อิทธิพลของลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ

The influence of Job Characteristic and Quality of work life Affecting to Happiness at work of The Office of the Inspector General

[1] ธัญจิรา บุญบันดล และจักรพันธ์ กิตตินรรัตน์[2]

Thanjira Boonbandol[1] and Jakkrapan Kittinorarat[2]

[1]หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

E-mail boonbandoljan@gmail.com

Master of Business Administration (Business Administration) Phranakhon Rajabhat University

[2]หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

E-mail Jakkrapan@pnru.ac.th

Master of Business Administration (Business Administration) Phranakhon Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานจเรตำรวจ ด้วยการสุ่มตัวอย่างง่าย จำนวน 178 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านการได้รับ

ข้อมูลย้อนกลับส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สำหรับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความสุขในการทำงานเช่นกัน

คำสำคัญ: ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ข้าราชการตำรวจ

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the nature of work and quality of life that influence the happiness of police employees at the Office of the Inspector General 2) the influence of duties and quality of life towards employees' work satisfaction. This study is quantitative research. Data were collected by questionnaires from police officers of the Office of the Inspector General. The method employed was simple random sampling of 178 people.

The results found that : 1) The study found the sample was highly-satisfied with the nature of the task. The quality of life was perceived to be moderate. In addition, the overall happiness towards work was high. 2) the hypothesis testing results found that differences in gender and level of income affect employees' happiness in the job. Regarding the job description, task identity, autonomy, and feedback that is given impact the work's pleasure. Referring to the personal factors that contribute to a satisfying job include adequate and fair income, social

integration or collaboration, constitutionalism at the workplace, work-life balance, and social relevance of work life.

Keywords: Job Characteristic, Quality of work life, happiness at work, police officer

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องการ กล่าวคือ เมื่อได้ทำงานในองค์กรที่ทำให้เรารู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน มีความสุข และผูกพันกับองค์กร ความรู้สึกในการมาทำงานเปรียบเสมือนการมารวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญเรื่องการสร้างความสุขในการทำงานแพร่หลายมากขึ้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับคนในองค์กรให้กล้าแสดงออกด้านความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในองค์กรมากขึ้น ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข รู้สึกสบายใจ ก้าวหน้าในงาน รวมถึงความกระตือรือร้นที่ได้รับผิดชอบให้รับผิดชอบงานต่างๆ สนุกสนานกับงาน ความสัมพันธ์กับคนในองค์กรเป็นไปในเชิงบวก ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ช่วยลดความกดดัน ความเครียดและความไม่เข้าใจกันของพนักงานภายในองค์กร โดยจะทำให้องค์กรสามารถเติบโตและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ มีตัวแปรสำคัญที่เป็นแรงผลักดัน ก็คือ ตัวแปรของความสุข ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าบุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขนั้น จะส่งผลโดยตรงต่อตนเองและ ส่งผลต่องานที่รับผิดชอบ และต่อองค์กร บุคลากรที่มีสุขภาพจิตที่ดีจะมีความพร้อมและความสุขในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิผลและ

ประสิทธิภาพจนนำพาไปสู่ความมั่นคงก้าวหน้าและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561)

ความสุขในการทำงาน จึงเป็นประเด็นที่ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญในการสร้างเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งสำนักงานจเรตำรวจเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีภารกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1. ตรวจสอบเรื่องร้องเรียน 2. การตรวจราชการ 3. เสริมสร้างระเบียบวินัยและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม 4. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของตำรวจ ซึ่งมีบทบาทสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม เพราะเป็นองค์กรตรวจสอบและสร้างสมดุลการใช้อำนาจอย่างเป็น ซึ่งภารกิจเหล่านี้ทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานจเรตำรวจได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการสืบสวนสอบสวนและแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคดีต่างๆที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน จเรตำรวจจึงต้องเผชิญกับความท้าทาย ความกดดัน และความเครียดมากด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยลักษณะงาน คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของวิจัยดังนี้

1. ด้านประชากร ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานจเรตำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 318 คน (ข้อมูล ฝ่ายธุรการและกำลังพล กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานจเรตำรวจ, 2564) โดยมาเป็นสุ่มตัวอย่างในการศึกษา 178 คน

2. ด้านเนื้อหา ศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ 3) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานจเรตำรวจ จำนวน 318 คน (ข้อมูล ฝ่ายธุรการและกำลังพล กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานจเรตำรวจ พ.ศ.2564) ทำการสุ่มมาเป็นตัวอย่างโดยใช้วิธีการของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง 178 ราย จากนั้นทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยได้กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น 2 ขั้น (Two-stage stratified random sampling) โดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) สรุปเป็นขั้นตอน ดังนี้

1) จัดสรรสัดส่วนจำนวนข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ แยกตามกลุ่ม ต้นสังกัดที่สุ่มได้ (Allocation proportional to size) ในแต่ละต้นสังกัด เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่าง ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ โดยใช้สูตรคำนวณสัดส่วนของประชากรแต่ละหน่วย

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนประชากรในสังกัด} \times \text{จำนวนขนาดตัวอย่างการวิจัย}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

2) ใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยบังเอิญพบเจอและไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าเป็นใคร ตามสังกัดหน่วยงานตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามหน่วยงานในสังกัดสำนักงานจเรตำรวจ

สังกัด	จำนวนประชากร (N)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n)
1. สำนักงานผู้บังคับบัญชา	16	9
2. กองตรวจราชการ 1	23	13
3. กองตรวจราชการ 2	22	12
4. กองตรวจราชการ 3	21	12
5. กองตรวจราชการ 4	23	13
6. กองตรวจราชการ 5	19	11
7. กองตรวจราชการ 6	22	12
8. กองตรวจราชการ 7	21	12
9. กองตรวจราชการ 8	24	13
10. กองตรวจราชการ 9	22	12
11. กองตรวจราชการ 10	20	11
12. กองบังคับการอำนวยการ	85	48
รวม	**318**	**178**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยประยุกต์ใช้จาก จินดาวรรณ รามทอง (2558) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) 4) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) 5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close-Ended Questions) เป็นมาตรวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale)

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการการสร้าง ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุข ในการทำงาน โดยการพิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ และตามกรอบแนวคิดของการวิจัย จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย และด้านการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

ขั้นที่2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลอง (Tryout) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาครายด้านและทั้งชุด มีค่าอยู่ระหว่าง .88 - .94 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือได้มาก (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010, อ้างถึงใน Ahdika, 2017)

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานจเรตำรวจจนครบ 178 ชุด และทำตรวจสอบแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ของคำตอบ จากนั้นจึงจัดเรียงหมวดหมู่และแยกข้อมูลของแบบสอบถาม และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

3.การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติวิเคราะห์ ดังนี้

1) สถิติพรรณนา ด้วยการวิเคราะห์ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) สถิติอนุมาน เพื่อจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับของปัจจัยลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ โดยผลการศึกษานี้ เป็นไปเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน พบว่าระดับของปัจจัยลักษณะงานจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็น ด้านความหลากหลายของงาน และด้านความมีอิสระในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ระดับของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ พบว่า ระดับของความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความรื่นรมย์ในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ โดยผลการศึกษานี้เป็นไปเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยจำแนกผลการศึกษาตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานวิจัยที่ 1 คือ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เลือกใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวเดียว หรือการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทีละตัวต่อตัวแปรตาม (Follow up analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ

ปัจจัยลักษณะงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.722	.276		2.617	.004*		
ความหลากหลายของงาน (x_1)	-.132	.085	-.131	-1.558	.121	.453	2.206
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (x_2)	.349	.094	.318	3.699	.000*	.434	2.305
ความสำคัญของงาน (x_3)	-.024	.909	-.024	-.269	.788	.396	2.525
ความมีอิสระในงาน(x_4)	.267	.075	.272	3.589	.000*	.557	1.795
การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (x_5)	.376	.081	.357	4.656	.000*	.546	1.831

R= .719, R square = .748, Adjusted R Square = .632, SE (est.) =.610, F = 27.88, Sig. =.000, Durbin-Watson =1.773

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่า Durbin – Watson พบว่าได้ค่าเท่ากับ 1.773 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความคลาดเคลื่อน และเงื่อนไงอีกข้อหนึ่งในการ วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรมีค่าไม่ ใกล้ศูนย์และมีค่า Variance Inflation Factor มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ดังนั้นตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับ ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นตัวแปรที่อิสระต่อกัน ซึ่งถือว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวไม่ ก่อให้เกิด Multicollinearity จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปร เรียงตามลำดับตาม

กรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.632 แสดงว่า สัมประสิทธิ์ความคิดเห็นเมื่อขจัดอิทธิพลของค่า (R square) ที่เกิดจากจำนวนตัวอย่างปัจจัยลักษณะงาน สามารถพยากรณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ ได้ร้อยละ 63.20 และมีค่า SE (est.) เท่ากับ .610 หน่วย หมายความว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณค่าที่เกิดจากการใช้โมเดลนี้จะมีค่าเท่ากับ .610 โดยมีค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 27.88 และค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ ขึ้นอยู่กับปัจจัยลักษณะงาน อย่างน้อย 1 ด้าน ดังนั้นจึงวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ให้เห็นว่าปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับ นัยสำคัญที่ 0.05 มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีค่ามากที่สุด (B = 0.376) ลำดับรองลงมาคือ ความมีอิสระในงาน (B = 0.349) และด้านสุดท้ายคือเอกลักษณ์ของงาน (B = 0.267) ดังนั้นสามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ และสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$y = .722 + .349(x_2) + .267(x_4) + .376(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$z = .357(x_5) + .318(x_2) + .278(x_4)$$

สมมติฐานที่ 2 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันประชาธิปไตยในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานจเรตำรวจ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	350.	196.		1.788	**007.		
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (x_1)	253.	.067	.229	3.772	000.**	535.	1.871
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(x_2)	087.-	.061	-.090	-1.417	158.	486.	2.059
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง (x_3)	050.	.065	.053	767.	444.	417.	2.400
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (x_4)	087.-	.066	-.089	-1.319	189.	431.	2.320
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (x_5)	232.	.064	.248	3.608	000.*	418.	2.390
ประชาธิปไตยในหน่วยงาน (x_6)	134.	.064	.152	2.084	039.*	370.	2.702
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (x_7)	315.	.051	.363	6.122	000.*	560.	1.786
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (x_8)	126.	.062	.134	2.041	043.*	456.	2.195
R= .817, R square = .667, Adjusted R Square = .651, SE (est.) =.377, F = 42.308, Sig. =.000, Durbin-Watson =1.951							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่า Durbin – Watson พบว่าได้ค่าเท่ากับ 1.951 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความคลาดเคลื่อน และเงื่อนไงอีกข้อหนึ่งในการ วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรมีค่าไม่ ใกล้ศูนย์ และมีค่า Variance Inflation Factor มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ดังนั้นตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับ ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นตัวแปรที่

อิสระต่อกัน ซึ่งถือว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวไม่ ก่อให้เกิด Multicollinearity จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปร เรียงตามลำดับตามกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.651 หมายถึง สัมประสิทธิ์ความคิดเห็นเมื่อขจัดอิทธิพลของค่า (R square) ที่เกิดจากจำนวนตัวอย่าง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ ได้ร้อยละ 65.10 และมีค่า SE (est.) เท่ากับ .377 หน่วย หมายความว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณค่าที่เกิดจากการใช้โมเดลนี้จะมีค่าเท่ากับ .377 โดยมีค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 42.308 และค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ ขึ้นอยู่กับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน ดังนั้นจึงวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ให้เห็นว่าปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีค่ามากที่สุด (B=.315) ลำดับรองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (B=.253) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (B=.232) และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (B=.126) ดังนั้นสามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ

ตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ และสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$y = .350 +)253.x_1) +) 232.x_5) +)134.x_6) +)315.x_7) +)126.x_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$z =)363.x_7) +) 248.x_5) +)229.x_1) +)152.x_6) +)134.x_8)$$

การอภิปรายผล

1. ผลจากการศึกษาพบว่า ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ สอดคล้องกับภัทรดนัย ใต้ไธสง (2561) ที่พบว่าลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่จะทำงานหนึ่งอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ (Oerlemans & Bakker, 2018) รวมถึงการได้รับผลการปฏิบัติงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อที่จะทำให้มีการพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น (Poetz & Volmer, 2022; Salas-Vallina et al., 2020) เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้ดี มีความถูกต้องแล้วย่อมเกิดความพึงพอใจในงาน (Nadesan & Mathyinparasan, 2021) ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน (Butt et al., 2019)

ในขณะที่ความหลากหลายของงาน และความสำคัญของงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ อาจจะเป็นเพราะว่าหน่วยงานราชการมีลักษณะงานที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละหน่วยงาน

ทำให้ความหลากหลายของงานภายในหน่วยค่อนข้างน้อย รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายทุกงานล้วนต้องให้ความสำคัญเนื่องจากส่วนใหญ่เป็นเรื่องความเดือดร้อนของประชาชนและต้องการความเป็นธรรม

2. ผลจากการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ สอดคล้องกับ เพนด์เซย์ และ ลุยการ์ (Pendse & Ruikar, 2013) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ และสามารถตอบสนองความต้องการ รวมถึงความปรารถนาของมนุษย์ได้ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน (Hosseinabadi et al., 2013)

ในขณะที่สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตน รวมทั้งความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ อาจเป็นเพราะหน่วยงานราชการส่วนใหญ่จะได้รับงบประมาณในการปรับปรุงและพัฒนาแต่ละหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้อาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องมีความปลอดภัยและมีมาตรฐาน อีกทั้งการรับราชการในอาชีพตำรวจ เป็นอาชีพ ที่มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ดังนั้นหน่วยงานต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ปัจจัยในด้านนี้ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมภายในหน่วยงานเพื่อสร้างความสามัคคีและสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างตำรวจหญิงและตำรวจชาย รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. องค์กรควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม เพิ่มความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่งก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิด เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและลดความกดดันจากการทำงาน รวมถึงการได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

3. องค์กรควรพิจารณาค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย รวมถึงสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแค่เพียงสำนักงานจเรตำรวจเพียงหน่วยงานเดียวในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในหน่วยงานอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพิ่มเติมเพื่อทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปอ้างอิงได้กว้างขวางมากขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงสำรวจซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ในการทำวิจัยครั้งต่อไป หากต้องการให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง และตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการวิจัยเชิงทดลองประกอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่แตกต่างจากการวิจัยนี้

3. ควรมีการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานต่อองค์การกับตัวแปรอื่น เช่น ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

References

Jindawan Ramthong. (2015). Happiness in the work of support personnel. Prince of Songkla University, Hat Yai Campus : A Group Causal Analysis Work experience. Master of Public Administration Thesis Prince of Songkhla University

Phatradanai Taithaisong. (2018). Happiness at work of employees of True Distribution and Sales Co., Ltd. in the upper northeastern region. Valaya Alongkorn Review Journal (Humanities and Social Sciences), 8(1), 15-35.

Butt, R. S., Altaf, S., Chohan, I. M., & Ashraf, S. F. (2019). Analyzing the role of quality of work life and happiness at work on employees' job satisfaction with the moderation of job stress, empirical research of Jiangsu University. *International Journal of Scientific & Technology Research*, *8*(10), 1905-1915.

Hair, J.F., *Black*, W.C., *Babin*, B.J. and *Anderson*, R.E. (*2010*) Multivariate Data Analysis. 7th Edition, Pearson, New York.

Hosseinabadi, R., Karampourian, A., Beiranvand, S., & Pournia, Y. (2013). The effect of quality circles on job satisfaction and quality of work-life of staff in emergency medical services. *International emergency nursing*, *21*(4), 264-270.

Nadesan, T., & Mathyinparasan, J. (2021). Employee Happiness and its Relationship with Job satisfaction: An Empirical Study of Academic staff in a Selected Sri Lankan University. *3*, 34-43.

Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2018). Motivating Job Characteristics and Happiness at Work: A Multilevel Perspective. *Journal of Applied Psychology*, *103*, 1230–1241.

Pendse, M., & Ruikar, S. (2013). The Relation between Happiness, Resilience and Quality of Work Life and Effectiveness of a Web-Based Intervention at Workplace. *Journal of Psychosocial Research*, *8*(2).

Poetz, L., & Volmer, J. (2022). A diary study on the moderating role of leader-member exchange on the relationship between job characteristics, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Frontiers in Psychology*, *13*.

Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernández-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, *107*, 162-171.

Taithaisong P) .2018). HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEE AT TRUE DISTRIBUTION AND SALES COMPANY LIMITED, REGIONAL UPPER NORTHEAST. *Valaya Alongkorn Review*, *8*(1), 15–35. Retrieved from https://so06.tci-thaijo.org/index.php/var/article/view/146930