมีความก้าวหน้าและส่งผล ให้ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ เทียมปโยธร (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความก้าวหน้าใน การทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ควรมีการสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานเพื่อให้ข้าราชการตำรวจเพื่อไม่ให้คิดย้ายจากหน่วยงานตรงนี้ และการรู้สึกถึง การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การพิจารณาถึงความเหมาะสมของผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับเมื่อทำงานอยู่ภายในองค์กรเพราะผลตอบแทนมีความสำคัญที่จะทำให้พนักงานยังคงอยู่กับ องค์กรและทำงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการที่ข้าราชการตำรวจต้องการอยู่ทำงานกับ องค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะ ยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ ข้าราชการตำรวจยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจ กล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

2. ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรมีความ เชื่อมั่นว่าหน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนในการพัฒนาหน้าที่และตำแหน่งได้ การรู้สึกภูมิใจที่ได้มา เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่และสามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ประชาชนที่มีความเดือดร้อนได้

3. ในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ของ องค์กร ควรมีการเสียสละเวลาและทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน การพยายามปฏิบัติ หน้าที่ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด ข้าราชการตำรวจมีความเต็มใจอย่างเต็มที่ในการให้บริการแก่ ประชาชนตามหน้าที่ของตนเองโดยมุ่งหวังการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนที่มีความเดือดร้อน สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นล้วนส่งผลดีทำให้องค์กรตำรวจเป็นที่พึ่งของประชากรได้อย่างแท้จริง

4. จากการวิจัยพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ดังนั้นควรมีการปรับปริมาณงานให้มีความสมดุลกับระดับของข้าราชการตำรวจอย่างเท่าเทียม

กัน ไม่เลือกปฏิบัติในการมอบหมายงาน การปรับเงินเดือนให้มีความเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และผลประโยชน์อื่น ๆ จากการทำงานที่ทางผู้บังคับบัญชาสามารถจัดสรรให้แก่ข้าราชการตำรวจได้ นอกจากนี้การส่งเสริมและให้ความรู้ในเรื่องของการวางแผนทางการเงินแก่ข้าราชการตำรวจเป็นส่วนหนึ่งให้สามารถวางแผนและรับมือเกี่ยวกับการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับหน่วยงานต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเครียดในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงาน การดูแลและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

3. ควรศึกษาโดยขยายมิติของความผูกพันให้มากขึ้นและให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุดเพื่อที่จะให้การวิจัยมีแง่มุมที่กว้างขวางขึ้นรวมทั้งได้ผลลัพธ์ที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

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

ญาณิศาน นาคสกุล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมป์ฟอร์ด*.

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

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

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

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

- วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 7. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(1), 37-49.
- วุฒิพงษ์ พร้อมสุข. (2561). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด ขอนแก่น กลุ่มเลย 5. *ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- สุพจน์ เทียมบโยธร. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ ภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุภาพักตร์ ภู่อ้าผา. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัด นครพนม. *ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
- แสนพล ศรีภูธร. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสกุลวงศ์ จังหวัด สกลนคร*. *ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- 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.