

เจตคติต่องานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม

Attitudes on Work and Quality of Work Life Affecting the Performance
Effectiveness of the Non-Commissioned Police Officers
in Nakhon Pathom Province

วราเสฏฐ์ กลั่นหวาน¹ ภมร ขันระหัด² ธนิสร ยืนยง³

Waraseat Klanwan¹ Phamorn Khanthahat² Tanisorn Yeunyong³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับเจตคติต่องาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน (2) เพื่อวิเคราะห์เจตคติต่องานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และ (3) เพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด ตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม เป็นวิจัยแบบผสมวิธี ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด ตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณจำนวน 400 คน ใช้การสุ่มแบบง่าย เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพจำนวน 18 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และ ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์สาระ

ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจตคติต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Doctor of Public Administration, Faculty of Political Science, Pathum Thani University

² รองศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Assoc. Prof. Dr., Faculty of Political Science, Pathum Thani University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Assistant Professor Dr., Faculty of Political Science, Pathum Thani University

2. ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในงาน (X_2) ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม (X_8) และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X_{10}) สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ร้อยละ 7.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย (1) สนับสนุนสวัสดิการด้านการปฏิบัติงาน ด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านการศึกษาบุตร และด้านที่พักอาศัย (2) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ คุณสมบัติของข้าราชการให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานในอนาคตจะช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสก้าวหน้าในงานได้ (3) ปลุกฝังวัฒนธรรมการทำงานที่ดีร่วมกัน การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร ให้มีจุดเป้าหมายต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญ และ(4) ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการพัฒนาความสามารถระดับบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร

คำสำคัญ : เจตคติต่องาน, คุณภาพชีวิต, ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

Abstract

The research objectives were: 1) to study the attitudes on work and quality of work life affecting performance effectiveness of the non-commissioned police officers in Nakhon Pathom Province; (2) to analysis the attitudes on work and quality of work life affecting performance of the non-commissioned police officers in Nakhon Pathom Province; and 3) to propose the guidelines to increase the performance effectiveness of non-commissioned police officers under the jurisdiction of Nakhon Pathom Provincial Policeman. This was the mixed methods research. The target population was the non-commissioned police officers under the jurisdiction of Nakhon Pathom Provincial Policeman; the sample group of quantitative research was the 400 non-commissioned police officers, selected by the simple random sampling method, the research instrument was the questionnaire; the sample group of qualitative research was the 18 non-commissioned police officers, selected by the purposive sampling method, the research instrument was the interview form. The quantitative data analysis statistics were the frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, correlation analysis and the content analysis for qualitative data.

The research findings were:

1. The non-commissioned police officers in Nakhon Pathom Province found the opinion on the attitudes on work, the overall was at high level; the opinion on the quality levels of work life, the overall was at moderate level; and the opinion on the levels of performance effectiveness, the overall was at high level.

2. The relationship between the attitudes on work and quality of work life affecting performance effectiveness of the non-commissioned police officers in Nakhon Pathom Province found the factor of work participation aspect (X_2), the factor of social integration aspect (X_8), and the factor of work-life balance aspect (X_{10}) could explained the 7.90 percent of variables' variation at statistics significance level 0.05.

3. The guidelines to increase the performance effectiveness of non-commissioned police officers under the jurisdiction of Nakhon Pathom Provincial Policeman were: (1) support for the operational benefits aspect, the medical expenses aspect, the children's education aspect, and the housing aspect; (2) promote the development of potential qualifications of non-commissioned police officers aligned with the future positions will allow the individual to have the opportunity to advance in the job; (3) cultivate the good working culture together, building relationships between members in the organization to have goals for the objectives of the organization is important; and (4) promote work practices that contribute to the development of individual competences that influence organizational effectiveness.

Keywords: Attitudes on work, Quality of work life, Performance Effectiveness

บทนำ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานคือผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งตามแนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงานนั้นคือการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผลสำเร็จที่ต้องการ ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานใดน้อยที่สุดและผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตาม แต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่นๆ โครงการนั้นก็จะไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด (วชิรวัชร งามละม่อม : 2559)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรทุกคนต้องการเป็นความรู้สึกของปัจเจกบุคคลในเชิงความพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่ปรารถนาเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกองค์กรนั้นๆ คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย เช่น สภาพของงาน ผลการตอบแทน ขวัญกำลังใจ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นต้น ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์กร จึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงมีพื้นฐานที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมองค์กร เทคนิคการบริหารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความผูกพัน และทำงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้องค์กรได้รับผลผลิตสูงอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด การที่คนอยากทำงานหรือเต็มใจทำงานย่อมเกิดจากแรงจูงใจ และขวัญในการทำงาน ซึ่งหากเกิดขึ้นแล้ว ย่อมทำให้คนมีความตั้งใจและเต็มใจทำงาน ผลงานที่ออกมาดี ทำงานด้วยความผาสุก ก่อเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (ณัฐฉลดา รัตนคช ,2557 : 9)

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลสำคัญต่อองค์กรและพนักงานในประเด็นต่อไปนี้ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้นสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้า ประสิทธิภาพของคนย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวมทำให้องค์การมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการมีทุนมนุษย์ที่ดี ย่อมเป็นทุนสำหรับกระบวนการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์การ (กิงพร ทองใบ ,2559 : 11)

ปัจจุบันข้าราชการตำรวจได้รับเงินเดือนต่ำ เมื่อพิจารณาจากค่าครองชีพและลักษณะของการปฏิบัติงาน งานตำรวจเป็นงานที่หนักและเสี่ยงอันตราย แต่ในขณะเดียวกันสังคมก็ยังไม่ยอมรับว่าตำรวจเป็นข้าราชการประเภทพิเศษที่ควรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเงินเดือนข้าราชการตำรวจชั้นปะทวนนั้น เป็นเงินเดือนที่น้อยเมื่อเทียบกับข้าราชการพลเรือนต่างๆ และอยู่ในระดับต่ำกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในศาล จริงอยู่ข้าราชการตำรวจบางตำแหน่งมีเงินพิเศษ แต่ก็เป็นส่วนน้อย ส่วนใหญ่ยังอาศัยเงินเดือนที่เป็นค่าครองชีพ (วสิษฐ์ เดชบุญชร , 2551 : 17)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม จึงสนใจที่จะวิจัยเรื่อง เจตคติต่องานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม และสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความสุขในการทำงาน เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้า ส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับเจตคติต่องาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อวิเคราะห์เจตคติต่องานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับเจตคติต่องาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม
2. เจตคติต่องานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง เจตคติต่องานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

เจตคติที่มีต่องาน ประกอบด้วย 1) ด้านความพึงพอใจในงาน 2) ด้านการมีส่วนร่วมในงาน 3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร (สืวลี ฉิมวาส, 2551 : 15) และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน 2) สิ่งแวดล้อม 3) โอกาสการพัฒนาความรู้ 4) ความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ (Walton ,1973 :12) และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) การปรับตัว 5) การพัฒนาเพื่อประสิทธิผลองค์กร 6) การอยู่รอด (Gibson ,1979:245)

2. ด้านประชากร

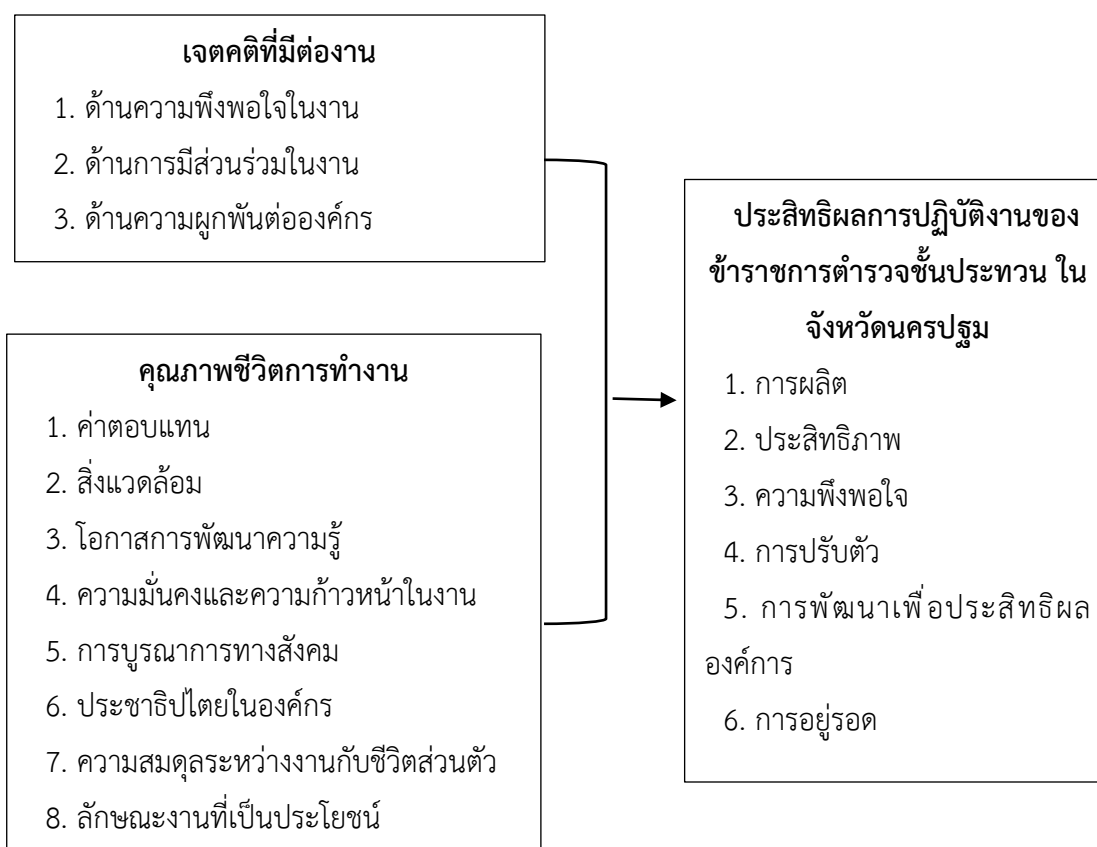
ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม จำนวน 1,317 คน

3. ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย เริ่มตั้งแต่ เดือนมกราคม 2564 ถึง เดือนมิถุนายน 2565

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง เจตคติต่องานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม ทั้งนี้ผู้ศึกษาเจตคติที่มีต่องาน ตามแนวคิดของ สิวลี ฉิมวาส (2551 : 15) คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1973 :12) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม ตามแนวคิดของ Gibson (1979 : 245) เพื่อนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องมามากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed method research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม จำนวน 1,317 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) จำนวน 400 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม โดยแบ่งออกเป็น 12 สังกัดสถานีตำรวจภูธร ได้แก่ (1) สถานีตำรวจภูธรเมืองนครปฐม (2) สถานีตำรวจภูธร นครชัยศรี (3) สถานีตำรวจภูธรสามพราน (4) สถานีตำรวจภูธรกำแพงแสน (5) สถานีตำรวจภูธรบางเลน (6) สถานีตำรวจภูธรคอนตูม (7) สถานีตำรวจภูธรพุทธมณฑล (8) สถานีตำรวจภูธรโพธิ์แก้ว (9) สถานีตำรวจภูธรโพรงมะเดื่อ (10) สถานีตำรวจภูธรสามควายเผือก (11) สถานีตำรวจภูธรกระต๊อบ และ (12) สถานีตำรวจภูธรบางหลวง

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Closed-end Question) คำถามปลายเปิด (Open-end Question) คำถามแบบมีตัวเลือกคำตอบ (Choice Question) และคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ชั้นยศ อายุราชการ โดยสามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 1) ด้านความพึงพอใจในงาน 2) ด้านความมีส่วนร่วมในงาน 3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร (สวลิ ฉิมวาส, 2551 : 15) เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะระดับความเห็น สามารถเลือกตอบได้ 5 ระดับตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน 2) สิ่งแวดล้อม 3) โอกาสการพัฒนาความรู้ 4) ความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ (Walton, 1973 : 12) สามารถเลือกตอบได้ 5 ระดับตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 1) การผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) การปรับตัว 5)

การพัฒนาเพื่อประสิทธิภาพองค์กร 6) การอยู่รอด (Gibson ,1979:245) สามารถเลือกตอบได้ 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

เกณฑ์สำหรับการใช้ในการวิเคราะห์การให้คะแนนเกี่ยวกับเกี่ยวกับเจตคติต่องานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม มีค่าเฉลี่ยจากการแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่องานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม เช่น หนังสือ วิทยานิพนธ์ สถิติและบทความต่าง ๆ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมกับประเด็นที่ต้องการศึกษา

2. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำร่างแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้ให้ข้อมูลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกตามรายข้อตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.21 – 0.95 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามความสมัครใจ ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ทำการกำหนดรหัสลงรหัส บันทึกข้อมูล แล้วจึงนำไปประมวลผลข้อมูลหาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 ระดับเจตคติของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 4 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยพิจารณาจากปัจจัยตัวแปรอิสระ และน้ำหนักของแต่ละตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis : MRA) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาเจตคติต่องานและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม สรุปสาระสำคัญดังนี้

1.ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 และเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 สถานภาพสมรส จำนวน 253 คิดเป็นร้อยละ 63.2 ส่วนใหญ่ชั้นยศสิบตำรวจโท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 มีอายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0

2.การศึกษาระดับเจตคติของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเจตคติของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ดังนี้ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจตคติด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.37) รองลงมา ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.45) และด้านการมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

3.การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ดังนี้ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.46) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.46) และด้านความมั่นคงและการก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

4. การศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ดังนี้ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการพัฒนาเพื่อประสิทธิผลองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.43) รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.45) และด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (multiple linear regression analysis enter) ระหว่าง เจตคติต่อการทำงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม

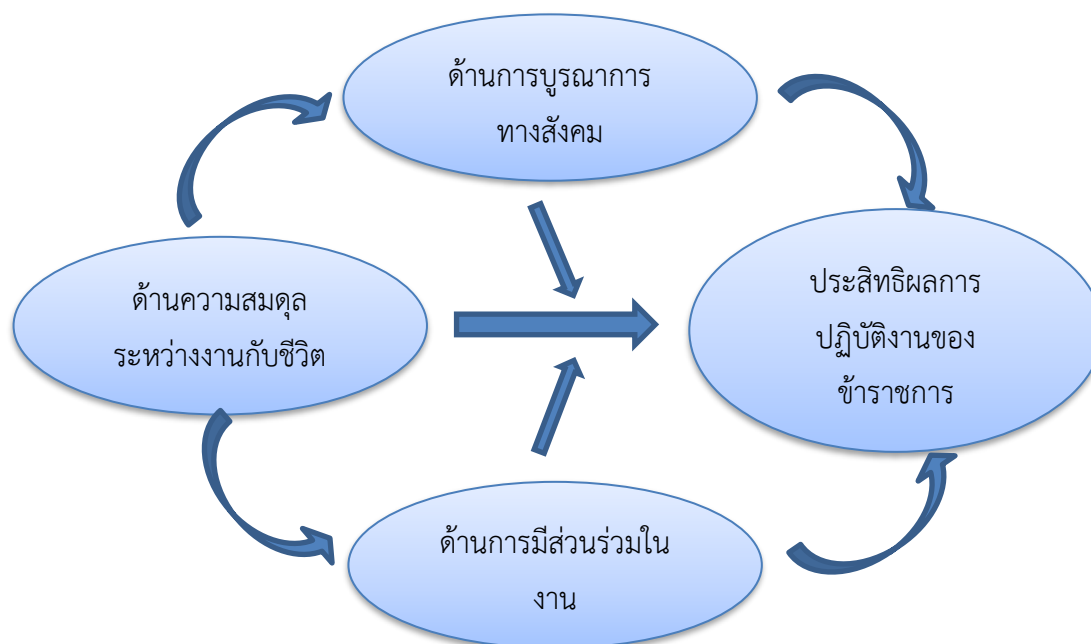
ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Constant	3.071	.211		14.531	.000
ด้านความพึงพอใจในงาน (X_1)	.024	.020	.061	1.203	.230
ด้านความมีส่วนร่วมในงาน (X_2)	.051	.023	.115	2.194	.029*
ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X_3)	.018	.025	.037	.698	.486
ด้านค่าตอบแทน (X_4)	.011	.019	.029	.584	.560
ด้านสิ่งแวดล้อม (X_5)	.007	.021	.018	.361	.718
ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ (X_6)	.031	.020	.077	1.539	.125
ด้านความมั่นคงในงาน (X_7)	.035	.022	.080	1.562	.119
ด้านการบูรณาการทางสังคม (X_8)	.058	.021	.149	2.816	.005*
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_9)	.024	.020	.061	1.184	.237
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X_{10})	.069	.020	.176	3.410	.001*
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ (X_{11})	.006	.018	.016	.322	.748
R = 0.281, R Square = 0.079, Adjuster R Square = .053					
Std. Error of the Estimate = 0.17314 F = 3.034, Sig = 0.001					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.วิเคราะห์เจตคติต่องานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการทำงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนครปฐม ตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance Inflation factor: VIF) จากตารางที่ 1 แสดงค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม (Y) กับเจตคติต่อการทำงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ .281 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในงาน (X_2) ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม (X_8) และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X_{10}) สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ร้อยละ 7.90 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .173 ดังสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม ดังนี้ $\hat{Y} = 3.071 + 0.069(X_{10}) + 0.058(X_8) + 0.051(X_2)$

6.การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการสัมภาษณ์ พบว่า (1) พิจารณาสวัสดิการด้านการปฏิบัติงาน ด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านการศึกษาบุตร และด้านที่พักอาศัย ที่ (2) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ คุณสมบัติของข้าราชการให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานในอนาคตจะช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสก้าวหน้าในงานได้ (3) ปลุกฝังวัฒนธรรมการทำงานที่ดีร่วมกัน การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร ให้มีจุดเป้าหมายต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญ (4) ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการพัฒนาความสามารถระดับบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร

7. องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย จากรูปที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์การที่ทำงาน พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร และที่สำคัญส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างเหมาะสม สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อการบริหารจัดการของผู้นำที่เปิดโอกาสให้กับพนักงานได้พัฒนาความสามารถในการทำงาน (2) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร พบว่า ระบบการบริหารจัดการงานในองค์กรมีความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลเมื่อไม่มีการสร้างอุปสรรคต่อการทำงานจากสภาพปัญหาส่วนตัวของบุคคล และการเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลนี้เองทำให้พนักงานในองค์กรมีความเป็นอิสระในการใช้ชีวิตในองค์กร และ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม พบว่า สภาพการทำงานที่มีเวลาส่วนตัวและเวลาการทำงานอย่างชัดเจน การที่เพื่อนร่วมงานไม่รบกวนในวันหยุดของกันและกัน ตลอดจนการปรับทุกข์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุผล และการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน



รูปที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

อภิปรายผล

1. การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐมที่มีต่อเจตคติของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในงาน มีความเชื่อมโยงกับผลการศึกษาของ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว จำแนกดังนี้ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมที่แตกต่างกันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาเจตคติต่อการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม และ 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านเจตคติต่อการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านเจตคติต่อการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.204 คะแนน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า เจตคติต่อการทำงานด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งและส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และท่านรู้สึกดีที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและเท่ากัน คือ 4.33 คะแนน

รองลงมาคือ เจตคติต่อการทำงานด้านความร่วมมือในงาน ปัจจัยที่านรู้สึกระตือรือร้นเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.30 คะแนน และเจตคติต่อการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และถนัด มีค่าเฉลี่ย 4.20 คะแนน ตามลำดับ

2. การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาเพื่อประสิทธิภาพองค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านการผลิต ด้านการปรับตัว และด้านการอยู่รอด มีความเชื่อมโยงกับผลการศึกษาของ ปภาวี สุขมณี และฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์ (2554) เรื่อง ความรู้ความสามารถของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์พบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยด้านคุณภาพผลงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คืองานที่ปฏิบัติต้องใช้ความประณีต รับผิดชอบและละเอียดรอบคอบในการจัดทำและนำเสนอข้อมูล ข้อมูลและรายงานการเงินที่จัดทำมีความครบถ้วนถูกต้องชัดเจนและเป็นระเบียบเรียบร้อย และงบการเงินหรือข้อมูลที่จัดทำมีความครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้และมีความผิดพลาดน้อย และด้านปริมาณผลงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ปริมาณผลงานมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ และภาระหน้าที่จำนวนผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณงานตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้และจำนวนผลงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถทำได้สูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้และด้านความพึงพอใจความตรงต่อเวลาในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดทำรายงานเอกสารทางภาษีได้ทันตามกำหนดเวลา การนำเสนอและจัดส่งงบการเงินได้ทันตามกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนด และการทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตรงต่อเวลาสม่ำเสมอตลอดปี สามารถอภิปรายปัจจัยด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในระดับองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานอย่างเป็นอิสระ และสมาชิกทุกคนในองค์กรร่วมรับรู้เกี่ยวกับความเป็นไปในองค์กรเป็นอย่างดี ดังนั้นควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม กำหนดกฎเกณฑ์ประกาศให้ทราบเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ไม่ให้เกิดการกลางแกลงใจในหมู่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้วยตนเอง

1.2 ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่สามารถบริหารจัดการเวลาส่วนตัวกับเวลาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในงานทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัด ตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีสาระดังนี้

2.1 ศึกษาความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม กับจังหวัดใกล้เคียง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาเพื่อทำการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐมกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรในจังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนว่าแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำมาปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก

2.3 ศึกษาพื้นที่ความเครียดสูง เช่น ชายแดนใต้ ถึงความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ว่ามีผลกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร

2.4 ศึกษาการมีส่วนร่วมในงานแบบบูรณาการทางสังคม เพื่อให้เกิดการส่งเสริมในเชิง สร้างสรรค์โดยมีสังคมส่วนรวมเป็นจุดศูนย์กลาง

บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ (2559) .การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน .ในเอกสารประกอบการอบรมการ เสริมความรู้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน .สาขาวิชาวิทยาการจัดการ:มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐฉลดา รัตนคช. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับประณม. ปภาวิสุขมณี และฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์. (2554). ความรู้ความสามารถของนักบัญชีที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ระดับ 5 ดาว. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วชิรวรรณ งามละม่อม. (2559). **ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการจัดการกา**
TRDM: ปทุมธานี.

วสิษฐ์ เดชกุญชร. (2551). **จันทน์หอม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มติชน.**

สวลี นิมวาส. (2551). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมดุสิตปรีนเซส ศรี**
นครินทร์. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยดุสิตธานี

Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of psychological testing.** New York: Happer and
Row.

Gibson, et al. (1979). **Organizational Behavior Structure Process Behavior Dallas.**
Texas: Business Publication, Inc.

Likert, Rensis. (1977). **The Method of Constructing and Attitude Scale.** In Reading
in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.

Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** 3rd Ed. New York. Harper
and Row Publications.

Walton, R. E. (1973). **Quality of Working Life: What is it?** Slone Management Review,
15(1).