

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

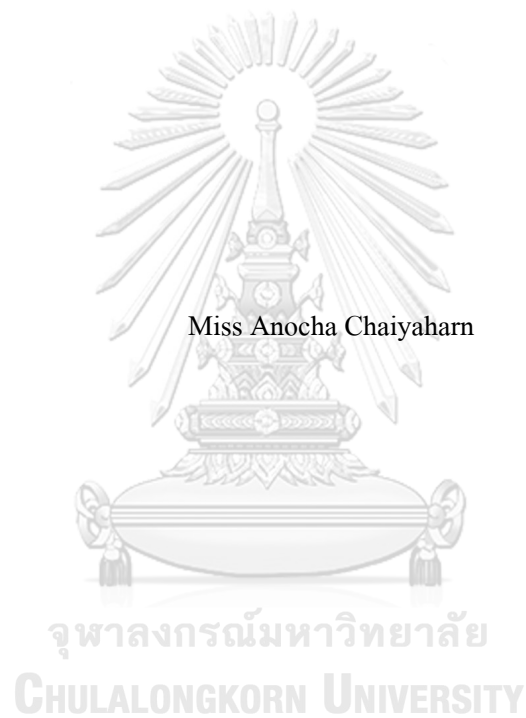
ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

A study on work - life balance among police officer



Miss Anocha Chaiyaharn

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

| | |
|----------------------|--|
| หัวข้อสารนิพนธ์ | การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ |
| โดย | น.ส.อโนชา ไชยหาญ |
| สาขาวิชา | รัฐประศาสนศาสตร์ |
| อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก | รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไถ่ประกอบทรัพย์ |

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จูนี เทียนไทย)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไถ่ประกอบทรัพย์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จิราพร เหล่าเจริญวงศ์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

อโนชา ไชยหาญ : การศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจ. (A study on work - life balance among police officer) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ.
ดร.ชนพันธ์ ไโล่ประกอบทรัพย์

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และชั่วโมงการทำงานต่อวัน การรับรู้การ
สนับสนุนจากองค์กรกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ เจ้าหน้าที่
ตำรวจสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
ประกอบไปด้วยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่หนึ่งคือแบบสอบถามข้อมูลส่วน
บุคคล ส่วนที่สองเป็นแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และส่วนที่สามเป็นแบบวัด
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับ
ค่อนข้างต่ำ ส่วนระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) อายุมี
ความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ
การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และชั่วโมงการทำงานต่อวัน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความ
สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เท่ากับ 16.120, 12.724 และ 11.526 ตามลำดับ ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจาก
องค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .349

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิติ
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

ปีการศึกษา 2565

6480156824 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Personal Factors, Percieved Organizational Support, Work-Life Balance

Anocha Chaiyaharn : A study on work - life balance among police officer. Advisor:
Assoc. Prof. Thanapan Laiprakobsup, Ph.D.

The objectives of this individual study were to study 1) the level of perceived organizational support and work-life balance and 2) the relationship between personal factors: ages, education level, work experience and working hours per day, perceived organizational support and work-life balance. The samples of this individual study had been taken from 98 police in Ongkharak police station Nakhon Nayok province. The data was collected through questionnaires which consisted of 3 parts, the first part dealt with personal data, while the second part was survey of perceived organizational support. The third part was work-life balance questionnaire. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-square test and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results showed that 1) The level of perceived organizational support were rather low. The level of work-life balance were rather high. 2) A non-significance correlation between ages and work-life balance. Education level, work experience and working hours per day had positive relationship with work-life balance at .05 level of significance ($X^2 = 16.120, 12.724$ and 11.526). Perceived organizational support had positive relationship with work-life balance at .01 level of significance ($r = .349$).

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2022

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.ชนพันธ์ ไต้ประกอบทรัพย์ ที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษาต่าง ๆ ช่วยปรับปรุงและแก้ไขจนเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การ และชีวิตส่วนตัว

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ตำรวจและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ที่ให้ความสนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจ

ตลอดทุกช่วงเวลาของชีวิต และคู่ชีวิตที่ให้กำลังใจและคอยสนับสนุนช่วยเหลืออยู่เสมอ
สุดท้ายนี้ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ รปม รุ่น 55 และพี่เจ้าหน้าที่หลักสูตร คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ดูแลเอาใจใส่และให้คำปรึกษาแนะนำเป็นอย่างดี

อโนชา ไชยหาญ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| | ก |
| บทคัดย่อภาษาไทย | ก |
| | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ง |
| กิตติกรรมประกาศ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง | ช |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 2 |
| คำถามการวิจัย..... | 3 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| สมมติฐานการวิจัย | 4 |
| ขอบเขตการวิจัย..... | 4 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 4 |
| นิยามศัพท์..... | 4 |
| บทที่ 2 การตรวจเอกสาร | 6 |
| แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance)..... | 6 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) | 12 |
| บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 19 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 23 |

| | |
|--|----|
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 23 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 24 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 27 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 29 |
| บทที่ 4 ผลการศึกษาและข้อวิจารณ์ | 31 |
| ผลการศึกษา..... | 31 |
| ข้อวิจารณ์..... | 42 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ | 47 |
| สรุปผลการวิจัย | 49 |
| ข้อเสนอแนะ | 50 |
| บรรณานุกรม | 52 |
| ภาคผนวก | 60 |
| ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 61 |
| ภาคผนวก ข ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 66 |
| ประวัติผู้เขียน | 69 |

สารบัญตาราง

หน้า

| | |
|--|----|
| ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สายการปฏิบัติงาน และชั่วโมงการทำงานต่อวัน..... | 31 |
| ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความ สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน..... | 35 |
| ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ของ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และชั่วโมงการ ทำงานต่อวัน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน | 36 |
| ตารางที่ 4 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน..... | 37 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว (สุภัสสร เอี่ยมยิ่ง, 2563) และขณะเดียวกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนค่อนข้างต่ำ ดังรายงานภาวะสังคมที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาโดยภาพรวมในปี พ.ศ. 2565 มีมากถึง 431,666 คดีประกอบไปด้วย คดียาเสพติด 366,875 คดี คดีชีวิต ร่างกาย และเพศ 4,972 คดี และคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน 49,819 คดี โดยเฉพาะการกระทำผิดผ่านระบบคอมพิวเตอร์มากถึง 5,722 คดี (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) อีกทั้งยังพบว่ามี การรับแจ้งอุบัติเหตุการจราจรทางบกมากถึง 941,084 ราย ในการนี้ตำรวจเป็นองค์กรแรกของกระบวนการยุติธรรมที่จะทำการรับแจ้งและดำเนินคดี ตลอดจนร่วมป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาภายใต้การดำเนินงานของตำรวจหลายสายงานร่วมกัน ทั้งสายงานสอบสวน สืบสวน ป้องกันปราบปราม จราจรและอำนวย (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565, 2565) และต้องแบ่งการปฏิบัติงานเป็นกะเพื่อให้ทันต่อการดำเนินงานและตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจค่อนข้างสูง (อนูรัตน์ อนันตนาทร, 2560; Rohwer et al., 2022) ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีภาระงานในปริมาณสูง มีการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน ร่วมกับการทำงานภายใต้การกดดันนั้นสามารถส่งผลกระทบต่อตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ และครอบครัวได้ (Gullon-Scott & Longstaff, 2022; Rohwer et al., 2022) ฌมมหาวิทยาลัย

สำหรับผลกระทบต่อตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจพบว่า ทำให้ตำรวจมีสุขภาพกาย เช่น โรคหัวใจและความเสี่ยงต่อการเกิดโรคมะเร็ง (Rohwer et al., 2022) ส่วนด้านสุขภาพจิต พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล และความเครียด (Gullon-Scott & Longstaff, 2022; อนูรัตน์ อนันตนาทร, 2560) จนสามารถนำไปสู่การฆ่าตัวตายได้ จะเห็นได้จากการรายงานสถิติการฆ่าตัวตายของเจ้าหน้าที่ตำรวจไทยตั้งแต่ปี 2551-2564 มีมากถึง 443 คน (ไทยรัฐออนไลน์, 2565) สำหรับผลกระทบในครอบครัวพบว่า ตำรวจมีการแบ่งเวลาให้กับครอบครัวน้อย (สมชัย ชรรมารัตน์, 2559; Manoj & Shivalingappa, 2021)

ข้อมูลที่ปรากฏดังกล่าวจึงเป็นภาพสะท้อนของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยหากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีแล้ว ก็จะทำให้มีความสุขกับชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551 อ้างถึงใน

มัทนพร จิตรภักดี, 2563; ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล, 2564; Rajinikanth, 2021) ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง (ภณิตา กปรรัตน์, 2556; มัทนพร จิตรภักดี และรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2564; สมชัย ธรรมารัตน์, 2559; กฤษณพล พิระพันธ์, 2565; ศิริพร ลือวิภาสกุล, 2553)

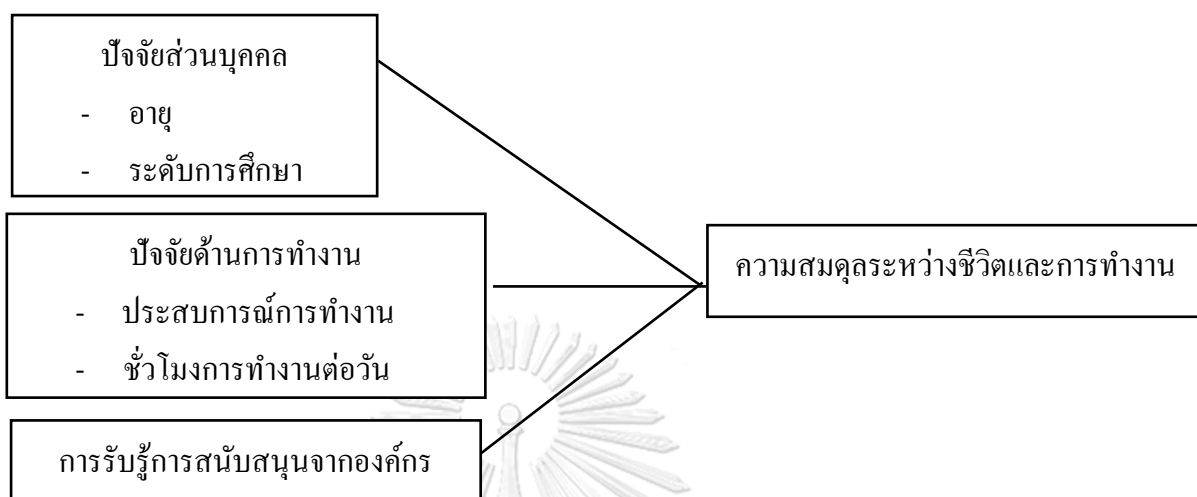
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Luturlean et al., 2019; Thakur & Kumar, 2015; Veelayutham, 2022) โดยเป็นปัจจัยที่น่าสนใจ เนื่องจากทำให้เชื่อว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นถึงความสำคัญและให้คุณค่ากับเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีความห่วงใย ให้ความช่วยเหลือเมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดปัญหา สนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ (กนต์กวี อดุลยาศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2563) โดยหากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ก็จะมีผลให้มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเครียดลดลง ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Krishnan & Mary, 2012; Mulder, 2019) นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรม พบอีกว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอีกด้วย (นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรตัง และคุษฎี อายุวัฒน์, 2562; พรพรรณ พิทักษา และคณะ, 2563; Banurekha et al.; 2020; Kaushal & Parma, 2019; Prasrirataesang & Ayuwat, 2019)

สถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีพื้นที่รับผิดชอบในการดูแล 486.4 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย 11 ตำบล 116 หมู่บ้าน และมีประชากรมากถึง 65,129 คน และมีความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม มีทั้งวัด โบสถ์ และมัสยิด อีกทั้งยังเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยจำนวน 2 แห่ง (วิกิพีเดีย, 2566) รวมถึงเป็นพื้นที่ที่มีการระบาดของยาเสพติดมากที่สุดของจังหวัดนครนายก (จังหวัดนครนายก, 2566) แต่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ดูแลประชาชนในพื้นที่นี้เพียง 98 คน จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าจำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจและปริมาณประชากรและพื้นที่ที่รับผิดชอบไม่สอดคล้องกัน จึงเกิดภาระงานที่มาก ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะเข้าไปศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก อันจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาระบบงานให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ผู้ศึกษาทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ดังนั้น อายุ ระดับการศึกษา จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน ประสบการณ์การทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจาก

องค์กร น่าจะมีความเกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ 1.1



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

คำถามการวิจัย

1. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีลักษณะอย่างไร?
2. ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระดับการศึกษา) ปัจจัยด้านการทำงาน (ประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงานต่อวัน) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างไร?

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่ออธิบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระดับการศึกษา) ปัจจัยด้านการทำงาน (ประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงานต่อวัน) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
3. เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเสนอแนะเบื้องต้นสำหรับการจัดทำแนวทางสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สมมติฐานการวิจัย

1. อายุมีความสัมพันธ์กันกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก
2. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก
3. ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก
4. ชั่วโมงการทำงานต่อวันมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก
5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

ขอบเขตการวิจัย

การดำเนินการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mix method research) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ และระดับการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์การทำงาน และชั่วโมงการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยด้านการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก ตั้งแต่ เดือนเมษายน ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ใช้ข้อมูลได้จากการดำเนินการศึกษานำไปพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตลอดจนส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

นิยามศัพท์

เจ้าหน้าที่ตำรวจ หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและมีหน้าที่รักษาความสงบและเรียบร้อยของประชาชน โดยเป็นเจ้าพนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) หมายถึง ความพึงพอใจในการจัดการด้านการทำงานและด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคม อย่างเหมาะสม และสามารถตอบสนองความต้องการของทั้งสองด้านได้อย่างเพียงพอและไม่มีความขัดแย้งต่อกันหรือมีความขัดแย้งต่อกันอยู่ในระดับต่ำ

อายุ หมายถึง อายุเป็นปีของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีจำนวนปีเต็มนับตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นปีนับตั้งแต่การได้รับบรรจุแต่งตั้งรับราชการถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม (ถ้ามีเศษ 8 เดือนขึ้นไปให้นับเป็น 1 ปี)

ชั่วโมงการทำงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงต่อวันที่เจ้าหน้าที่ตำรวจใช้ในการปฏิบัติงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) หมายถึง ความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรเห็นคุณค่าความพยายามทุ่มเททำงาน มีคุณค่าต่อองค์กร และองค์กรให้การดูแลเรื่องความเป็นอยู่ที่ดี รับฟังความคิดเห็น เต็มใจให้การช่วยเหลือ ให้โอกาสก้าวหน้าในงาน และพร้อมให้อภัยเมื่อทำงานผิดพลาด โดยที่พนักงานรับรู้ได้จากนโยบายและการกระทำขององค์กร

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการตรวจเอกสารศึกษาแนวคิดทฤษฎีและข้อมูลส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance)
2. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)
3. บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance)

ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549 อ้างถึงในเจตนีย์ รัตนจินะ และพรชัย สิทธิศรีณย์กุล, 2556) ให้ความหมายว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

Clark (2000 อ้างถึงใน Kim, 2014) ให้ความหมายว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจและการจัดการที่ดีทั้งที่ทำงานและที่บ้าน รวมถึงมีความขัดแย้งในบทบาทอยู่ในระดับต่ำ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Kirchmeyer (2000 cited in Khateeb, 2021) ได้กล่าวถึงความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่า การได้รับประสบการณ์ที่พึงพอใจในทุกด้านของชีวิต โดยการที่จะทำเช่นนั้น จำเป็นจะต้องกระจายทรัพยากรส่วนบุคคลเช่น พลังงาน เวลา ได้อย่างทั่วถึง

Kelliher et al. (2019 cited in Khateeb, 2021) ได้กล่าวถึงความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านงานและด้านที่ไม่ใช่งานในชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยปกติแล้วการมีสมดุลชีวิตในการทำงานที่น่าพอใจ ซึ่งปกติทั่วไปจะสื่อถึงการจำกัดด้านใดด้านหนึ่ง (โดยปกติคืองาน) เพื่อให้มีเวลามากขึ้นสำหรับด้านอื่น ๆ

จากความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า ความพึงพอใจในการจัดการด้านการทำงานและด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคม อย่างเหมาะสม และสามารถตอบสนองความต้องการของทั้งสองด้านได้อย่างเพียงพอและไม่มีความขัดแย้งต่อกันหรือมีความขัดแย้งต่อกันอยู่ในระดับต่ำ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

เจดน์ รัตนจินะ และพรชัย สิทธิศรีณย์กุล (2556) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจำนวน 3 คำประกอบด้วย

1. งาน (Work) หมายถึง การกระทำทั้งที่เกิดจากการจ้างให้ทำเพื่อให้มาซึ่งค่าตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน หรือแม้กระทั่งงานบ้านด้วย
2. ชีวิต (Life) หมายถึง การใช้ชีวิตส่วนตัว (Personal life) ทั้งนี้จะรวมไปถึงการใช้ชีวิตครอบครัว และใช้ชีวิตนอกที่ทำงาน โดยรวมจะมีความหมายกว้าง ๆ ในขอบเขตนอกเหนือจากงาน
3. สมดุล (Balance) หมายถึง ความเท่าเทียมระหว่างสองสิ่ง ความกลมกลืน พิจารณาทั้งจากอรรถประโยชน์ภายในและภายนอก ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

McAuley et al. (2003 cited in Agha et al., 2017) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็น 3 มิติ ประกอบด้วย

1. ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว (Work Interference with Personal Life) คือ ป้างัยในด้านการงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดผลเสียต่อชีวิตส่วนตัว (นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรตสัง และคุษฎี อายุวัฒน์, 2562)
2. ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน (Personal Life Interference with Work) คือ ป้างัยด้านชีวิตส่วนตัวมีผลกระทบต่อด้านการงาน ทำให้เกิดผลเสียต่อรูปแบบการทำงาน (นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรตสัง และคุษฎี อายุวัฒน์, 2562)
3. ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน (Work Personal Life Enhancement) คือ ป้างัยด้านงานและด้านการใช้ชีวิตในทางส่วนตัว ที่สนับสนุน เกื้อหนุน ผลักดันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ชีวิตส่วนตัวและการทำงานเกิดผลดีทั้งสองด้าน (นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรตสัง และคุษฎี อายุวัฒน์, 2562)

ในการศึกษาครั้งนี้เลือกใช้แนวคิดของ McAuley et al. (2003 cited in Agha et al., 2017) ที่แบ่งมิติของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน เนื่องจากมิติมีความชัดเจน

เครื่องมือวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

กรัณชกร เต็มวิทย์ขจร (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง ในการศึกษาได้ใช้แบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ได้สร้างขึ้นตามแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ Woodward ในองค์ประกอบ ภาระงานที่มากเกินไป การสันตนาการและความสุข และแนวคิดของ ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ ในองค์ประกอบความยืดหยุ่นในองค์กร และองค์ประกอบที่ ผู้ศึกษา เห็นว่ามีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กร โดยแบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำแนกเป็น 5 ระดับ ตอบตามความรู้สึกและความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีทั้งหมด 23 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 15 ข้อ และทางลบจำนวน 8 ข้อ โดยผลจากการทดลองใช้พบค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ .896 และค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมเท่ากับ .449-.918

Hayman (2005 cited in Agha et al., 2017) ได้ใช้องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 3 มิติ ของ McAuley et al. (2005 cited in Agha et al., 2017) มาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน มีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ แบ่งเป็น ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว (Work Interference with Personal Life) จำนวน 7 ข้อ ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน (Personal Life Interference with Work) จำนวน 4 ข้อ และด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน (Work Personal Life Enhancement) จำนวน 4 ข้อ โดยแบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำแนกเป็น 5 ระดับ ตอบตามความรู้สึกและความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

มัทนพร จิตรภักดี และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทูทางจิตวิทยาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งรองสารวัตรในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยในการศึกษาวิจัยได้ใช้แบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งได้แปลและพัฒนาจากแบบสอบถามของ Hayman (2003 อ้างถึงใน มัทนพร จิตรภักดี และ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2564)) มีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 21 ข้อ ทางลบจำนวน 1 ข้อ แบบวัดเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยผลจากการทดลองใช้พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ .917 และความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบเท่ากับ .854 - .940

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามของ มัทนพร จิตรภักดี และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2564) เป็นเครื่องมือที่ใช้ทำการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานในครั้งนี้ เนื่องจากตรงกับแนวคิดที่ผู้ศึกษาสนใจ และเคยใช้ศึกษากับเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ อีกทั้งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูงอีกด้วย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

เจตน รัตน์จีนะ และพรชัย สิทธิศรีณย์กุล (2556) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย

1. เพศ รวมถึงบทบาทหน้าที่ในบ้าน
2. อายุ โดยความคาดหวังของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกัน
3. ความเครียดในการทำงาน
4. ระดับชั้นในสังคม ตำแหน่งงาน รายได้
5. ตำแหน่งที่ตั้งของสถานที่ทำงานและบ้าน โดยระยะทางส่งผลต่อระยะเวลาในการเดินทาง
6. โครงสร้างองค์การในสังคมนั้น ๆ นโยบายต่าง ๆ ขององค์การ ทั้งในเรื่องเวลาการทำงาน การลา รวมถึงระบบสาธารณูปโภคและปัจจัยพื้นฐานอื่น ๆ

Poulose & Sudarsan (2014) ได้ทำการศึกษาและได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แบ่งเป็น 4 ปัจจัย ดังปรากฏดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Individual Factors) ประกอบด้วย
 - 1.1 บุคลิกภาพ (Personality)
 - 1.2 ความผาสุก (Well-Being)
 - 1.3 ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligent)
2. ปัจจัยจากองค์การ (Organizational Factors) ประกอบด้วย
 - 2.1 การจัดการทำงาน (Work arrangements)
 - 2.2 นโยบายและการปฏิบัติในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance practices & policies)
 - 2.3 การสนับสนุนจากองค์การ (Organization support)

- 2.4 การสนับสนุนจากหัวหน้า (Superior support)
- 2.5 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Colleague support)
- 2.6 ความเครียดในการทำงาน (Job stress)
- 2.7 ความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict)
- 2.8 ความคลุมเครือในบทบาท (Role ambiguity)
- 2.9 การมีบทบาทที่มากเกินไป (Role overload)
- 2.10 เทคโนโลยี (Technology)
3. ปัจจัยจากสังคม (Societal Factors) ประกอบด้วย
 - 3.1 การจัดการเรื่องการดูแลบุตร (Childcare arrangements)
 - 3.2 การสนับสนุนจากคู่สมรส (Spouse support)
 - 3.3 การสนับสนุนจากครอบครัว (Family support)
 - 3.4 การสนับสนุนจากสังคม (Social support)
 - 3.5 ความต้องการของตนเองและครอบครัว (Personal & family demands)
 - 3.6 การดูแลเอาใจใส่ (Dependent care issues)
 - 3.7 ความแตกร้างในครอบครัว (Family quarrel)
4. ปัจจัยอื่น ๆ (Other Factors)
 - 4.1 อายุ (Age)
 - 4.2 เพศ (Gender)
 - 4.3 สถานภาพสมรส (Marital status)
 - 4.4 สถานภาพผู้ปกครอง (Parental status)
 - 4.5 ประสบการณ์ (Experience)
 - 4.6 ระดับของพนักงาน (Employee level)
 - 4.7 ประเภทของอาชีพ (Job type)
 - 4.8 รายรับ (Income)
 - 4.9 ประเภทของครอบครัว (Type of family)

ผลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

แนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการที่บุคคลทำงานหลักมากเกินไปและมี

ประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์กรหรือบริษัท (ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล, 2564) โดยจากการศึกษาพบผลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานดังนี้

เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ (2551 อ้างถึงใน มัทนพร จิตรภักดี, 2563) โดยกล่าวถึงผลในทางที่ดีของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น (Increase job satisfaction)
2. บุคลากรมีความสุขในชีวิตการทำงาน (Emotional and physical well being) กล่าวคือจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในอาชีพและชีวิต และตั้งใจที่จะหยุดงานน้อยลง รวมถึงมีสุขภาพกายและอารมณ์ที่ดีขึ้น
3. บุคลากรและองค์กรมีผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น (Improve Productivity) โดยมีผลทั้งในยอดขาย การเติบโตของทรัพย์สิน ผลตอบแทนของทรัพย์สินและกำไร
4. ช่วยส่งเสริมกระบวนการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล (2564) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้มีความสุขกับชีวิตมากขึ้น เนื่องจากการทำงานหนักอย่างต่อเนื่องอาจสร้างผลกระทบในหลายๆ ด้าน
2. สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น
3. มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่มีคุณภาพมากขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนอกจากจะมีผลดีต่อบุคคลแล้วยังส่งผลดีไปถึงองค์กรที่พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีอีกด้วย กล่าวคือเมื่อพนักงานในองค์กรมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีความสุขกับชีวิต มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อองค์กรให้มียอดขายผลกำไรที่มากขึ้นด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)

ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

กันทักวี อุดุลยศักดิ์ (2562) ได้กล่าวถึงนิยามของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า หมายถึง ความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรเห็นคุณค่าความพยายามทุ่มเททำงาน และให้การดูแลเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รวมถึงการรับฟังความคิดเห็น เต็มใจให้การช่วยเหลือ ให้โอกาสก้าวหน้าในงาน และพร้อมให้อภัยเมื่อทำงานผิดพลาด โดยที่พนักงานรับรู้ได้จากนโยบายและการกระทำขององค์กร

ญานิศา เพื่อนเพาะ และวิโรจน์ เกษภูรักษ์ณ์ (2562) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองนั้นมีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้จนประสบความสำเร็จ และมีคุณค่าต่อองค์กร ส่วนหนึ่งในการประสบความสำเร็จต่อองค์กร ซึ่งเมื่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเกิดขึ้นกับพนักงานจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในขอบเขตหน้าที่ของตน

Eisenberger et al. (1986 อ้างถึงใน กันทักวี อุดุลยศักดิ์, 2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นความเชื่อของบุคลากรว่าองค์กรให้คุณค่าต่อบุคลากรและให้ความสนใจเกี่ยวกับความผาสุก และสวัสดิภาพของพวกเขา โดยบุคลากรจะรับรู้ได้จากการที่องค์กรให้ความจริงใจที่จะยอมรับและชื่นชมพวกเขา หรืออาจได้รับรางวัลในรูปแบบอื่น เช่น ค่าจ้างหรือสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น

Wayne et al. (1997) ได้ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า หมายถึง ความเชื่อของพนักงานที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรให้ความสำคัญ เห็นคุณค่าการทำงานและคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยแสดงออกให้พนักงานเห็นว่าองค์กรพร้อมให้ความช่วยเหลือ ให้ความสำคัญต่อการแสดงความคิดเห็น ดูแลความพึงพอใจในการทำงาน และปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการทำงาน of พนักงาน รวมถึงพร้อมให้อภัยเมื่อทำงานผิดพลาด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ดังนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ ความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรเห็นคุณค่าความพยายามทุ่มเททำงาน มีคุณค่าต่อองค์กร และองค์กรให้การดูแลเรื่องความเป็นอยู่ที่ดี รับฟังความคิดเห็น เต็มใจให้การช่วยเหลือ ให้โอกาสก้าวหน้าในงาน และพร้อมให้อภัยเมื่อทำงานผิดพลาด โดยที่พนักงานรับรู้ได้จากนโยบายและการกระทำขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ในเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร Eisenberger et al. (1986 อ้างถึงใน กัณฑ์วิ อุดลยาศักดิ์, 2562) ได้กล่าวถึงไว้ว่า พนักงานจะมองว่าการกระทำใด ๆ ของตัวแทนองค์กรที่ได้แสดงออกและปฏิบัติต่อพนักงาน ถือเป็นการปฏิบัติจากองค์กร ซึ่งแนวคิดเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเรื่องการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งเป็นบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน โดยเมื่อพนักงานรู้ว่าตนเองได้รับการดูแลจากองค์กร ได้รับผลตอบแทนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นตัวเงิน สวัสดิการ ความไว้วางใจ โอกาสในความก้าวหน้า ฯลฯ (สรพงษ์ ตูลยากรณ์, 2562) ก็ควรให้พนักงานมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันที่ต้องเอาใจใส่ความเป็นไปขององค์กรและช่วยเหลือองค์กรในการมุ่งสู่เป้าหมาย (Rhoades & Eisenberger, 2002 อ้างถึงใน กัณฑ์วิ อุดลยาศักดิ์, 2562)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Mulder (2019) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ 4 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือผู้บริหารที่เห็นคุณค่าของงานที่พนักงานทำ ซึ่งจะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถที่จะให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแผนกและธุรกิจอีกด้วย
2. นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การให้รางวัลขององค์กรและเงื่อนไขการทำงาน โดยนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถเน้นไปที่การรักษาแรงจูงใจและกระตุ้นพนักงาน เช่น โอกาสในความก้าวหน้า เสนอโอกาสในเรื่องการศึกษาและการฝึกอบรม
3. ความยุติธรรม กล่าวคือปฏิบัติอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และมีการกำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมที่ทุกคนในองค์กรสื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมา
4. เงื่อนไขในการทำงาน กล่าวคือ ความเป็นอิสระของพนักงาน ที่จะสนุกไปกับการทำงานในบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน โดยการมีอิสระในการทำงานจะช่วยเพิ่มผลผลิต ทำให้พนักงานมีและรักษาความรับผิดชอบและคงไว้ซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์กร

Paul (2020) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยแบ่งเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย

1. วิธีการปฏิบัติจากสมาชิกในองค์กร (Treatment by organization member) ได้แก่ บทบาทของสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นอย่างมาก ส่วนผู้นำที่มุ่งเน้นที่คนมากกว่ามุ่งเน้นที่งานจะมีความสัมพันธ์กับรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง

2. คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร (Employee-Organization Relationship Quality) ได้แก่ ความรู้สึกถึงความเป็นธรรม ผลลัพธ์ และการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสอดคล้องระหว่างค่านิยมขององค์กรและพนักงาน มีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางลบเป็นอย่างมากกับการรับรู้เกี่ยวกับการเมืองในองค์กรและการละเมิดข้อตกลงทางจิตวิทยา

3. วิชดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล (HR Practices) ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่งานของตนเอง เป็นอย่างมาก ส่วนการใช้ตารางการเข้าทำงานในหน้าที่ที่ยืดหยุ่น การรับรู้ดำเนินการขององค์กรที่ส่งเสริมครอบครัว มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

4. เงื่อนไขของงาน (Job Conditions) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะเฉพาะงานที่มีความหลากหลายอยู่ในระดับกลางหรือระดับสูง โดยงานที่มีความอิสระ ได้รับการตอบรับ ใช้ทักษะที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ร่วมตัดสินใจ เป็นภารกิจที่มีโอกาสที่จะทำให้สำเร็จได้ จะมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มากกว่า ซึ่งในทางกลับกัน บุคลากรที่มีความเครียดกับบทบาทของตนเอง จะมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่น้อยกว่า

ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Krishnan & Mary (2012) ได้สรุปผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) โดยการกระทำขององค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความห่วงใยและคำนึงถึงพนักงาน จะเป็นการสร้างข้อผูกพันในพนักงานให้เกิดความใส่ใจในองค์กรและตอบแทนองค์กรด้วยความจงรักภักดี

2. ผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job-related effect) โดยการสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการทางจิตสังคม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความคาดหวังต่อผลตอบแทน และมีการส่งสัญญาณถึงความพร้อมในความช่วยเหลือ

หากมีความต้องการเกิดขึ้น อีกด้านหนึ่งอาจมีส่วนทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงศักยภาพและรู้สึกเป็นประโยชน์ จึงทำให้อารมณ์ในทางบวกเพิ่มขึ้น

3. การมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) คือ การที่พนักงานรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงานที่สนใจ และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ รวมถึงรับรู้ว่าคุณสมบัติที่ตรงกับงานนั้น ๆ ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรเป็นการเพิ่มการรับรู้ความสามารถของพนักงาน ซึ่งอาจทำให้พนักงานมีความสนใจในงานมากขึ้น

4. ผลการปฏิบัติงาน (Performance) โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในการทำงานโดยทั่วไป และการกระทำที่นอกเหนือไปจากความรับผิดชอบ

5. ความเครียด (Strains) โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะช่วยลดความไม่พอใจทางจิตใจซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด

6. มีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร (Desire to remain)
7. ความตั้งใจจะลาออก (Turnover Intention) น้อย
8. ช่วยลดพฤติกรรมถอนตัว (Withdrawal behavior)

Mulder (2019) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรไว้ดังนี้

1. ลดความเครียดของพนักงาน
2. หลังจากป่วยจะกลับไปทำงานเร็วขึ้น
3. มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น
4. ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
5. มีทัศนคติในทางบวก มีความกระตือรือร้น และซื่อสัตย์ต่องาน
6. พนักงานมีความพึงพอใจ

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อทั้งตัวพนักงานซึ่งประกอบไปด้วยเกิดความพึงพอใจ ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเครียดลดลง และมีผลให้การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอีกด้วย

การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Eisenberger et al. (1986 อ้างถึงใน กันต์กี อดุลยศักดิ์, 2562) ได้สร้างแบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)) จำนวน 36 ข้อ โดยให้พนักงานตอบตามความเห็น ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราของลิเคิร์ต (Likert scale) จำแนกเป็น 7 ระดับ มีข้อคำถามในทางบวกและทางลบอย่างละ 18 ข้อ โดยได้นำแบบสำรวจดังกล่าวให้พนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 9 องค์กร จำนวน 361 คน ผลการทำแบบสำรวจได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) อยู่ที่ .97 และมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม (Item – total correlations) อยู่ในช่วง .42 - .83

ต่อมาได้กำหนดแบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในแบบย่อ โดยใช้ข้อคำถาม 17 ข้อ ที่มีค่าถ่วงน้ำหนัก (Loading item) สูงที่สุด จาก 36 ข้อ โดยเมื่อนำแบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในแบบย่อ จำนวน 17 ข้อ ไปใช้กับครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีการขาดงาน ได้รับแบบสำรวจคืนมา จำนวน 71 คน ซึ่งผลปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจดังกล่าว โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ที่ .93

Rhoades & Eisenberger (2002 อ้างถึงใน กันต์กี อดุลยศักดิ์, 2562) ได้กล่าวถึงการนำแบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (SPOS) ไปใช้ โดยการสนับสนุนจากองค์กรมีเพียงมิติเดียวและมีความเชื่อมั่นภายในที่สูง การนำไปใช้ โดยมีข้อคำถามจำนวนน้อยกว่า จำนวน 17 ข้อ จึงสามารถทำได้ แต่ต้องให้ครอบคลุมความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร คือ ทั้งการช่วยเหลือสนับสนุนพนักงาน และการห่วงใยดูแลในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ธิดา เชื้อนแก้ว (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายควบคุมการผลิตของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดอยุธยา เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แปลมาจากข้อคำถามของ Rhoades et al. (2001 อ้างใน ธิดา เชื้อนแก้ว, 2554) ซึ่งได้พัฒนาข้อคำถามมาจากแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986 อ้างถึงใน ธิดา เชื้อนแก้ว, 2554) มาใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย จำนวน 8 ข้อ ผลการนำแบบสอบถามไปใช้ปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม อยู่ที่ .809

ชัยเสถียร พรหมศรี (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กรและการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารไทย โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการหน่วยงานทหารแห่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 176 คน ในการวิจัยได้วัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยปรับปรุงตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986 อ้างถึงใน ชัยเสถียร พรหมศรี, 2558) มีข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 4 ข้อ และทางลบจำนวน 4 ข้อ แบบสอบถามมีมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากการนำแบบวัดไปทดลองใช้พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ .686

ชนากานต์ ศฤงคาร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของแรงจูงใจการบริการสาธารณะ การมุ่งแสดงอัตลักษณ์ส่วนบุคคลและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานในองค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย 203 คน ในการศึกษาได้วัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยใช้แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแบบย่อ (SPOS) ของ Eisenberger et al. (2002 อ้างถึงใน ชนากานต์ ศฤงคาร, 2562) มีจำนวน 8 ข้อ โดยมีทั้งข้อคำถามในทางบวกและทางลบ ใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า 7 ระดับ จากการนำแบบวัดไปทดลองใช้พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ .706

วศิน เพชรพงศ์พันธ์ และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้ความยุติธรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจดวงตราการเข้าเมือง โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการตรวจดวงตราการเข้าเมือง หน่วยงานแห่งหนึ่งในประเทศไทย ได้วัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยปรับปรุงแบบสอบถามของ Eisenberger et al. (2001 อ้างถึงใน วศิน เพชรพงศ์พันธ์ และคณะ, 2562) มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ และแบบสอบถามมีมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ จากการนำแบบวัดไปทดลองใช้พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ .908

กัณฑ์วี อุดลยาศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งสารวัตรในสังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งสารวัตร สังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจ

แห่งชาติ ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ 1 เมษายน 2549 จำนวน 207 คน ในการวิจัยได้วัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยพัฒนาแบบสอบถามเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ ริดา เชื่อนแก้ว (2554) ที่แปลมาจากข้อคำถามของ Rhoades, Eisenberger and Armeli (2001 อ้างถึงใน ริดา เชื่อนแก้ว, 2554) ตามแนวคิดของ Eisenberger et al.(1986 อ้างถึงใน กันต์กวี อดุลยศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2563) มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ แบบสอบถามมีมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ จากการนำแบบวัดไปทดลองใช้พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ .814

ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และกฤษฎดา เชียรวัฒนสุข (2664) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยทำการศึกษาแก่นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำนวน 213 ในการวิจัยได้วัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยพัฒนาแบบสอบถามจาก ศศิพันธ์ ทิพย์โอสถ (2556 อ้างถึงใน ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และกฤษฎดา เชียรวัฒนสุข, 2664) ตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1996 อ้างถึงใน ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และกฤษฎดา เชียรวัฒนสุข, 2664) ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ แบบสอบถามมีมาตรวัดประเมินค่า จากการนำแบบวัดไปทดลองใช้พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ .984

ณัฐนันท์ จีราพันธุ์ และภาสกร เติวิพงษ์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการ โดยวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยแปลแบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในรูปแบบย่อ ของ Eisenberger et al. โดยใช้วิธีแปลย้อนกลับ โดยผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันภาษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 4 ข้อ และทางลบจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ โดยมีความความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ .79

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น พบว่ามีผู้ออกแบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ Eisenberger et al. ใช้อย่างกว้างขวาง และมีความเชื่อมั่นที่ค่อนข้างสูง คือ .686-.984 ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้แบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังกล่าว โดยนำข้อคำถามที่พัฒนาโดย กันต์กวี อดุลยศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2563) มาใช้เนื่องจากเคยนำเครื่องมือมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้

บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบกับเอกสารต่าง ๆ พบบทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

- ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

- ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

นรินทร์ทิพย์ ประศิริเตสัง และคุณิณี อายุวัฒน์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ : กรณีงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรที่ทำงานภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการจังหวัดขอนแก่น จำนวน 397 ราย โดยผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และชั่วโมงการทำงานต่อวัน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน ($X^2 = .188, .114$ และ $.152$ ตามลำดับ) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ส่วน เพศ อายุปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน

พรพรรณ พิทักษา และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ 342 คน จากการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ลักษณะครอบครัว (ครอบครัวขยาย/ครอบครัวประสม/ครอบครัวมีภาวะ, ครอบครัวเดี่ยว) สถานภาพสมรส รายรับต่อเดือน ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ เวลาในการปฏิบัติงาน บุคคลที่อยู่ในอุปการะ ระยะเวลาเดินทางไป-กลับ และประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยที่ไม่มีนัยสำคัญในทางสถิติ

2. การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($r_{xy} = .545$ และ $.548$ ตามลำดับ) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$

3. ประสบการณ์ทำงาน ความเครียดและภาระงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($r_{xy} = -.481$ และ $-.204$ ตามลำดับ) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$

Kaushal & Parma (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล: การศึกษาในเจ้าหน้าที่ตำรวจของรัฐหิมาจัลประเทศ โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ และข้าราชการตำรวจนอกราชการ ในรัฐหิมาจัลประเทศ ประเทศอินเดีย จำนวน 781 คน โดยผลการศึกษาพบว่า

1. อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ $.01$ ($r_{xy} = .154$) แต่เพศและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2. อายุ สถานภาพสมรส เพศ ที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ ($F=10.835, 15.264$ และ 11.381 ตามลำดับ)

Prasirataesang & Ayuwat (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของแรงงานภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการในประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ จำนวน 397 คน ผลวิจัยนั้นปรากฏว่า

1) ในบุคลากรเพศชาย อายุ สถานภาพสมรส จำนวนปีที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($X^2 = .265, .233, .245, .329$ และ $.210$ ตามลำดับ) โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.05$ ส่วนรายรับต่อเดือนและตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ในบุคลากรเพศหญิง ระดับการศึกษาและชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($X^2 = .186$ และ $.172$ ตามลำดับ) โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ ในส่วนอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายรับต่อเดือน

และจำนวนปีที่ทำงานในที่ทำงานนั้น มีความสัมพันธ์โดยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Banurekha et al. (2020) ได้วิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของตำรวจอินเดีย โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงจำนวน 95 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายรับต่อเดือน จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ มีความสัมพันธ์กับการให้บริการของตำรวจหญิงที่มีผลต่อครอบครัว นอกจากนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ทั้งจากวารสาร งานวิจัย และข้อมูลจากเว็บไซต์ โดยพบว่า ทิศทางขององค์การ (Organizational aspects), การจัดการด้านครอบครัว (Family management) และ ความเครียดในงาน (Job Stress) มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ส่วนเวลาในการทำงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน และฐานะทางการเงิน มีความสัมพันธ์โดยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Thakur & Kumar (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มุมมองต่อบทบาท และการมีส่วนร่วมในงาน ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยศึกษากับบุคลากร จำนวน 96 คน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศอินเดียที่มาจากหลากหลายบริษัทระดับชาติ ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{xy} = .61$)

Luturlean et al. (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลของการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในการเพิ่มความรู้สึกรู้สึกผูกพันของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน (ที่ไม่เกี่ยวกับตำแหน่งบริหารจัดการ) จำนวน 178 คน ในการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{xy} = .155$)

Veelayutham (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงานเนื่องจาก

การแพร่ระบาดของโควิด 19 ในภาคอุตสาหกรรม โดยได้ทำการศึกษากับพนักงานที่ทำใน ส่วนอุตสาหกรรมทั่วประเทศมาเลเซีย 200 คน ผลที่ได้จากการดำเนินการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่อยู่ที่ .001 ($r_{xy} = .597$)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mix method research) วัตถุประสงค์เพื่ออธิบายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระดับการศึกษา) ปัจจัยด้านการทำงาน (ประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงานต่อวัน) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และเพื่อเสนอแนะเบื้องต้นในการจัดทำแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สำหรับวิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้การศึกษาวิจัยแบบผสม (Mix method research) ซึ่งประกอบไปด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

1) ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งในเพศชายและเพศหญิง ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งในเพศชายและเพศหญิง ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก และได้ทำหน้าที่ในห้วง เดือนเมษายน ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566 รวมทั้งหมด 98 คน

วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

ผู้ให้ข้อมูล คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก และปฏิบัติหน้าที่ระหว่าง เดือนเมษายน ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566 โดยแบ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในแต่ละสายงาน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สอบสวน เจ้าหน้าที่สืบสวน เจ้าหน้าที่

ป้องกันปราบปราม เจ้าหน้าที่จรรยา และหน้าที่อำนวยการ สายงานละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposeful selection) โดยกำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 1) เป็นเจ้าหน้าที่สังกัดสถานีตำรวจนครบาลนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ต่อเนื่องตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป
- 2) ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานต่อเนื่องตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีรายละเอียดตามรูปแบบการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประกอบด้วยชุดข้อคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อใช้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สายการปฏิบัติงาน และชั่วโมงการทำงานต่อวัน

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) แบบสอบถามนี้พัฒนาโดย Rhoades และคณะ (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001 อ้างถึงใน กันต์กวี อุดลยาศักดิ์, 2562) ซึ่ง ธิดา เชื้อนแก้ว (2554) นำมาแปลเป็นภาษาไทย และ กันต์กวี อุดลยาศักดิ์ (2562) ได้นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมและตรงตามบริบทกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยผู้ศึกษาปรับปรุงข้อคำถามจำแนกเป็น 4 ระดับ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบอย่างรอบคอบว่ามีแนวโน้มในเรื่องดังกล่าวไปในทิศทางใด (Thompson, 2018) ตอบตามความรู้สึกและความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| | | |
|----------------------|----------------|---------|
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | มีคะแนนเท่ากับ | 1 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | มีคะแนนเท่ากับ | 2 คะแนน |
| เห็นด้วย | มีคะแนนเท่ากับ | 3 คะแนน |
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | มีคะแนนเท่ากับ | 4 คะแนน |

คะแนนรวมเป็นการนำคะแนนทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ โดยคะแนนเฉลี่ย มีค่าตั้งแต่ 1 - 4 คะแนน และการแปลผลคะแนนแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ สูง ก่อนข้างสูง ก่อนข้างต่ำ และต่ำ ซึ่งได้มาจากการหาค่าความกว้างของอันตรภาคชั้น มีรายละเอียด ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= .75 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถกำหนดระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้ ดังนี้

| ช่วงคะแนน | ความหมาย |
|-------------------|---|
| คะแนน 3.25 - 4.00 | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูง |
| คะแนน 2.51 - 3.25 | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับก่อนข้างสูง |
| คะแนน 1.76 - 2.50 | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับก่อนข้างต่ำ |
| คะแนน 1.00 - 1.75 | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับต่ำ |

คุณภาพแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) สำหรับแบบวัดนี้ ธิดา เชื้อนแก้ว (2554) ได้นำมาแปลเป็นภาษาไทยและทำการทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยให้นักศึกษาปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน ได้ค่า CVR (Content Validity Ratio) ตั้งแต่ .80-.93 และเมื่อนำแบบวัดไปทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ในกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .941 และกันต์กวี อดุลยศักดิ์ (2562) ได้นำมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ และนำไปใช้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งสารวัตรซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .81

ส่วนที่ 3 แบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) แบบสอบถามนี้พัฒนาโดย Fisher-McAuley et al. (2003 อ้างถึงใน มัทนพร จิตรภักดี, 2563) และ

Hayman (2005 อ้างถึงใน มัทนพร จิตรภักดี, 2563) ได้นำมาพัฒนาต่อ โดย มัทนพร จิตรภักดี (2563) ได้นำมาแปลและปรับปรุงเป็นฉบับภาษาไทย แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว (Work Interference with Personal Life) จำนวน 8 ข้อ 2) ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน (Personal Life Interference with Work) จำนวน 7 ข้อ 3) ด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงานส่งเสริมซึ่งกันและกัน (Work Personal Life Enhancement) จำนวน 7 ข้อ รวมข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 21 ข้อ (ข้อ 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22) และเป็นข้อคำถามทางลบจำนวน 1 ข้อ (ข้อ 4) แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยผู้ศึกษาปรับปรุงข้อคำตอบจำแนกเป็น 4 ระดับ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบอย่างรอบคอบว่ามีแนวโน้มในเรื่องดังกล่าวไปในทิศทางใด (Thompson, 2018) ตอบตามความรู้สึกและความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| | | |
|----------------------|----------------|---------|
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | มีคะแนนเท่ากับ | 1 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | มีคะแนนเท่ากับ | 2 คะแนน |
| เห็นด้วย | มีคะแนนเท่ากับ | 3 คะแนน |
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | มีคะแนนเท่ากับ | 4 คะแนน |

คะแนนรวมเป็นการนำคะแนนทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ ซึ่งข้อคำถามในทางลบจะให้คะแนนในทางตรงข้ามกับข้อความทางบวก โดยคะแนนเฉลี่ย มีค่าตั้งแต่ 1 - 4 คะแนน และการแปลผลคะแนนแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ต่ำมาก ต่ำ สูง และสูงมาก ซึ่งได้มาจากการหาค่าความกว้างของอันตรภาคชั้น มีรายละเอียด ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= .75 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถกำหนดระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้

ดังนี้

| ช่วงคะแนน | ความหมาย |
|-------------------|--|
| คะแนน 3.25 - 4.00 | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง |
| คะแนน 2.51 - 3.25 | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง |
| คะแนน 1.76 - 2.50 | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ |
| คะแนน 1.00 - 1.75 | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับต่ำ |

คุณภาพแบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) สำหรับแบบวัดนี้มีมัทนพร จิตรภักดี (2563) ได้นำมาแปลและปรับปรุงเป็นภาษาไทยแล้วทำการทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำไปทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตัวอย่าง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .92

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview) ซึ่งแนวทางคำถามได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- ส่วนที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วย ชั้นเตรียมการ และขั้นตอนการ

ชั้นเตรียมการ มีรายละเอียดดังนี้

1) ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำหนังสือขออนุญาตทำการเก็บข้อมูลถึงผู้กำกับสถานีตำรวจนครบาลนครนายก

2) ผู้ศึกษาขึ้นหนังสือต่อผู้กำกับการ เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งแนะนำตัวและชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการเก็บข้อมูล ได้แก่ วัตถุประสงค์ วิธีการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ขั้นตอนการดำเนินการ และขอใช้สถานที่สำหรับการเก็บข้อมูล

3) หลังจากได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากผู้กำกับสถานีตำรวจนครบาล จังหวัดนครนายก แล้ว ผู้ศึกษาจะเข้าติดต่อประสานงานกับหัวหน้าสายการปฏิบัติงาน เพื่อแนะนำตัวและชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการเก็บข้อมูล ได้แก่ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอใช้สถานที่ในการเก็บข้อมูล เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงดำเนินการตามขั้นตอนในการดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนการ มีรายละเอียดตามรูปแบบการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

2) รวบรวมข้อมูล พัฒนาแบบวัดเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ กนต์วี อุดุลยศักดิ์ (2562) พัฒนามาจาก ธิดา เขื่อนแก้ว (2554) ซึ่งแปลมาจากข้อคำถามของ Rhoades, Eisenberger and Armeli (2001 อ้างถึงใน ธิดา เขื่อนแก้ว, 2554) และพัฒนาแบบวัดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานที่ มัทนพร จิตรภักดี (2563) พัฒนามาจาก Hayman (2005 อ้างถึงใน มัทนพร จิตรภักดี, 2563) มารวมและสร้างเป็นชุดแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นคำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่สองเป็นแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราของลิเคิร์ต (Likert scale) ส่วนที่ 3 แบบวัดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราของลิเคิร์ต (Likert scale)

3) ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) ที่ได้สร้างขึ้นกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจใกล้เคียง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาคำนวณเพื่อหาค่าอาจจำแนกโดยการหาค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้าน (Item-total correlation) และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับของแบบสอบถาม โดยใช้วิธี Cronbach's coefficient alpha หรือการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยได้ผลดังนี้

- แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .907 มีค่า Corrected Item-total correlation อยู่ระหว่าง .635 - .834 (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ข)

- แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .925 มีค่า Corrected Item-total correlation อยู่ระหว่าง .313 - .767 (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ข)

4) ผู้ศึกษาจะใช้เวลาระหว่างที่กลุ่มตัวอย่างว่างจากการปฏิบัติงาน ในบริเวณของห้องที่ว่างและมีความเป็นส่วนตัวในสถานีดำรงจรรยาบรรณวิชาชีพ จังหวัดนครนายก เพื่อแนะนำตัวกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

5) ผู้ศึกษาจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยจะส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้วจะให้ใส่ซองสีน้ำตาลที่ปิดผนึกไว้เป็นความลับและผู้วิจัยจะเป็นผู้ติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง

6) ผู้ศึกษาจะแสดงความขอบคุณที่กลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้ว

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้ศึกษาจะประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับแบบสอบถามการวิจัยในขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณและมีคุณสมบัติตามการเก็บข้อมูลด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพทราบว่า มีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview) เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษา จะขอรับสมัครกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีเป็นผู้ให้ข้อมูล

2) ผู้ศึกษาส่งแนวข้อคำถามให้กับผู้ให้ข้อมูล และนัดหมายสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview) ตามวันเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก และว่างเว้นจากการปฏิบัติงาน

3) ผู้ศึกษาจะดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview) ผู้ให้ข้อมูลตามนัดหมาย

4) ผู้ศึกษาจะแสดงความขอบคุณที่กลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview) เสร็จสิ้นแล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแบ่งตามตามรูปแบบการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1) สถิติบรรยาย (Descriptive statistics) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษา โดยสถิติบรรยายที่นำมาใช้ ดังนี้

1.1) การแจกแจงความถี่ และร้อยละ ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลด้านการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สายการปฏิบัติงาน และชั่วโมงการทำงานต่อวัน

1.2) ค่าพิสัย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคล (อายุ) ข้อมูลด้านการทำงาน (ประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงานต่อวัน) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร

2.1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่าง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สายการปฏิบัติงาน และชั่วโมงการทำงานต่อวัน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test)

2.2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview) มาดำเนินการดังนี้

- 1) ดำเนินการถอดเทปและบันทึกข้อมูลอย่างละเอียด
- 2) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
- 3) จำแนกและจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่
- 4) นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบพรรณนา

บทที่ 4

ผลการศึกษาและข้อวิจารณ์

ผลการศึกษา

ผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาล
จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาล
จังหวัดนครนายก

พาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดของข้อมูลทั่วไป
จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สายการ
ปฏิบัติงาน และชั่วโมงการทำงานต่อวัน

(n = 98)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------|------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 97 | 99 |
| หญิง | 1 | 1 |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n = 98)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
| 2. อายุ | | |
| ต่ำกว่า 30 ปี | 31 | 31.6 |
| ตั้งแต่ 30 ปี ถึง 40ปี | 23 | 23.5 |
| ตั้งแต่ 40 ปี ถึง 50 ปี | 15 | 15.3 |
| มากกว่า 50 ปี | 29 | 29.6 |
| อายุเฉลี่ยเท่ากับ 39 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.259 | | |
| อายุต่ำสุดเท่ากับ 20 ปี อายุ สูงสุดเท่ากับ 59 ปี | | |
| 3. สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 35 | 35.7 |
| สมรส | 55 | 56.1 |
| หม้าย, หย่า, แยกกันอยู่ | 8 | 8.2 |
| 4. ระดับการศึกษา | | |
| มัธยมศึกษา หรือ ปวช. | 33 | 33.7 |
| อนุปริญญา หรือ ปวส. | 9 | 9.2 |
| ปริญญาตรี | 53 | 54.1 |
| ปริญญาโท | 3 | 3 |
| ปริญญาเอก | 0 | 0 |
| 5. ประสบการณ์การทำงาน | | |
| ตั้งแต่ 10 ปีลงมา | 49 | 50 |
| มากกว่า 10 ปี ถึง 20 ปี | 9 | 9.2 |
| มากกว่า 20 ปี ถึง 30 ปี | 31 | 31.6 |
| มากกว่า 30 ปี | 9 | 9.2 |
| ประสบการณ์เฉลี่ยเท่ากับ 15 ปี 5 เดือน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.010 | | |
| ประสบการณ์ต่ำสุดเท่ากับ 1 ปี อายุ สูงสุดเท่ากับ 39 ปี | | |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n = 98)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
| 6. สายการปฏิบัติงาน | | |
| งานสอบสวน | 22 | 22.4 |
| งานสืบสวน | 14 | 14.3 |
| งานป้องกันปราบปราม | 41 | 41.8 |
| งานจราจร | 9 | 9.3 |
| งานอำนวยความสะดวก | 12 | 12.2 |
| 7. ชั่วโมงการทำงานต่อวัน | | |
| ตั้งแต่ 8 ชั่วโมงลงมา | 43 | 43.9 |
| มากกว่า 8 ชั่วโมง ถึง 16 ชั่วโมง | 27 | 27.5 |
| มากกว่า 16 ชั่วโมง | 28 | 28.6 |
| ชั่วโมงเฉลี่ยเท่ากับ 13 ชั่วโมง 35 นาที ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.663 | | |
| ชั่วโมงการทำงานต่ำสุดเท่ากับ 7 ชั่วโมง ชั่วโมงการทำงานสูงสุดเท่ากับ 24 ชั่วโมง | | |

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลนครนายก ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลนครนายก เป็นเพศชาย โดยมีจำนวน 97 คน คือร้อยละ 99 และเป็นเพศหญิง 1 คน คือร้อยละ 1
2. อายุ พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลนครนายก มีอายุในช่วงต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุดคือ 31 คน คือร้อยละ 31.6 ถัดมาคืออายุมากกว่า 50 ปี มี 29 คน คือ ร้อยละ 29.6 และอายุตั้งแต่ 30 ปี – 40 ปี มี 23 คน ร้อยละ 23.5 ส่วนกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ถึง 50 ปี เป็นช่วงอายุที่มีน้อยที่สุดมีจำนวน 15 คน คือร้อยละ 15.3 โดยค่าเฉลี่ยของอายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจเท่ากับประมาณ 39 ปี

3. สถานภาพสมรส พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจรองศรีสะเกษ จังหวัดนครนายก สมรสแล้ว จำนวน 55 คน ร้อยละ 56.1 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีทั้งหมด 35 คน เป็นร้อยละ 35.7 และบุคคลที่มีสถานภาพหม้าย, หย่า, แยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 8 คน คือร้อยละ 8.2

4. ระดับการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจรองศรีสะเกษ จังหวัดนครนายก มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่คือมี 53 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา หรือ ปวช. มี 33 คน คือร้อยละ 33.7 ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. มี 9 คน คือร้อยละ 9.2 และระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มีน้อยที่สุดคือ 3 คน คือร้อยละ 3 โดยที่ไม่มีผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจรองศรีสะเกษ จังหวัดนครนายก มีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ตั้งแต่ 10 ปีลงมา จำนวน 49 คน คือร้อยละ 50 รองลงมาคือช่วงมากกว่า 20 ปี ถึง 30 ปี มี 31 คน คือร้อยละ 31.6 ส่วนประสบการณ์การทำงานช่วงมากกว่า 10 ปี ถึง 20 ปี และช่วงมากกว่า 30 ปี มีจำนวนจำนวนเท่ากันที่ 9 คน คือร้อยละ 9.2 โดยค่าเฉลี่ยประสบการณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเท่ากับประมาณ 15 ปี 5 เดือน

6. สายการปฏิบัติงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจรองศรีสะเกษ จังหวัดนครนายก มีสายปฏิบัติงานอยู่ในสายงานป้องกันปราบปราม มากที่สุด โดยมีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือสายงานสอบสวน มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 สายงานสืบสวนมี 14 คน คือร้อยละ 14.3 และสายงานอำนวยการ มีจำนวน 12 คน คือร้อยละ 12.2 ส่วนสายงานที่มีน้อยที่สุดคือ สายงานจราจร มี 9 คน โดยมีเพียงร้อยละ 9.3

7. ชั่วโมงการทำงานต่อวัน พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจรองศรีสะเกษ จังหวัดนครนายก มีชั่วโมงการทำงานมากที่สุดอยู่ในช่วง ตั้งแต่ 8 ชั่วโมงลงมา 43 คน คือร้อยละ 43.9 รองลงมาเป็นช่วงมากกว่า 16 ชั่วโมง 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ส่วนชั่วโมงการทำงาน ช่วงมากกว่า 8 ชั่วโมง ถึง 16 ชั่วโมง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 27 คน ร้อยละ 27.5 โดยค่าเฉลี่ยของชั่วโมงการทำงานต่อวันเท่ากับประมาณ 13 ชั่วโมง 35 นาที

ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความ
สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

(n = 98)

| ตัวแปรอิสระ | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|-------------|
| การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร | 2.367 | .580 | ค่อนข้างต่ำ |
| ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน | 2.912 | .379 | ค่อนข้างสูง |
| ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว | 2.744 | .485 | ค่อนข้างสูง |
| ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน | 3.036 | .515 | ค่อนข้างสูง |
| ด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงานส่งเสริมซึ่งกันและกัน | 2.981 | .379 | ค่อนข้างสูง |

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรนครราชสีมา จังหวัด
นครราชสีมา มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสมดุลระหว่าง
ชีวิตและการทำงานโดยรวม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านงานแทรกแซงชีวิต
ส่วนตัว ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงานส่งเสริมซึ่งกัน
และกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 อายุมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

สมมติฐานที่ 2 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

สมมติฐานที่ 3 ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

สมมติฐานที่ 4 ชั่วโมงการทำงานต่อวันมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ของ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และชั่วโมงการทำงานต่อวัน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน | |
|-----------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| | ค่าความสัมพันธ์ Pearson Chi-Square | Statistical Significant |
| อายุ | 4.523 | .606 |
| ระดับการศึกษา | 16.120 | .013 |
| ประสบการณ์การทำงาน | 12.724 | .048 |
| ชั่วโมงการทำงานต่อวัน | 11.526 | .021 |

ข้อมูลในตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่าอายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($X^2 = 4.523$) ส่วนระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและชั่วโมงการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก โดยมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 ($X^2 = 16.120, 12.724$ และ 11.526 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

ตารางที่ 4 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

| ตัวแปร | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) |
|-------------------------------|--|
| | ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน |
| การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร | .349** |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .349$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถแบ่งได้ 2 ส่วน ดังนี้

4.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนับสนุนจากองค์กร คือ การที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนทั้งงบประมาณและแนวทางการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีศักดิ์ศรี ตลอดจนเกิดความปลอดภัยในชีวิต ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“การสนับสนุนจากองค์กร คือ การที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติออกนโยบายที่เหมาะสม เข้าใจผู้ปฏิบัติงาน ไม่สั่งอย่างเดียว รับฟังปัญหาจากผู้บังคับบัญชา และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ เช่น ค่ากระดาดทำสำนวนคดี ค่าน้ำมันรถออกตรวจที่เกิดเหตุ ตลอดจนกฎหมายที่คุ้มครองผู้ปฏิบัติงานด้วย” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวน)

“การสนับสนุนจากองค์กร สำหรับผม มองว่าการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้การสนับสนุนพวกผมที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติงานอย่างราบรื่น มีกฎหมายให้เราปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีศักดิ์ศรี ปกป้องไม่ให้ใครมาต่อว่า และที่สำคัญควรให้งบค่าน้ำมันในการออกตรวจเพื่อป้องกันเหตุ ๆ อย่างเพียงพอ” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันและปราบปราม)

“การสนับสนุนจากองค์กร ผมคิดว่า อย่างแรกสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรลงมาดูก่อนว่าปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ขาดเหลืออะไรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน จะได้สนับสนุนในสิ่งนั้นและทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จ” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานอำนวยการ)

“การสนับสนุนจากองค์กร คือ การที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน สนับสนุนให้เราได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจร)

“การสนับสนุนจากองค์กร คือ การที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เข้าใจผู้ปฏิบัติงานไม่เร่งรัดผลการปฏิบัติงาน” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน)

ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องการได้รับการสนับสนุนสิ่งต่าง ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) กฎหมายในการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงาน

กฎหมายในการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดความปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน ดังผู้ให้ข้อมูล ได้กล่าวไว้ว่า

“...ทุกวันนี้กฎหมายเอื้อแต่ให้กับประชาชนเรียกร้องให้ตำรวจทำงานให้ทันที เขาต้องการ ทั้ง ๆ ที่ภาระงานก็มาก มีหลายคดีที่ต้องทำ อีกอย่างเบอร์โทรศัพท์ที่ต้องติดประกาศให้ประชาชนทั่วไปทราบและต้องให้เบอร์ส่วนตัวกับลูกความ ในขณะที่หน่วยราชการอื่น ๆ ก็ให้เบอร์ส่วนกลาง ถ้าทำงานไม่ทันใจเขา หรือโทรมาแล้วเราไม่ได้รับ ก็จะร้องเรียนเราอีก...” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวน)

“...คดีออนไลน์ต่าง ๆ ที่มีการโอนเงินผ่านบัญชี เราต้องไปติดต่อกับธนาคาร ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการขอข้อมูลและได้ข้อมูลตอบกลับจากธนาคาร ชาวบ้านไม่เข้าใจ ก็จะไม่พอใจเราว่าดำเนินการให้เขาล่าช้า ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติก็ไม่เข้าใจว่าทำไมถึงล่าช้า อยากให้มีนโยบายที่ออกบังคับเป็นตัวกฎหมายกำหนดว่าธนาคารควรให้ข้อมูลเราภายในกี่วัน เราก็จะได้ดำเนินการต่อได้รวดเร็วและให้คำตอบอย่างชัดเจนกับชาวบ้าน...” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวน)

“...ทุกวันนี้ยาบ้าราคาถูก กฎหมายก็บอกว่าผู้เสพ คือ ผู้ป่วย จับแล้วไปจ่ายปรับที่ศาล ก็ไม่ต้องติดคุก ชาวบ้านก็มาค่าเราอีกว่า จับแล้วก็ปล่อย.....แล้วเวลาเกิดเหตุที่คนร้ายจะก่ออันตรายกับคนอื่น ๆ หรือกับเราเอง ถ้าเรายังก่อน เราก้จะถูกตัดสินแต่แรกว่าเป็นคนผิด ทั้ง ๆ ที่เราต้องระงับเหตุไม่ให้คนร้ายทำอันตรายแก่คนอื่นหรือแก่ตัวเรา ผมจึงอยากให้กฎหมายที่ศักดิ์สิทธิ์ คนร้ายเกรงกลัว ในขณะที่เดียวกันก็ควรมีกฎหมายที่คุ้มครองความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม)

2) ความเข้าใจเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน

ความเข้าใจจากผู้บังคับบัญชาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหัวใจของการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่หน้างานโดยตรง และจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จ ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...ผมว่าผู้บังคับบัญชาควรเปิดใจฟังลูกน้องบ้าง บางทีที่สั่ง ๆ มามันอาจจะไม่เหมาะกับหน้างาน หรือเป็นความยากลำบากต่อการปฏิบัติงาน...” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานอำนวยการ)

“...ผู้บังคับบัญชาระดับต้นมีความเข้าใจลูกน้อง ไม่เร่งรัดงาน ก็ทำให้เราไม่กดดัน...แต่อยากให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงทำความเข้าใจปัญหาที่แท้จริงของการทำงาน จะได้ไม่ต้องสั่งการนโยบายที่ไม่สามารถเป็นไปได้จริง” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวน)

3) งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงาน

งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานควรมีความเพียงพอจะช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ ตลอดจนเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...ทุกวันนี้คืดเยอะมาก เราต้องซื้อกระดาษ A4 หมึกเติมเครื่องปริ้น...พื้นที่ในการดูแลก็กว้าง ต้องออกไปตรวจเหตุ ค่าน้ำมันรถที่ได้รับมาก็ไม่พอในแต่ละเดือน ต้องรวมเงินกันกับผู้ร่วมงานออกค่าน้ำมัน...” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวน)

“...นโยบายให้ขับรถออกตรวจวันละหลาย ๆ รอบ แต่ค่าน้ำมันต่อเดือนมันไม่พอ จะทำยังไงได้ ก็ต้องควักเงินรวมกันกับเพื่อนร่วมงาน ไม่งั้นก็ทำงานต่อไม่ได้ อยากให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติสนับสนุนงบประมาณตรงนี้...” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม)

“...พื้นที่การดูแลของ สภ....ค่อนข้างกว้าง ตนเองนอกจากเป็นตำรวจจราจรแล้ว ก็มีหน้าที่เป็นครูแคว้นด้วย ที่ต้องออกไปให้ความรู้เพื่อป้องกันอาชญากรรมต่าง ๆ กับเด็ก ๆ ตามโรงเรียน บางทีไกลเกือบ 20 กิโลเมตร ก็ใช้เงินตัวเองออกทั้งค่าน้ำมัน ค่าอุปกรณ์ และค่าของขวัญในการทำกิจกรรม” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจร)

“...โลกสมัยก็เปลี่ยนไป แต่สภ...ก็ยังให้พิมพ์ลายนิ้วมือ ชาวบ้านก็มาบ่นให้เราฟังว่า ไปติดต่อหน่วยราชการอื่นเขาใช้เครื่องสแกนลายนิ้วมือกันแล้ว ผมคิดว่า ควรมึงงบประมาณสนับสนุนการทำงานให้ทันสมัย” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานอำนวยการ)

4.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความสมดุลกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ไม่เกิดผลกระทบระหว่างกัน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“ถ้าให้ผมมองเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผมคิดว่า คือการปรับระดับพระองค์ตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ในงานไม่ให้กระทบกับชีวิตส่วนตัว และชีวิตส่วนตัวก็ต้องไม่กระทบกับการทำงาน” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวน)

“สำหรับดิฉัน คิดว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้น ต้องใช้ชีวิตทั้งสองอย่างอย่างมีความสุข ไม่ให้เวลาของทั้งสองสิ่งกระทบกัน” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจร)

“ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การที่พยายามบาลานซ์ระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวและการใช้ชีวิตในการทำงาน ไม่ให้มีผลกระทบระหว่างกัน” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม)

“ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผมคิดว่า มันคือการปฏิบัติตัวอย่างไรไม่ให้เวลางานกระทบกับเวลาของชีวิตเรา รวมถึงทำอย่างไรไม่ให้เวลาส่วนตัวของเรากระทบการทำงาน” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานอำนวย)

“ผมคิดว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ เวลาที่ทำงานต้องไม่ให้เกิดกระทบกับเวลาครอบครัว และเวลาที่เรานั่งอยู่กับครอบครัวก็ต้องไม่กระทบกับการทำงานด้วยเช่นกัน” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน)

ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละคนมีความเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของตนเอง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

“.....งานค่อนข้างเยอะ ไม่จบไม่สิ้น ต้องใช้เวลาที่ไม่ได้เข้าเวรสอบปากคำเพิ่มเติมเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานให้เพียงพอในการทำสำนวนคดี เพราะเวลาเข้าเวรแค่รับแจ้งความแต่ละเรื่องก็ใช้เวลาไม่นานแล้ว โดยเฉพาะเวลาปัญหาที่เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน เช่น ทะเลาะวิวาท รถชนกัน ต้องใช้เวลาเจรจาไกล่เกลี่ยในหน้างาน ไม่พอต้องตามมาสอบปากคำเพิ่มเติมทั้งจากคนประสบเหตุ ทั้งจากพยานรอบข้าง ติดต่อโรงพยาบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง...” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวน)

“.....คดีที่ต้องทำเร่งด่วน และสอบปากคำพยานรอบข้างอีกเยอะ คือคดีเกี่ยวกับเด็ก และต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ซึ่งให้เราไปสอบปากคำต่อหน้าอัยการ ที่สำนักงานอัยการเราก็ต้องใช้เวลาที่นอกเหนือจากการเข้าเวรอยู่แล้ว...” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวน)

“ในแต่ละคดีที่ทำ บางทีออกเวอร์แล้วไม่ได้หลับได้นอนต้องนั่งทำงานต่อให้เสร็จ ยิ่งใกล้ออกเวอร์ เช่น ออกเวอร์ 08.00 น. พอ 07.50 น. เกิดเหตุเราก็ต้องไปดูที่เกิดเหตุ แล้วกลับมาทำสำนวนคดีต่อ จากเข้าเวร 12 ชั่วโมง กลายเป็นทำงาน 24 ชั่วโมง.....ถ้าเราทำสำนวนคดีไม่ทัน คนร้ายหลุดฝากขัง ก็มีโทษทางวินัยอีก แต่ก็ยังไม่เคยโดนนะครับ และก็ไม่อยากโดนด้วย ในหัวจึงมีแต่เรื่องงาน และต้องใช้เวลาด่วนตัวมาเคลียงานอยู่นี่ไง...” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวน)

“...การที่เราทำงานหนักขนาดนี้ ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาให้ครอบครัว บางทีเราอาจจะเครียดมากไปเปลืองพูดไม่ดีกับคนใกล้ตัว เช่น แฟน พ่อแม่ แต่ก็ยังโชคดีที่คนใกล้ตัวเข้าใจผม เปิดใจรับฟัง มันทำให้เราไม่อยากจะเป็นอย่างนี้ที่พูดไม่ดีกับเขา แต่อย่างว่าแหละบางทีก็ไม่รู้ตัว.....ทุกวันนี้ผมก็พยายามจะทำให้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยพยายามแบ่งเวลาไปออกกำลังกาย วิ่งบ้าง ว่ายน้ำบ้าง แต่มันก็ยังไม่สามารถใช้เวลาส่วนตัวได้เยอะเท่าไร เพราะบางทีก็แอบคิดเรื่องงานในหัวตลอดเวลา.....ที่ยังอยู่ตรงนี้ได้เพราะ โชคดีมีเพื่อนทำงานดี เวลามีอะไรก็มาช่วยกัน” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวน)

“.....โอ้โห ทุกวันนี้ทำงานหลายอย่างเลยนะ ทั้งหน้างาน ทั้งหลังบ้าน นอกจากทำหน้าที่จราจรแล้ว ต้องมาบันทึกข้อมูล ลงยอดในระบบ อีกทั้งหน้าที่อื่นของตัวเองก็มีอีกคือ เป็นครูแคร่ที่ออกไปให้ความรู้เพื่อป้องกันอาชญากรรมแก่เด็กนักเรียนในพื้นที่รับผิดชอบ แต่ก็มีความสุขดีล่ะ..... ส่วนเรื่องครอบครัวนี้บอกเลยว่าเป็นกำลังใจที่ดี มีอะไรก็เปิดใจคุยกับสามี สามีเป็นตำรวจด้วยแหละก็เลยเข้าใจกัน ช่วยกันดูแลลูกเล็ก 1 ขวบ” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจร)

“.....ทุกวันนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเร่งจะเอาแต่ยอดคดี เราก็ต้องมานั่งลงข้อมูลในระบบที่ทำงานในวันหยุดด้วย แต่ดีหน่อยที่นี้บรรยากาศโดยรอบก็ยังมีธรรมชาติ ไม่ต่างอะไรมากกับบ้านเกิดที่อีสาน ค่าครองชีพก็ไม่แพง มันก็เลยทำให้เราอยู่ได้.....” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานอำนาจการ)

“.....ทำงานทุกวันนี้ก็ดีครับ แต่บางทีอย่างว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องการยอดคดีเท่านั้นเท่านั้น มันก็เลยทำให้เราต้องทำงานแข่งกับเวลา แต่ผมก็คิดว่าจะนำยอดไปทำอะไร....ทุกวันนี้ผมมีความสุขนะ เพราะพามาแม่กับน้องมาอยู่ด้วยที่บ้านพัก เขาให้กำลังใจดี เย็นมาก็ทำอาหารทานกัน จบงานผมเลยจบใจ ไม่ต้องเอาอะไรมาคิดต่อ ไม่ได้เล่าเรื่องงานอะไรให้เขาฟังหรอก กลัวเขาเป็นห่วง” (เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม)

ข้อวิจารณ์

สำหรับการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาขออภิปรายเกี่ยวกับผลที่ได้จากการศึกษาดังต่อไปนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่ตำรวจรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองไม่ได้รับการดูแลจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างเพียงพอ ไม่ว่าทั้งในส่วนในเรื่องสวัสดิการ วัฒนธรรมที่นำมาใช้ในการออกไปทำงานในหน้าที่และงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ในหน้าที่ กฎหมายที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ออกไปทำงานเกิดความมั่นใจ รู้สึกปลอดภัยในการทำงานในทุกขั้นตอนหรือสถานการณ์ต่าง ๆ และความเข้าใจในความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงขึ้นไป อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถที่จะรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารชั้นต้นอยู่ได้บ้าง ซึ่งพร้อมรับฟังและช่วยเหลือในการทำงาน จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร มีระดับค่อนข้างสูง โดยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทั้งด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงานส่งเสริมซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถที่จะใช้ชีวิตส่วนตัว และการทำงานได้ค่อนข้างราบรื่น ไม่สร้างผลกระทบต่อด้านใดด้านหนึ่งจนทำให้ไปกระทบในทางที่ไม่ดีในด้านนั้น ๆ มากจนเกินไป

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว อยู่ใน

ระดับค่อนข้างสูง อาจเนื่องมาจากแม้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจะปฏิบัติงานที่จะต้องทำล่วงเลยเวลาที่หน้าที่นั้น ๆ ได้จัดตารางไว้ แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจก็สามารถที่จะปรับตัวและจัดการกับความรู้สึกร่างกายของตนเอง โดยตั้งเอางานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นหลัก จึงทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัวยังคงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง อาจเนื่องมาจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเน้นไปที่ความรับผิดชอบเข้างานตามกะการทำงานและผลลัพธ์ของงาน แต่ก็มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเวลาส่วนตัวได้พอสมควร เช่น เมื่อรู้ตารางเวรว่าตนเองจะต้องเข้าเวรในวันดังกล่าวแล้ว ก็สามารถขอให้เพื่อนร่วมงานทำหน้าที่แทน โดยในการสลับเวรกัน ซึ่งเป็นลักษณะของการพึ่งพิงกันและกัน และสมประโยชน์กันทั้งสองฝ่าย จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

สำหรับการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงานส่งเสริมซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้สึกรักภาคภูมิใจที่ตนได้ทำงานเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายให้บ้านเมืองสงบสุข รวมถึงได้รับการเคารพนับถือ และเป็นที่ยำเกรงจากบุคคลอื่น ๆ จึงทำให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงานส่งเสริมซึ่งกันและกัน ในระดับค่อนข้างสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 อายุมีความสัมพันธ์กันกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กันกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า อายุจะมากหรือน้อยอย่างไรก็ไม่ได้มีแนวโน้มต่อผลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก แต่อย่างใด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมากขึ้น ไม่ได้มีหน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานมากขึ้นหรือน้อยลงไปด้วย เช่นเดียวกันกับภาระของด้านชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว อายุมากขึ้นไม่ได้หมายความว่าต้องมีการที่มากขึ้นเสมอไป จึงไม่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรเตสัง และคุชฎี อายุวัฒน์ (2562) และงานวิจัยของ พรพรรณ พิทักษา และคณะ (2563) ซึ่งพบว่าอายุมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ($X^2 = 16.120$)

ระดับการศึกษาเป็นส่วนหนึ่ง que แสดงถึงระดับของความรู้ที่ได้ทำการเรียนหรือที่เคยได้รับมาในอดีต โดยระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอาจเนื่องมาจากเมื่อมีระดับการศึกษาที่สูง ก็ยิ่งอาจนำเอาความรู้ ความสามารถและศักยภาพที่ได้รับมาในอดีต มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้การบรรลุผลสำเร็จได้ง่ายมากยิ่งขึ้น มีส่วนทำให้งานไม่ไปรบกวนชีวิตส่วนตัว ชีวิตส่วนตัวไม่ไปรบกวนการทำงาน และอาจทำให้มีความรู้ที่กว่าตนเองมีคุณค่าที่ได้นำเอาความรู้ความสามารถที่ตนเองได้เรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งตนเองและประเทศชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรเตสัง และคุชฎี อายุวัฒน์ (2562) และงานวิจัยของ Prasirirataesang & Ayuwat (2019) ที่ได้ผลการวิจัยว่าชั่วโมงการทำงานต่อวันมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ($X^2 = 12.724$)

อาจเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานยิ่งมาก ยิ่งทำให้ทราบว่าการทำงานจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เกิดความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้งานไม่เบียดเบียนเวลาที่เจ้าหน้าที่ตำรวจใช้ชีวิตส่วนตัว นอกจากนั้นประสบการณ์ทำงานและความชำนาญที่มี ยังส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจคนนั้น ๆ ได้รับความเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน รวมถึงผู้ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจคนนั้น ๆ เคยช่วยเหลืออีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Banurekha et al. (2020) และวิจัยของ Prasirirataesang & Ayuwat (2019) ที่มีผลการวิจัยปรากฏว่า ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ชั่วโมงการทำงานต่อวันมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

จากผลการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่า ชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ($X^2 = 11.526$)

อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีผลลัพธ์ของงานเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเมื่อมีชั่วโมงการทำงานที่มากขึ้นยิ่งทำให้งานได้ผลลัพธ์ที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงานไว้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ทิพย์ ประศิรเตสัง และคุชฎี อายุวัฒน์ (2562) และงานวิจัยของ Prasirirataesang & Ayuwat (2019) ที่ได้ผลปรากฏว่า ชั่วโมงการทำงานต่อวันมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรนครราชสีมา โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

โดยผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ($r_{xy} = .349$) หมายความว่า หากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยในทางกลับกัน หากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรลดลง ก็มีแนวโน้มที่จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานลดลงด้วยเช่นกัน

อาจเนื่องมาจากแม้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีปริมาณงานที่มาก ทำให้ต้องทำงานนอกเหนือจากกะการทำงาน แต่หากสำนักงานตำรวจแห่งชาติทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับรู้ว่าการเห็นถึงคุณค่าและความพยายามในการทำงาน และให้การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ที่จำเป็นหรือการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างานที่ดี ซึ่งรวมไปถึงการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานด้วยนั้น ย่อมทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถตอบสนองความต้องการทั้งจากด้านการทำงานและด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thakur & Kumar (2015), Luturlean et al. (2019) และงานวิจัยของ Veelayutham (2022)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย อายุ และระดับการศึกษา ปัจจัยการทำงานประกอบด้วย ประสบการณ์ทำงาน และชั่วโมงการทำงานต่อวัน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเดือนเมษายน ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2566 จำนวน 98 คน และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสายงานละ 1 คน รวม 5 คน โดยที่จะต้องมีความสมบูรณ์ คือ เป็นเจ้าหน้าที่สังกัดสถานีตำรวจภูธรนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ต่อเนื่องตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และ ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานต่อเนื่องตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สายการปฏิบัติงาน และชั่วโมงการทำงานต่อวัน

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยผู้ศึกษาได้พัฒนาจากแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 7 ข้อ ที่ กันต์กวี อดุลยศักดิ์ (2562) พัฒนามาจาก ธิดา เขื่อนแก้ว (2554) ที่แปลมาจากข้อคำถามของ Rhoades, Eisenberger and Armeli (2001 อ้างถึงใน ธิดา

เขื่อนแก้ว, 2554) ซึ่งพัฒนาข้อคำถามมาจากแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986 อ้างถึงใน กันต์กวี อุดุลยาศักดิ์, 2562) โดยผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาปรับปรุง ข้อคำตอบจำแนกเป็น 4 ระดับ เป็นแบบมาตราของลิเคิร์ต (Likert scale) จำแนกเป็น ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยผู้ศึกษาได้พัฒนาจากแบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำนวน 22 ข้อ ที่ มัทนพร จิตรภักดี (2563) ได้นำมาแปลและปรับปรุงเป็นฉบับภาษาไทย โดยแบบสอบถามแบ่งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงานส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยผู้ศึกษาปรับปรุงข้อคำตอบจำแนกเป็น 4 ระดับ เป็นแบบมาตราของลิเคิร์ต (Likert scale) จำแนกเป็น ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อสร้างกรอบการวิจัย
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยนำแนวคิดทฤษฎีมาทำการพัฒนาเครื่องมือที่จะใช้ในการวัด ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
3. หาคูณภาพของเครื่องมือโดยนำเครื่องมือและแบบวัดที่ได้จากการพัฒนา ไปทดลองใช้ (Try out) ในกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล จังหวัดนครนายก ทั้งหมด 30 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้าน (Item-total correlation) และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) ซึ่งใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha)
4. ได้นำแบบสอบถามไปใช้ให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับการศึกษา และทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สังกัดสถานีตำรวจนครบาล จังหวัดนครนายก ต่อเนื่องตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และ ทำงานในสายงานนั้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป โดยสัมภาษณ์งานละ 1 คน

สรุปผลการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่สังกัดในสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่สังกัดในสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก พบว่ามีความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน ในระดับค่อนข้างสูง โดยเมื่อพิจารณาตามด้านทั้ง 3 ด้าน คือ งาน แทรกแซงชีวิตส่วนตัว ชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน และชีวิตส่วนตัวและการทำงานส่งเสริมซึ่งกันและกัน พบว่ามีระดับค่อนข้างสูงทั้งหมด

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 อายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

3.3 ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

3.4 ชั่วโมงการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

3.5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้ศึกษาขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลและการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ปัจจัยด้านการงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน และชั่วโมงการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีแนวโน้มที่จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้ศึกษาจึงพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ควรดำเนินการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น โดยอาจพิจารณาให้ทุนการศึกษาในสาขาที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ นอกจากนี้ควรใช้ประกอบการพิจารณาความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยกำหนดเป็นระดับของความรู้ที่ต้องการในการไปดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

1.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละสายงาน เช่น ในงานสายป้องกันปราบปรามอาจกำหนดสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่สายตรวจต้องพบในการทำงาน ให้ความรู้ในสิ่งที่ควรปฏิบัติ และให้ทดลองปฏิบัติเพื่อจัดการกับสถานการณ์นั้น ๆ เป็นต้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับประสบการณ์เกิดความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยควรมีการจัดการฝึกอบรมอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง

2. จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีแนวโน้มที่ทำให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการ

ทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้ศึกษาจึงพิจารณาให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมอบหมายหน้าที่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการสำรวจความต้องการในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน โดยมอบหมายให้จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบทางอิเล็กทรอนิกส์ ที่ระบุให้เห็นถึงวันเวลา ภารกิจ จำนวนทรัพยากรต่าง ๆ ที่นำไปใช้ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการทรัพยากรในการทำงานให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการใช้และการปฏิบัติงานจริงต่อไป

2.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการสื่อสารเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ทราบผ่านทางช่องทางการสื่อสารที่เป็นที่นิยมใช้ตามยุคสมัย เช่น Line Instagram ฯลฯ มีช่องทางการค้นหาข้อมูลสวัสดิการ และจัดทำสื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและมีความชัดเจน เช่น จัดทำคลิปวิดีโอสั้น ๆ หรือภาพที่มีการบรรยายข้อมูลประกอบภาพ (Infographic) ที่บ่งกระบวนกรในภาพเดียว

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการทำการศึกษากครั้งต่อไป ดังนี้

1. ผู้ที่สนใจอาจทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน กับสถานีตำรวจอื่น ๆ หรือทำการศึกษโดยเจาะจงไปในสายงานใดสายงานหนึ่ง เนื่องจากการศึกษานี้ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่สังกัดสถานีตำรวจภูธรองครักษ์ จังหวัดนครนายก เท่านั้น

2. อาจดำเนินการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นที่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligent) ความเครียดในการทำงาน (Job stress) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Colleague support) ความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) เป็นต้น เพื่อพัฒนาความรู้และอาจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่นำมาซึ่งการพัฒนาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

บรรณานุกรม

- กฤษณพล พิระพันธ์. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ระดับรองสารวัตร
กรณีศึกษา: กองบังคับการนครบาล 5. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(2), 177-
191.
- กันต์ทวี อุดลยาศักดิ์. (2562). ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
และความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งสารวัตรในสังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- กันต์ทวี อุดลยาศักดิ์ และรัตติกรณิ์ จงวิศาล. (2563). ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การรับรู้การ
สนับสนุนจากองค์กรและความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งสารวัตรในสังกัดกองบัญชาการ
แห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *Journal of HR Intelligence*, 15(2), 8-27.
- กรัณท์กรัณท์ เดิมวิทชัยจร. (2553). คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้
องค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่ง
หนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- จังหวัดนครนายก. (2566). แผนพัฒนาจังหวัดนครนายก (พ.ศ.2566-2570) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2567. [https://ww2.nakhonnayok.go.th/files/com_news_devpro/2023-
03_4c3967fc51c46a4.pdf](https://ww2.nakhonnayok.go.th/files/com_news_devpro/2023-03_4c3967fc51c46a4.pdf)
- เจตน์ รัตนจินะ และพรชัย สิทธิศรีณย์กุล. (2556). สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ. *Chulalongkorn
Medical Journal*, 60(4), 365-371.
- ชนากานต์ สฤงคาร. (2562). บทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของแรงจูงใจการบริการสาธารณะ การมุ่งแสดงอัต
ลักษณ์ส่วนบุคคลและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดน
ภาคใต้ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2558). อิทธิพลของการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กรและการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มี
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารไทย. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 7(พิเศษ), 188-201.
- ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล. (2564, 1 พฤศจิกายน). Work-Life Balance ปรับสมดุลชีวิตทำงาน. โรงพยาบาล
จุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย. [https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/work-life-
balance%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%94%E0%B8%B8%E0%B8%A5%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8
%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B](https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/work-life-balance%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%94%E0%B8%B8%E0%B8%A5%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B)

[2%E0%B8%99/](#)

ญาณิศา เผื่อนเผาะ และวิโรจน์ เจษฎารักษ์ณ์. (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของพนักงาน : บทบาทการเป็นตัวแปรแทรกของบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *Humanities, Social Sciences and arts*, 12(5), 283-303.

ณัฐนันท์ จีราพันธ์ และภาสกร เดวิพงษ์. (2565). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการ. *วารสารจิตวิทยา*, 20(1), 28-47.

ไทยรัฐออนไลน์. (2565). โฆษก ตร. รับปัญหาสุขภาพ และความเครียด ปมสาเหตุของตำรวจฆ่าตัวตาย.

<https://www.thairath.co.th/news/crime/2279852>

ธิดา เชื้อนแก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรตัง และคุณฎี อายุวัฒน์. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ : กรณีงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 36(2), 35-54.

ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และกฤษดา เขียรวัฒนสุข. (2664). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 26(1), 216-231.

พรพรรณ พิทักษา, นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, วิริยธี กิตติพิชัย และสมลชาติ ดวงบุบผา. (2563). สมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*, 6, 83-94.

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565. (2565). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนที่ 64 ก หน้า 1-80. ภูนิดา กบรัตน์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก].

มัทนพร จิตรภักดี. (2563). ทูทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งรองสารวัตรในพื้นที่ตำรวจสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

มัทนพร จิตรภักดี และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2564). ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทูทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งรองสารวัตรในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 13(1), 180-189.

วศิน เพชรพงศ์พันธ์, จิรายุ รัตนบวร และภัทริกา ชิมช่าง. (2562). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้ความ

ยุติธรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตรวจดวงตราการเข้าเมือง. วารสารปัญญาภิวัตน์, 11(2), 193-205.

วิกิพีเดีย. (2566). อำเภอองครักษ์.

<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%AD%E0%B8%B3%E0%B9%80%E0%B8%A0%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B9%8C>

ศิริพร ลือวิภาสกุล. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยคริสเตียน].

ศุภัสสร เอี่ยมอิ่ง. (2563). ภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลนครนายก อำเภอองครักษ์ จังหวัด
นครนายก. วารสารวิจัยวิชาการ, 3(1), 157-168.

สมชัย ธรรมารัตน์. (2559). การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจ
นครบาล 8. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 14(1), 85-93.

สรพงษ์ ตูลยากรณ์. (2562). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรของพนักงานสายการเงินและสนับสนุนธุรกิจ บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) [สารนิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาสที่สี่และภาพรวมปี
2565.

https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=13633&filename=socialoutlook_report

อนรรตน์ อนันทนาธร. (2560). ภาวะความเครียดและพฤติกรรมจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจสังกัด
ตำรวจภูธรภาค 2. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 9(3), 137-171.

กฤษณพล พีระพันธ์. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ระดับรอง
สารวัตรกรณีศึกษา: กองบังคับการนครบาล 5. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์, 6(2), 177-191.

กัณฑ์วี อุดลยาศักดิ์. (2562). ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การรับรู้การสนับสนุน
จากองค์กรและความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งสารวัตรในสังกัด
กองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

กัณฑ์วี อุดลยาศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่ง
สารวัตรในสังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *Journal of HR*

Intelligence, 15(2), 8-27.

กรัณท์กรัณท์ เดิมวิทย์ขจร. (2553). คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพ
ห้องค้ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุ
ภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

จังหวัดนครนายก. (2566). แผนพัฒนาจังหวัดนครนายก (พ.ศ.2566-2570) ฉบับทบทวน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.2567. https://ww2.nakhonnayok.go.th/files/com_news_devpro/2023-03_4c3967fc51c46a4.pdf

เจตน์ รัตนจินะ และพรชัย สิทธิศรีณัฐกุล. (2556). สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ.
Chulalongkorn Medical Journal, 60(4), 365-371.

ชนากานต์ ศฤงคาร. (2562). บทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของแรงจูงใจการบริการสาธารณะ การมุ่ง
แสดงอัตลักษณ์ส่วนบุคคลและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2558). อิทธิพลของการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กรและการสนับสนุนจาก
หัวหน้างานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารไทย. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 7(
พิเศษ), 188-201.

ชาวิท ดันวีระชัยสกุล. (2564, 1 พฤศจิกายน). Work-Life Balance ปรับสมดุลชีวิตทำงาน. โรงพยาบาล
จุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย. <https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/work-life-balance%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%94%E0%B8%B8%E0%B8%A5%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99/>

ญาณิสสา เผื่อนเพาะ และวิโรจน์ เจษฎารักษ์ณ. (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ
ประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของพนักงาน : บทบาทการเป็นตัวแปรแทรกของบรรยากาศ
การมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า
(ไสเทค) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *Humanities, Social Sciences and arts*, 12(5), 283-303.

ณัฐนันท์ จีราพันธ์ และภาสกร เดวิขพงศ์. (2565). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความ
พึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการ. วารสารจิตวิทยา, 20(1), 28-
47.

ไทยรัฐออนไลน์. (2565). โหมยก ตร. รับปัญหาสุขภาพ และความเครียด ปมสาเหตุของตำรวจฆ่าตัวตาย. <https://www.thairath.co.th/news/crime/2279852>

ธิดา เชื้อนแก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรเตสัง และคุณฐิติ อายุวัฒน์. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ : กรณีงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 36(2), 35-54.

ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2662). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย, 26(1), 216-231.

พรพรรณ พิทักษา, นิตศน์ สิริโชติรัตน์, วิวิญญู กิตติพิชัย และสมลชาติ ดวงบุบผา. (2563). สมรรถนะชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข, 6, 83-94.

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565. (2565). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนที่ 64 ก หน้า 1-80. ภูนิดา กบรัตน์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก].

มัทนพร จิตรภักดี. (2563). ทูทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งรองสารวัตรในพื้นที่ตำรวจสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

มัทนพร จิตรภักดี และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2564). ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทูทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งรองสารวัตรในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารพยาบาลตำรวจ, 13(1), 180-189.

วสิน เพชรพงศ์พันธ์, จิรายุ รัตนบวร และภัทริกา ชิมช่าง. (2562). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้ความยุติธรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจดวงตราการเข้าเมือง. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 11(2), 193-205.

วิกิพีเดีย. (2566). อำเภอลองครักษ์.

<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%AD%E0%B8%B3%E0%B9%80%E0%B8%A0%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B9%8C>

- ศิริพร ลือวิภาสกุล. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน].
- ศุภัสสร เขียมยิ่ง. (2563). ภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลนครปฐม อำเภอองครักษ์
จังหวัดนครนายก. วารสารวิจัยวิชาการ, 3(1), 157-168.
- สมชัย ธรรมรัตน์. (2559). การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกอง
บังคับการตำรวจนครบาล 8. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 14(1),
85-93.
- สรพงศ์ ตุลยากรณ์. (2562). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายการเงินและสนับสนุนธุรกิจ บริษัท แสตนลิตี้
จำกัด (มหาชน) [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาสที่สี่
และภาพรวมปี 2565.
https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=13633&filename=socialoutlook_report
- อนูรัตน์ อนันทนาร. (2560). ภาวะความเครียดและพฤติกรรมจัดการความเครียดของข้าราชการ
ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 9(3), 137-171.
- Agha, K., Azmi, F. T. & Khan, S. A. (2017). Work-Life Balance: Scale Development and
Validation. In M. L. Heras, N. Chinchilla, & M. Grau-Grau (Eds.), *The Work-Family
Balance in Light of Globalization and Technology* (pp. 109-130). Cambridge Scholars
Publishing.
- Banurekha, R., Saranya, K., Sachin, S.S. & Praveen, M.A. (2020). Work life balance of police in
India. *International journal of research in engineering and management*, 4, 246-253.
- Gullon-Scott, P. & Longstaff, L. (2022). The prevalence of depression, anxiety, stress and their
relationship to length of service in the UK police force. *The Police Journal: Theory,
Practice and Principles*, 0(0), 1-19. <https://doi.org/10.1177/0032258X221140813>
- Kaushal, P. & Parmar, J.S. (2019). Work life balance and its relation to demographic factors: a study
of police personnel of Himachal Pradesh. *Journal of Strategic Human Resource
Management*, 8(1), 1-12.

- Khateeb, F.R. (2021). Work life balance-A review of theories, definitions and Policies. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1), 27-55.
- Kim, H.K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 37-51.
- Krishman, J. & Mary, V.S. (2012). Perceived organizational support – an overview on its antecedents and consequences. *International journal of multidisciplinary research*, 2(4), 1-13.
- Luturlean, B.S., Prasetio, A.P. & Saragih, R. (2019). The effect of human resource practice, perceived organizational support and work-life balance in enhancing employee's affective commitment. *Journal of management and marketing review*, 4(4), 242-253.
- Manoj, H.R. & Shivalingappa B.P. (2021). Worklife balance among police personnel with special reference to traffic police personnel. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 8(11), 382-385.
- Mulder, P. (2019, October 15). Perceived Organizational Support (POS). *Toolshero*.
<https://www.toolshero.com/human-resources/perceived-organizational-support-pos>
- Paul, M. (2020). Umbrella summary: Perceived organizational support. *Quality Improvement Center for Workforce Development*. <https://www.qic-wd.org/umbrella/perceived-organizational-support>
- Poulose, S. & Sudarsan N. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International journal of advances in management and economics*, 3, 1-17.
- Prasirataesang, N. & Ayuwat, D. (2019). Factors associated to work-life balance of industrial and service labours, Thailand. *Journal of social and political sciences*, 2(3), 522-528.
<https://doi.org/10.31014/aior.1991.02.03.90>
- Rajinikanth, R. (2021). Police Performance - A study on the Impact of Work Life Balance. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(4), 1224-1232.
- Rohwer, E., Garrido, M.V., Herold R., Preisser, A.M., Terschuren C, Harth, V., & Mache, S. (2022). Police officers' work-life balance, job satisfaction and quality of life: longitudinal effects after changing the shift schedule. *BMJ Journals* 2022, 12, 1-9.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-063302>

- Thakur, A. & Kumar, N. (2015). The effect of perceived organizational support, role related aspects and work involvement on work-life balance: self efficacy as a moderator. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 1-8.
- Thompson, C. (2018, September 7). The Case for the Six-Point Likert Scale. *Quantum workplace*. <https://www.quantumworkplace.com/future-of-work/the-case-for-the-six-point-likert-scale>
- Veelayutham, K. (2022). *Influence of Work-Life Balance, Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Employee Engagement Due to Covid 19 Pandemic in the Industrial Sector* [Bachelor's thesis, Universiti Tunku Abdul Rahman].
- Wayne, S.J., Shore, L.M. & Liden, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of management journal*, 40(1), 82-111.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



แบบสอบถามสำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในทุกส่วนและตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามความคิดเห็นและความ เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและองค์กรของท่านมากที่สุด เพื่อผลการวิจัยที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาองค์ความรู้หรือบุคลากรต่อไป โดยข้อความดังกล่าวไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด และ ไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ เพื่อให้นำเสนอผลการศึกษาวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด (โปรดตอบคำถาม ต่อไปนี้ตามความเป็นจริง ข้อมูลดังกล่าวไม่มีถูกหรือผิด และ ไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม)

1) เพศ

ชาย

หญิง

2) อายุ.....ปี

3) สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย, หย่า, แยกกันอยู่

4) ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษา หรือ ปวช.

อนุปริญญา หรือ ปวส.

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5) ประสบการณ์การทำงาน (นับตั้งแต่บรรจุ)ปี (ถ้ามีเศษ 8 เดือนขึ้นไป

ให้นับเป็น 1 ปี)

6) สายการปฏิบัติงาน

งานสอบสวน

งานสืบสวน

งานป้องกันปราบปราม

งานจราจร

งานอำนวยความสะดวก

7) ชั่วโมงการทำงานต่อวัน.....ชั่วโมง

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

คำชี้แจง คำถามต่อไปนี้จะถามถึงการรับรู้ของท่านที่มีต่อการสนับสนุนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง (โปรดพิจารณาข้อความ และเลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด)

| ข้อความ | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | เห็นด้วย | เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--|--------------------------|-------------|----------|-----------------------|
| 1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นคุณค่าความพยายามทุ่มเททำงานของท่านอย่างมาก | | | | |
| 2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้การดูแลเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างแท้จริง | | | | |
| 3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นของท่าน | | | | |
| 4. สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ | | | | |
| 5. สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะให้ความช่วยเหลือเสมอ เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงาน | | | | |
| 6. เมื่อมีโอกาสสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะให้โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานแก่ท่าน | | | | |
| 7. สำนักงานตำรวจแห่งชาติมักจะให้อภัยต่อความผิดพลาดในงาน โดยไม่ได้ตั้งใจของท่าน | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง คำถามต่อไปนี้จะถามถึงการรับรู้ของท่านที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง (โปรดพิจารณาข้อความคำถาม และเลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด)

| ข้อความคำถาม | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | ไม่เห็น ด้วย | เห็นด้วย | เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|---|--------------------------|-----------------|----------|-----------------------|
| 1. การทำงานทำให้ชีวิตของท่านมีความทุกข์ | | | | |
| 2. งานทำให้ท่านพลาดโอกาสในการทำ กิจกรรมส่วนตัว | | | | |
| 3. เพราะต้องปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ท่านปฏิเสธ ความต้องการส่วนตัวของตัวเอง | | | | |
| 4. ท่านจัดสรรเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้อย่างเหมาะสม | | | | |
| 5. งานของท่านเป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิต | | | | |
| 6. การทำงานเบียดเบียนเวลาส่วนตัวของท่าน | | | | |
| 7. ชีวิตและความสัมพันธ์ในครอบครัวของ ท่านมีปัญหาเนื่องจากการทำงาน | | | | |
| 8. งานส่งผลทางลบต่อความสัมพันธ์ใน ครอบครัว | | | | |
| 9. ท่านรู้สึกเหนื่อยที่ต้องทำงานให้บรรลุผล สำเร็จ | | | | |
| 10. ท่านพบว่าสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตของท่าน เป็นอุปสรรคในการทำงาน | | | | |
| 11. ชีวิตส่วนตัวทำให้ท่านหมดพลังในการ ทำงาน | | | | |
| 12. การทำงานของท่านประสบปัญหา เนื่องจากชีวิตส่วนตัว | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (ต่อ)

| ข้อความ | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | เห็นด้วย | เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--|--------------------------|-------------|----------|-----------------------|
| 13. บทบาทหน้าที่ในครอบครัวทำให้ท่านทำงานได้ไม่เต็มที่ | | | | |
| 14. ท่านใช้เวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัวมากเกินไปจนทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ | | | | |
| 15. ปัญหาส่วนตัวรบกวนการทำงานของ ท่าน | | | | |
| 16. การทำงานทำให้ชีวิตของท่านมีความสุข | | | | |
| 17. การได้ใช้ชีวิตส่วนตัว ทำให้ท่านมีพลังในการทำงาน | | | | |
| 18. ชีวิตส่วนตัวช่วยให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ | | | | |
| 19. ครอบครัวเป็นพลังสนับสนุนการทำงานของท่าน | | | | |
| 20. การทำงานทำให้ชีวิตของท่านและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น | | | | |
| 21. การทำงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน | | | | |
| 22. ครอบครัวทำให้ท่านเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ | | | | |



ตารางผนวกที่ 1 ค่า Corrected Item-Total Correlation (r_{xy}) รายชื่อของแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

| ข้อที่ | ค่า Corrected Item-Total Correlation |
|--------|--------------------------------------|
| 1 | .834 |
| 2 | .779 |
| 3 | .701 |
| 4 | .739 |
| 5 | .676 |
| 6 | .706 |
| 7 | .635 |

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .907

ตารางผนวกที่ 2 ค่า Corrected Item-Total Correlation (r_{xy}) รายชื่อของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

| ข้อที่ | ค่า Corrected Item-Total Correlation |
|--------|--------------------------------------|
| 1 | .674 |
| 2 | .726 |
| 3 | .717 |
| 4 | .584 |
| 5 | .770 |
| 6 | .612 |
| 7 | .706 |
| 8 | .638 |
| 9 | .597 |
| 10 | .622 |
| 11 | .701 |
| 12 | .669 |
| 13 | .767 |

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

| ข้อที่ | ค่า Corrected Item-Total Correlation |
|--------|--------------------------------------|
| 14 | .313 |
| 15 | .509 |
| 16 | .459 |
| 17 | .457 |
| 18 | .512 |
| 19 | .354 |
| 20 | .321 |
| 21 | .576 |
| 22 | .388 |

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .925

ประวัติผู้เขียน

| | |
|-------------------|--|
| ชื่อ-สกุล | น.ส.อินชา ไชยหาญ |
| วัน เดือน ปี เกิด | 17 มกราคม 2531 |
| สถานที่เกิด | กรุงเทพมหานคร |
| วุฒิการศึกษา | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | 551 ถ.ศรีนครินทร์ ต.บางแก้ว อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ |
| ผลงานตีพิมพ์ | - |
| รางวัลที่ได้รับ | - |



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY