



ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ดาบตำรวจเกียรติเฉลิม รักษางาม*

คำสำคัญ : ความผูกพัน/ องค์กรข้าราชการตำรวจ
บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับชั้นยศ เงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการรับราชการ 2) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ 3) เสนอรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์หาค่าคุณลักษณะแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการตำรวจที่มีอายุ และเงินเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล แตกต่างกัน และมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 5.80
3. รูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย การคำนึงถึงความต้องการสังคม การส่งเสริมประชาธิปไตยในองค์กร การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the quality of work life and organization commitment level of police officers of the Crime Suppression Division, Royal Thai Police using personal factors ; 2) study the factors affecting organization commitment level of police officers of the Crime Suppression Division, Royal Thai Police and 3) show the management model of quality of work life and organization commitment of police officers of the Crime Suppression Division, Royal Thai Police. The sample were 285 police officers of the Crime Suppression Division,

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



Royal Thai Police. The instrument was a questionnaire and in-depth interview. The statistic for the analysis of data were percentage, mean, t-test, one-way analysis of variance, Pearson's product moment correlation, and stepwise multiple regression.

The result of this research showed that:

1. The police of the Crime Suppression Division had the quality of work life at a moderate level and the organization commitment was at a high level. The police of the Crime Suppression Division with different age and salary ample and appropriate compensation, advancement and job security and the opportunity to develop the competencies do not have different organization commitment.
2. Quality of work life was related to all aspects of organization commitment. The quality of work life in concern for society, democracy in organization and the balance between life and work compared to can predict organizational commitment at 5.80%.
3. Management model of quality of work life and organization commitment of the police of the Crime Suppression Division consist the need and want of society, promoting organization democracy creating a balance between work life and other aspects of life, ample and just compensation and justice and promote the advancement and job security.

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ต่อสังคมเศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย เป็นยุคของการบริหารการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างก็มีนโยบายเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ การแสวงหาหนทางและมาตรการเพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทพฤติกรรมให้เหมาะสมกับการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ที่มาพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นทางออกที่ดีที่สุดเพื่อให้ประชาชนในประเทศสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นปกติสุขปลอดภัยจากปัญหาที่จะกระทบกระเทือนต่อสภาพความในสภาวะเช่นนี้ ปัญหาหนึ่งที่ประชาชนและประเทศไทยต้องเผชิญร่วมกัน คือ ปัญหาอาชญากรรม ซึ่งถือเป็นตัวบั่นทอนความสงบปลอดภัยในการดำรงชีวิตของประชาชนและกระทบต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุนจากต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญดังจะเห็นได้จากสถิติคดีอาญาที่เกิดขึ้นในระหว่างปี พ.ศ. 2546-2553 ในภาพรวมที่มีแนวโน้มคดีเกิดขึ้นสูง สภาพปัญหาอาชญากรรมเหล่านี้มีส่วนส่งผลไปถึงปัญหาอื่นๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตใจตลอดจนความเป็นอยู่ของประชาชน ที่อยู่บนพื้นฐานแห่งความหวาดระแวงตื่นตระหนก ไม่เชื่อมั่นในความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ที่รัฐมีพันธะสัญญาต่อประชาชนและสังคมนำไปสู่ความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการสาธารณะของรัฐที่มีต่อประชาชนโดยรวม ปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร “คน” ถือว่าเป็น “ทุนมนุษย์” ซึ่งมีความสำคัญ

ดังนั้น เพื่อเป็นการดูแลรักษาคนผู้ซึ่งทำงานเพื่อให้อยู่กับองค์กรนานๆ จึงได้หันมาให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพดีขึ้นตามไปด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่น่าเป็นห่วงจะสะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะไม่สามารถจัดการกับงานได้ อาทิ อาจจะมีบ่อยครั้งที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ายิงพยายามที่จะส่งงานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ จึงเกิดอาการไม่อยากที่จะทำงานผลัดวันประกันพรุ่งกลายเป็นดินพอกหางหมู ซึ่งจะทำให้มีผลกระทบต่อการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์กรปัจจุบัน คือ จะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความได้เปรียบองค์กรจึงต้องมีแนวทางปฏิบัติ ระบบงานที่เอื้อและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจกันเป็นทีม การพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ



ระดับ ความพึงพอใจของบุคลากรที่สูงจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549 : 4)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับชั้นยศ เงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการรับราชการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเสริม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับยศชั้นประทวน (ส.ต.ต.-ส.ต.อ., จ.ส.ต. และ ต.ต.) เงินเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท ระยะเวลารับราชการระหว่าง 11-15 ปี สถานภาพสมรสแล้ว และการศึกษาระดับปริญญาตรี

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรก คือ การคำนึงถึงความต้องการของสังคม รองลงมา คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และอันดับสุดท้ายคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ รองลงมา คือ ความเสียสละความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์การตำรวจและอันดับสุดท้าย คือ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์การตำรวจ
3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3.1 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ



สมมติฐานการวิจัย โดยข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีระดับยศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 โดยผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างสูงกว่า เงินเดือน 25,001-35,000 บาท แต่เงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างสูงกว่า เงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า รายด้านทุกด้าน ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามที่มีระดับยศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า รายด้านทุกด้าน ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามที่มีระดับยศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า รายด้านทุกด้าน ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า รายด้านทุกด้าน ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีระยะเวลารับราชการ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า รายด้านทุกด้าน ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า รายด้านทุกด้าน ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม สรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 5.80



อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขวัญตา พระธาตุ (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัดสงขลา มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วงพิกตร์ ภูพันธ์ศรี (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นว่า อัตราเงินเดือนกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าตอบแทนและเบี่ยเลี้ยงที่ต้องไปปฏิบัติราชการนอกพื้นที่ที่มีความเหมาะสมน้อย การที่บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีที่อยู่อาศัย มีรายได้พอสมควรกับการดำรงชีวิต จึงจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข แต่ข้าราชการตำรวจมีเงินเดือน ค่าตอบแทน และเบี่ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติราชการตามระดับยศ ค่าตอบแทนอื่นๆ มีน้อยมากเมื่อเทียบกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยการปรับตำแหน่งหน้าที่นั้น ขึ้นอยู่กับผลงาน ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและข้อกำหนดของหน่วยงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, R. E., 1975: 95) ที่กล่าวว่า ในการทำงานนั้นพนักงานมีความปรารถนาที่จะมีความสามารถในการทำงาน ได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน ปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ปรารถนารายได้มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ด้านความเชื่อมั่นยอมรับ เป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กรตำรวจ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากหากมีปัญหาเกิดขึ้นกับองค์กร ข้าราชการตำรวจทุกคนก็พร้อมที่จะให้ความร่วมมือยินดีร่วมกิจกรรมทุกกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คาห์น (Kahn, W.A., 1990 : 692-724) กล่าวว่า เป็นการรู้สึกถึงความเปลี่ยนแปลงในเหตุการณ์พิเศษที่น่าประทับใจ ซึ่งเน้นในเรื่องความรู้สึกทางอารมณ์มากกว่าความรู้สึกว่าเป็นข้อผูกมัดหรือพันธสัญญา (commitment) โดยเป็นความรู้สึกเฉพาะตัว

3. ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีมีคุณภาพชีวิตสูงกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปีเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์และทักษะในการทำงานสามารถแก้ไขปัญหาทางงานต่างๆ ได้ด้วยความรู้ความชำนาญของตนเอง และยังเป็นพี่เลี้ยงในการทำงานให้กับรุ่นน้องได้ ซึ่งในการทำงานที่กองบังคับการปราบปราม ผู้บังคับบัญชาจะเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจแสดงความคิดเห็นและกำหนดวิธีการทำงานอย่างเต็มความสามารถ จึงทำให้กลุ่มที่มีทักษะความชำนาญงานแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, R.E. 1975 : 14-16) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ต้องพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานสำเร็จ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คอนซิดายน์ และ คอรัส (Considine, G. and Callus, R. 2002) และ เอ็ดเวิร์ด (Edwards, J. 2005) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย



หากพิจารณาอำนาจหน้าที่ของตำรวจในต่างประเทศ เช่น ตำรวจในประเทศอังกฤษ ตำรวจของสหรัฐอเมริกา และตำรวจฝรั่งเศส คือ เป็นผู้รักษากฎหมาย ตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในราชอาณาจักร ป้องกันและปราบปรามการปล้นสะดม ตลอดจนปราบปรามผู้มีอิทธิพล ทำหน้าที่ตรวจตราชุมชน ป้องกันไม่ให้มีอาชญากรรม แต่ไม่มีอำนาจในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เช่น อำนาจการสืบสวนอาญา ซึ่งอำนาจในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา จะกระทำโดยหน่วยงานตำรวจแห่งชาติ (The Central Directorate of the Judicial Police: DCPJ) ทำหน้าที่สอบสวนคดีอาญาและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งตำรวจฝรั่งเศสเป็นการใช้อำนาจของฝ่ายปกครองอื่นๆ ของรัฐที่มีอำนาจตามกฎหมาย ซึ่งการใช้อำนาจของตำรวจฝรั่งเศสแบ่งออกเป็น ตำรวจทางปกครองมีหน้าที่ใช้อำนาจตามกระบวนการยุติธรรมเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม และตำรวจทางยุติธรรมเป็นการใช้อำนาจตามกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เพื่อพิจารณาลงโทษทางอาญา หรือสืบสวน จับกุม เพื่อนำผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษตามอาญา ที่จะต้องกระทำในนามของรัฐ

เมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่ของตำรวจไทยแล้ว จะมีการแบ่งตำรวจเป็นหลายกลุ่มงาน ได้แก่ ตำรวจนครบาล ตำรวจภูธร ตำรวจสันติบาล ตำรวจกองพิเศษ โดยมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ปราบปรามและป้องกันอาชญากรรม ตลอดจนการจับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษ แต่อำนาจการสืบสวนจะอยู่ที่ตำรวจกองปราบปราม

ดังนั้น เพื่อให้ตำรวจไทยมีอำนาจหน้าที่และสามารถดูแลรักษาความสงบให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะนำแนวทางการแบ่งสายงานและมอบหมายอำนาจหน้าที่ของตำรวจไทยให้มีรูปแบบคล้ายคลึงกับตำรวจในฝรั่งเศส กล่าวคือ การกำหนดอำนาจหน้าที่ตำรวจให้เหมาะสมทางภูมิศาสตร์ โดยตำรวจที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเมืองใหญ่และมีประชากรจำนวนมากให้อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทย ส่วนการรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับประชาชนที่อยู่เขตนอกเมืองห่างไกลความเจริญให้เป็นหน้าที่ของทหารแต่ให้ทหารกลุ่มที่ดูแลความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ห่างไกลเมืองใหญ่ทำหน้าที่เหมือนตำรวจ แต่ขึ้นตรงกับกระทรวงกลาโหม ทั้งนี้เพื่อให้ตำรวจออกนอกพื้นที่และเสี่ยงอันตราย แต่ถ้าจะต้องนำกำลังตำรวจออกตรวจพื้นที่ห่างไกล สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรกำหนดนโยบายเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสม พร้อมทั้งจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอ

1.1.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดนโยบายการใช้อำนาจของตำรวจให้ชัดเจน เพื่อบังคับหรือกำหนดให้เอกชนต้องปฏิบัติตาม ด้วยการแบ่งอำนาจตำรวจออกเป็น

- 1) ตำรวจทางปกครอง มีอำนาจหน้าที่ตามกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ให้มีอำนาจหน้าที่ วิธีการและปฏิบัติงานเพื่อป้องกันไม่ให้กระทำความผิดตามกฎหมาย โดยต้องกระทำในนามของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตำรวจทางปกครองอาจแบ่งเป็น ตำรวจปกครองทั่วไป และตำรวจปกครองเฉพาะด้าน เป็นต้น
- 2) ตำรวจยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่ตามกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เพื่อการพิจารณาลงโทษทางอาญา สืบสวน จับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมาย และต้องกระทำในนามของรัฐ

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อัตราเงินเดือนให้กับข้าราชการตำรวจ เมื่อพิจารณากับสภาพการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยและความเสี่ยงในขณะปฏิบัติหน้าที่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดอัตราเงินเดือนใหม่ให้กับข้าราชการตำรวจ โดยเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนของตำรวจในประเทศที่พัฒนาแล้ว อัตราเงินเดือนที่กำหนดขึ้นมาใหม่ต้องสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ นอกจากนี้ควรจัดสรรเงินค่าตอบแทนในการนำจับ และจัดสวัสดิการค่าเสี่ยงภัยในกรณีที่ข้าราชการตำรวจต้องออกไปปฏิบัติหน้าที่นอกพื้นที่

1.2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรกำหนดให้ทุกหน่วยงานมี



กิจกรรม 5 ส. ทุกเดือน และมีรายงานส่งหน่วยงานต้นสังกัด นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมการออกกำลังกาย

1.2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรกำหนดนโยบายการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการชั้นประทวนได้สอบเป็นสัญญาบัตรอย่างทั่วถึง ซึ่งการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมักจะแฝงด้วยระบบอุปถัมภ์มากกว่าการพิจารณาตามความสามารถ ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดนโยบายการสอบเลื่อนยศจากชั้นประทวนเป็นสัญญาบัตร มีการตรวจสอบคะแนนด้วยความโปร่งใส และมีวิธีการตรวจสอบระบบเส้นสายในการเลื่อนยศของตำรวจ ประเมินผลงานทุก 3 เดือน หรือ 6 เดือน

1.2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล หน่วยงานควรกำหนดนโยบายพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการตำรวจ โดยเฉพาะสมรรถนะตามสายงาน ด้วยการจัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้อย่างทั่วถึง และสำรวจความต้องการของข้าราชการตำรวจอย่างต่อเนื่อง

1.2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ตำรวจยศสัญญาบัตรซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้บังคับบัญชาตามสายงานต้องปรับทัศนคติตนเอง ในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตำรวจชั้นประทวน

1.2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่แต่ต้องอยู่ในขอบเขตของแต่ละตำแหน่ง ทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น และมีการตัดสินใจร่วมกันโดยอาศัยเสียงส่วนใหญ่

1.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ในการปฏิบัติราชการหากไม่มีการฝึกเร่งด่วน ควรจะเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจได้ลาพักผ่อน และมีเวลาพักผ่อนครบตามความเหมาะสม นอกจากนี้การออกคำสั่งให้ตำรวจปฏิบัติภารกิจควรสอบถามความสมัครใจของข้าราชการตำรวจทุกครั้ง พิจารณามอบหมายงานให้กับผู้ที่มีความสามารถและประสบการณ์ในงานนั้นๆ ด้วย

1.2.8 ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีกิจกรรมสร้างความตระหนักกับข้าราชการตำรวจทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย ไม่ทำอะไรใดๆ โดยพลการ และคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ภายใต้เกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นตำรวจไทย

1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

1.3.1 ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์การตำรวจ ควรให้ความสำคัญกับข้าราชการตำรวจทุกคน เพื่อให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.3.2 ด้านความเสียสละความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์การตำรวจ ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เช่น การจัดสัมมนาพัฒนาความรู้ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นที่ปรึกษาที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3.3 ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ควรมีกิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เช่น การให้รางวัลในกรณีที่ภารกิจมีความยุ่งยากซับซ้อน ประกาศเกียรติคุณให้ข้าราชการตำรวจที่มีผลงานดีเด่น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ควรสำรวจความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับข้าราชการตำรวจ ที่สังกัดกองบังคับการปราบปรามทั่วประเทศ

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลกับข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร

2.3 ควรมีการนำวิธีดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น การสนทนากลุ่ม เทคนิคเดลฟาย



บรรณานุกรม

- กิจไกรคิด เกษมทรัพย์. (2557). **บุพปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตรถยนต์นั่งในประเทศไทย.** คุษฏีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฌอง-ฟรังซัวส์ ฌูแซ็ง. (2546). “สำรวจทางปกครองและสำรวจทางการยุติธรรมในประเทศฝรั่งเศส.”.
- วารสารวิชาการศาลปกครอง. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม).**
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ. (2550). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการทุนทางปัญญา การจัดการความรู้ และประสิทธิภาพองค์กร ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** คุษฏีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). “คุณภาพชีวิตการทำงาน.” **วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต Productivity World.** 2(7), 23.
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551.”** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุทรไพศาล.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). “**คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**” ตีพิมพ์ : สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตี่.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). **การจัดการคุณภาพ: จาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการประกันคุณภาพ.** กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2554). **แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.wiruch.com/articles%20for%20article/article%20concept%20and%20meaning%20of%20admin%20and%20mgt%20admin.htm> ค้นเมื่อ 4/10/2558.
- สายฝน กล้าเดินดง. (2552). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร.** รายงานวิจัยทุนอุดหนุนของมหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อัศรพงษ์ เขียวแจ่ม. (2555). **การจัดการภาครัฐสมัยใหม่ (New Public Management).** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสิ่งแวดล้อม.
- Aldag, R. J. and Stearns. N. M. (1987). **T. M. Management.** Ohio: South - Western Publishing.
- Buchanan, B. (1974). “Building Organization Commitment: The Socialization of Manager in Work Organization.” **Administrative Science Quarterly.** 19(40): 533.
- Certs, S. C. (1989). **Principles of Modern Management.** Boston: Allyn&Bacon.
- Hood, Christopher.(1991). “A Public Management for all Seasons.” **Public Administration** (69): 3-19.
- Meenakshi, Gupta. (2003). “To be or not be? A study of employee turnover.” **Journal of Applied Psychology,** 84.
- ShefaliSrivastava and Rooma Kanpur. (2014).“A Study on Quality of Work Life: Key Elements & It’s Implications.” **IOSR Journal of Business and Management,** 16(3), Mar 2014: 54-59.
- Westley, W.A. (1979). “Problem and Solution in the Quality of Working Life.” **Human Relation,**n.p.
- White,Leonard D. (1957). **Introduction to the Study of Public Administration.** New York : The Macmillan.