Received: *6 September 2023*
Revised: *18 March 2024*
Accepted: *9 April 2024*

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี
Quality of Work Life and Organizational Commitment Affecting Performance Effectiveness of Non-Commissioned Police Officers in Nonthaburi Province

จิระกันตม์ ปิยะธาราธิเบศร์[1] ภมร ขันธะหัตถ์[2] ธนิศร ยืนยง[3]
Jiragun Piyatarathibeth[1] Phamorn Khanthahat [2] Tanisorn Yeunyong[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี (2) เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี และ (3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี เป็นวิจัยผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จำนวน 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 20 คน เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า

1.ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความพึงพอใจ ด้านการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านการอยู่รอด ด้านการพัฒนาเพื่อประสิทธิผลองค์การ และด้านการปรับตัวตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

[1] นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี Email:
Student of 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

และเป็นธรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นไปตามพันธกิจขององค์การ กำหนดนโยบายที่มีความเป็นรูปธรรมและปฏิบัติจริง ตามระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีความเหมาะสมกับองค์การ เพื่อก่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และมีความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The research purposes were (1) to study the levels of the performance effectiveness of non-commissioned police officers in Nonthaburi Province; (2) to analyze the quality of work life and organizational commitment affecting performance effectiveness of non-commissioned police officers in Nonthaburi Province; and (3) to propose guidelines for developing the effectiveness of performance of non-commissioned police officers in Nonthaburi Province. This was the mixed methods research. The quantitative research sample group was the 292 non-commissioned police officers of Nonthaburi Provincial Police Region, the research instrument was the questionnaire; the qualitative research sample group was the 20 non-commissioned police officers, the research instrument was the in-depth interview form. The data analysis statistics were the frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, and correlation analysis.

The research findings were:

1. The performance effectiveness of non-commissioned police officers in Nonthaburi Province found the overall was at high level; the descending mean were the satisfaction aspect, the product aspect, the efficiency aspect, the survival aspect, the aspect of development for organizational effectiveness, and the adaptation aspect, respectively.

2. The quality of work life and organizational commitment found the leadership aspect, the work aspect, the advancement and job security aspect, the work in society aspect, and the appropriate and fair compensation aspect affected the performance effectiveness of non-commissioned police officers in Nonthaburi Province at statistical significance level .05.

3. Should promote systematic operations and in accordance with the mission of the organization, formulate concrete policies and practice according to the rules

and regulations that are appropriate for the organization, to cause clarity in work, and have fairness without discrimination.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Performance Effectiveness

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (กองสวัสดิการแรงงาน ,2559 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กรต่อกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขมีความพึงพอใจในงาน เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์กร หรือเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการบริหารงานให้ดีขึ้น โดยยึดหลักค่านิยมร่วมกันมุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติคือ ด้านประสิทธิผลขององค์กร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร ที่สามารถตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรได้ (วิชาญ เคยการ ,2558)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่งคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร ดังนี้ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์การทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลิตภาพขององค์การเพิ่มขึ้น 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษาฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (ผจญ เฉลิมสาร ,2560)

ความผูกพันต่อองค์การ สามารถแยกอกเป็น 1. ความผูกพันทางทัศนคติ (attitudinal commitment) เป็นความปรารถนาของพนักงานที่จะอยู่กับองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงานหนักให้แก่องค์การ 2. ความผูกพันทางพฤติกรรม (behavioral commitment) เป็นความผูกพันที่

เป็นกระบวนการ เป็นการตัดสินใจที่ยกเลิกไม่ได้ หรือไม่สามารถถอนตัวออกจากองค์การได้เช่น ขั้นตอนหรือกระบวนการเริ่มแรกที่เข้ามาทำงาน หรือการตัดสินใจที่ผิดพลาดที่ย่างก้าวเข้ามาทำงานกับองค์การทำให้ตนต้องมีความผูกพันต่อการกระทำนั้น ยกตัวอย่างเช่น พนักงานในระดับล่างได้รับความยากลำบากในโปรแกรมการฝึกงานเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานกับเครื่องจักร ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเสียเวลาและยังต้องมีพันธะกับองค์การนั้นต่อไป จึงไม่สามารถออกจากองค์การได้จึงเป็นเพียงความรู้สึกที่ต้องผูกมัดอยู่กับองค์การเท่านั้น และพนักงานก็จะพยายามหาเหตุผลมาสนับสนุนให้กับตนเองว่าได้ตัดสินใจถูกต้องแล้วที่ทำงานกับองค์การนี้ เหตุผลสนับสนุนได้แก่ การเน้นไปที่คุณค่าของผลประโยชน์ที่ได้รับในยามเกษียณอายุ ดังนี้ความรู้สึกที่ต้องยึดติดกับองค์การดังกล่าวจึงไม่ได้หมายความว่าพนักงานผู้นั้นมีความผูกพันทางทัศนคติต่อองค์การในระดับสูง (Steers, R.M., 1977 : 68) ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่ดีต่อองค์การซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วตามลักษณะสภาพการทำงาน หรืออีกนัยก็คือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงและคงอยู่ในช่วงเวลานานกว่าส่วนที่คล้ายคลึงกันคือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพัน กับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Baron, R.A., 1986)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้ หรือได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่าประสิทธิผลนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพแนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้นของงานจะมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กันว่าผลสำเร็จที่เราต้องการนั้นคืออะไร ประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง การที่ดำเนินโครงการหรืองานอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วและปรากฏว่าผลเกิดขึ้น (outcomes) หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น (output) ณ ระดับหนึ่งระดับใดที่เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการใช้ทรัพยากร (resources) หรือปัจจัยนำเข้า (inputs) มากน้อยเพียงใด ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานใดน้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด ในทางตรงกันข้ามโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตามแต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่นๆ โครงการนั้นก็จะไม่ใช่โครงการที่ มีประสิทธิผลสูงสุด (วชิรวัชร งามละม่อม ,2558) กล่าวได้ว่าประสิทธิผลการทำงาน หมายถึง ปฏิกิริยาของบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นหมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล (Guest, Robert H.,1979)

ข้าราชการตำรวจเป็นบุคลากรของรัฐที่มีปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากมี ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานสูง ปัจจุบันพบว่า ภาระงานที่มีมากเกินกำลังพลและการที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลาหลายชั่วโมงในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ จึงส่งผลต่อตนเองและการปฏิบัติงาน เช่น เกิดความความอ่อนล้าในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นเวลาเวลาพักผ่อนน้อย เกิดความเครียดจากการทำงาน ขาดความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัวรวมทั้งความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า อัตราเงินเดือนในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากค่าครองชีพในการดำรงชีวิตที่เพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสก้าวหน้าในการทำงานยังขึ้นอยู่กับระบบอุปถัมภ์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจทั้งสิ้น โดย จะพบว่าเมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวเกิดปัญหาก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผลเสียจะ ตกกับประชาชนซึ่งผลกระทบที่ตามมา คือ องค์การมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาประชาชน ทำประชาชนขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสร้างความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จึงอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบ โดยตรงต่อการปฏิบัติงานขององค์กรและเป็น ส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เพราะข้าราชการตำรวจเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ยิ่งต่อระบบงานขององค์กรและเป็นกำลังสำคัญ ในการผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุตามภารกิจ ที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและสนใจในคุณค่าของคุณภาพชีวิตการทำงาน และบริหารงานให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่าง เกื้อกูล หากผู้บังคับบัญชามีนโยบายส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้ข้าราชการตำรวจย่อมส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่เมื่อใดที่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลลดลง บุคคลจะรู้สึกเหนื่อยล้า ไม่มีแรงกระตุ้นที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการขาดงานและลาออกในที่สุด (สราวุธ วรดิษฐวงษ์, 2563)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี

2. เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี

3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี

2. ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี สามารถอธิบายถึงขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านเนื้อหาแบ่งออกเป็น ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) บูรณาการทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงานในสังคม (Richard E.Walton,1973)

ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ด้านองค์การ 2) ด้านงาน 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านภาวะผู้นำ (Patrick M. Lencioni, 2012)

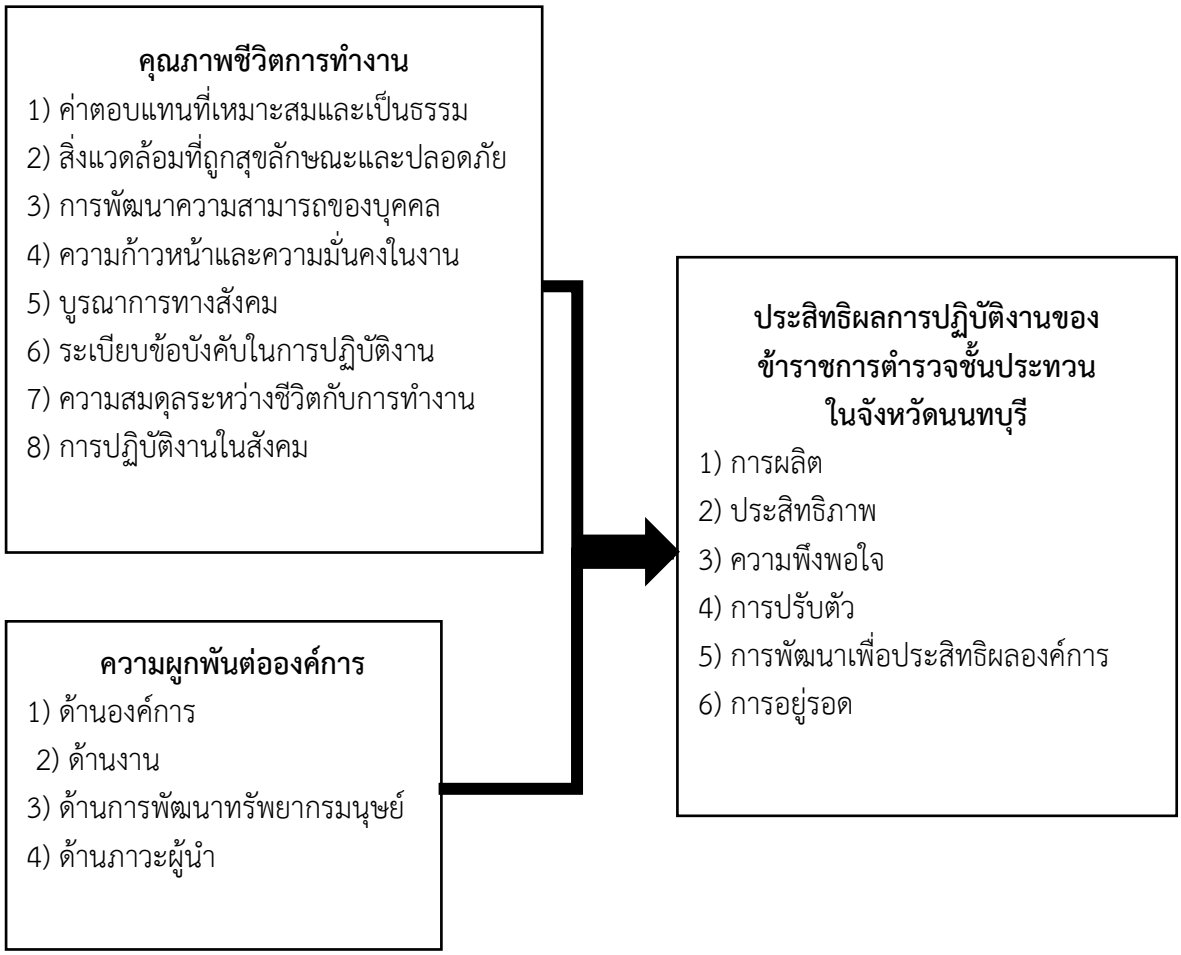
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) การปรับตัว 5) การพัฒนาเพื่อประสิทธิผลองค์การ 6) การอยู่รอด (Gibson ,1979)

2. ด้านประชากร

ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,317 คน (สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ,2565))

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Richard E.Walton, 1973) แนวคิด ความผูกพันต่อองค์การ (Patrick M. Lencioni, 2012) และแนวคิดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (Gibson ,1979) เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. วิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,071 คน (สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ, 2565) คำนวณกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 5 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 292 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน (proportional stratified sampling) โดยจะแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิ ทำการเลือกตัวอย่างจากแต่ละชั้นในสัดส่วนที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้ได้ตัวอย่างที่เพียงพอในการสำรวจ เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีการจับสลาก

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) การเลือกตัวอย่างโดยคำนึงถึงความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลเป็นหลัก ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 4 นาย และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 16 นาย รวมทั้งหมด 20 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) บูรณาการทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงานในสังคม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ด้านองค์การ 2) ด้านงาน 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านภาวะผู้นำ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) การปรับตัว 5) การพัฒนาเพื่อประสิทธิผลองค์การ 6) การอยู่รอด

แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วน (rating scale) จะเป็นข้อความที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นโดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นมานี้สามารถแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี ตอนที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี และตอนที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความแม่นยำของแบบสอบถามโดย ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม และนำผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่า IOC (เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2556) ได้เท่ากับ 0.914 ส่วนการหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ภายหลังที่นำเครื่องมือแบบสอบถามไปผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และนำไปทดลองใช้ (try-out) กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดปทุมธานี เพื่อหาค่าความเที่ยง จำนวน 30 ชุด วิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมวิจัยทางสังคมศาสตร์ หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

2.การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นไปตามโครงสร้างตัวแปรที่ได้กำหนดไว้ กำหนดข้อคำถามเป็นลักษณะปลายเปิด โดยพัฒนาจากตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยปฏิบัติงานภาคสนามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ป้องกันการได้รับข้อมูลที่คาดเคลื่อนเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จนครบทั้งหมด 292 ชุด นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ในโปรแกรมสำเร็จรูปและประมวลผลต่อไป

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ หลังจากที่ทำการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินยอมหรืออนุญาตให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการนัดหมายวันเวลา และสถานที่สัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง ในขณะสัมภาษณ์มีการจดบันทึกข้อความสำคัญ และขออนุญาตบันทึกด้วยเครื่องบันทึกเสียง ภาพนิ่ง ภายหลังจากการสัมภาษณ์แต่ละรายเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำบทสัมภาษณ์นำมาถอดเทปรวบรวมประเด็นคำตอบต่างๆ และวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปสาระความสัมพันธ์ของแนวคิดนั้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนบทสรุปงานวิจัยในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวมรวมจากกลุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและเครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสถิติที่ใช้ มีดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จนครบจำนวน 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้ค่าสถิติ และนำข้อมูลมาแจกแจงตามประเด็นต่างๆ

2. การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกตระหว่างการสัมภาษณ์ การจดบันทึก การจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ ตามประเด็นที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำมาเป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.88 สถานภาพสมรส จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 34.59 อาศัยอยู่บ้านตัวเอง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30

2. การศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัด

นนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความพึงพอใจ รองลงมา ได้แก่ การผลิต ประสิทธิภาพ การอยู่รอด การพัฒนาเพื่อประสิทธิผลองค์การ และด้านการปรับตัว ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล	ลำดับที่
1. การผลิต	3.65	0.586	มาก	2
2. ประสิทธิภาพ	3.61	0.454	มาก	3
3. ความพึงพอใจ	4.05	0.462	มาก	1
4. การปรับตัว	3.37	0.451	ปานกลาง	6
5. การพัฒนาเพื่อประสิทธิผลองค์การ	3.47	0.428	มาก	5
6. การอยู่รอด	3.57	0.407	มาก	4
รวม	**3.62**	**0.212**	**มาก**	

3. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี สรุปดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.34	0.495	ปานกลาง	7
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.62	0.480	มาก	3
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.14	0.580	ปานกลาง	8
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.47	0.497	มาก	6
5. บูรณาการทางสังคม	3.50	0.569	มาก	5
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	3.71	0.474	มาก	2
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.83	0.505	มาก	1
8. การปฏิบัติงานในสังคม	3.59	0.530	มาก	4

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การปฏิบัติงานในสังคม บูรณาการทางสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมและด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ

3.2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
1. ด้านองค์การ	3.61	0.429	มกา	2
2. ด้านงาน	3.73	0.437	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.29	0.437	ปานกลาง	4
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.53	0.455	มาก	3
รวม	**3.54**	**0.209**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านภาวะผู้นำ และด้านที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ด้านภาวะผู้นำ งาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การปฏิบัติงานในสังคม และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี (Y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}=2.885 + 0.303X_{12} + 0.236X_{1} +0.225X_{4} +0.111X_{8} +0.107X_{1}$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

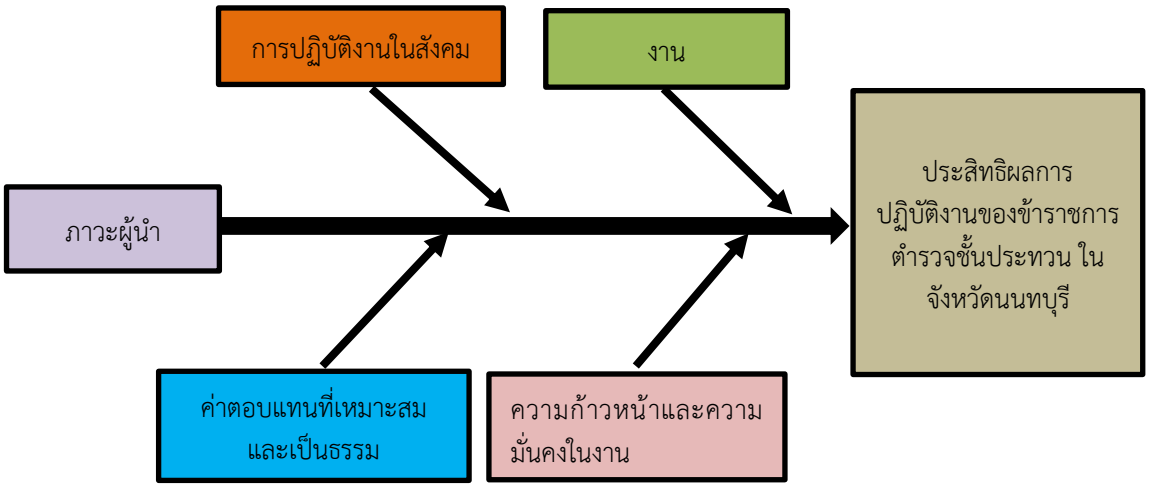
$\hat{Z}= 0.141X_{12} + 0.114\ X_{10} +0.096X_{4} + 0.046X_{8} + 0.044X_{1}$

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.885	0.270		10.679	0.000
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม(X_1)	0.044	0.024	0.107	1.943	0.050*
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(X_2)	0.013	0.024	0.030	0.541	0.589
การพัฒนาความสามารถของบุคคล(X_3)	0.006	0.021	0.016	0.270	0.787
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(X_4)	0.096	0.024	0.225	4.048	0.000*
บูรณาการทางสังคม(X_5)	0.003	0.022	0.007	0.123	0.902
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน(X_6)	0.033	0.024	0.075	1.400	0.163
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน(X_7)	0.002	0.023	0.006	0.105	0.917
การปฏิบัติงานในสังคม(X_8)	0.046	0.021	0.111	2.066	0.040*
องค์การ(X_9)	0.024	0.028	0.049	0.877	0.381
งาน(X_{10})	0.114	0.027	0.236	4.277	0.000*
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X_{11})	0.008	0.027	0.017	0.303	0.762
ภาวะผู้นำ(X_{12})	0.141	0.025	0.303	5.546	0.000*
R = 0.510 , R Square = 0.260 , Adjuster R Square =.228					
Std. Error of the Estimate = 0.185863 F = 8.161 , Sig = 0.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการวิจัย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถแสดงเป็นภาพที่ 2 พบว่า

(1) ภาวะผู้นำ โดยผู้บริหารองค์การแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมขององค์การ เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์การอย่างสม่ำเสมอ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์วิกฤตที่เกิดขึ้นได้ และมีการกระตุ้น ชี้นำบุคลากรให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งองค์กรได้ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะการนำอย่างเป็นอิสระทางด้านความคิดภายใต้การรับผิดชอบต่องานของบุคลากรเอง ซึ่งได้รับความอิสระในการตัดสินใจ ทำให้เมื่องานบรรลุเป้าหมายจะรู้สึกว่าภูมิใจในตนเองอย่างมาก และเมื่อมีบรรยากาศการทำงานที่ชื่นชมผู้ที่ประสบความสำเร็จก็จะช่วยกระตุ้นการพัฒนาทักษะในการทำงานมากขึ้น

(2) งาน โดยมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดการคุณลักษณะของงานขององค์การเป็นแรงจูงใจในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานมากขึ้น เพื่อเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ ทั้งความชัดเจนของกฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์กรต่าง ๆ ช่วยให้บุคลากรยึดถือในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในทิศทางเดียวกัน มีผู้บังคับบัญชาที่มองเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างไม่สร้างผลกระทบต่อกัน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้สามารถรับผิดชอบต่องานที่มีความสำคัญได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการชื่นชมผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีเพื่อเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงาน

(3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเสนอผลงาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งงาน มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ไม่ช้าเกินไป เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร และการสนับสนุนหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานหรือวิธีการแก้ไขปัญหาจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน สิ่งที่กล่าวมาสามารถชี้ให้เห็นถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ ทั้งพลังผลักดันที่ดีต่อการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรให้มีความมั่นคง และได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร การส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ การให้คำปรึกษาการศึกษาต่อ ตลอดจนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างโปร่งใส เป็นธรรม มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน

(4) การปฏิบัติงานในสังคม โดยหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น กิจกรรมทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ช่วยเหลือสังคม ภูมิใจในตนเองเมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การในการรับผิดชอบต่อสังคม เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสังคม และเกิดการส่งเสริม ชื่นชมบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมและเพื่อนร่วมงานได้ ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคม รับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์การ

(5) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการให้ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ และพิจารณาค่าตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักขององค์การ ซึ่งข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี การได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาที่ดี การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีความโปร่งใสเสมอ และส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมความเหมาะสม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ของประชาชน

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ ขันติยะ (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัย ปณิชา มนต์ทอง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกลางดง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกลางดง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมากที่สุด และ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลางและงานวิจัยของศักดิ์ระภีร์ วรวัฒนะปริญญา (2563) ได้ศึกษาเองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านพฤติกรรมของหัวหน้างาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงาน และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ มานิตย์ ซาผู (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคม เช่นเดียวกับงานวิจัยของนทีรัย เกรียงชัยพร และอุทัย เลาหวิเชียร (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค พบว่า คุณภาพชีวิตงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน และคุณภาพชีวิตงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผ่านความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สรุปได้ว่าหากองค์การต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีต้องเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้วย

3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การผลิต ประสิทธิภาพ การอยู่รอด การพัฒนาเพื่อประสิทธิผลองค์การ และด้าน การปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ ขันติยะ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน 3) ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา รองลงมา ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้าและด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ และ

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย การวิจัยเรื่องการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกควรมีการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถควบคู่ไปกับการก้าวทันนโยบายสมัยใหม่ขององค์กร

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการกำหนดนโยบายในการฝึกอบรม สัมมนา ร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากรต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานของกันและกันซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างกิจกรรมร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ความผูกพนต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในองค์กรอื่น เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น พร้อมทั้งนำแนวทาง หรือจุดเด่นจากองค์กรอื่นมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้องค์กรเกิดความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2.2 ศึกษาคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อที่จะได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

กองสวัสดิการแรงงาน. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชลดา อักษรศิริวิทยา.(2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ.** สารนิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.

ทวีศักดิ์ ขันติยะ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.** ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ทวีศักดิ์ ขันติยะ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.** ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ผจญ เฉลิมสาร. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร จังหวัดฉะเชิงเทรา.** ภาคนิพนธ์ปริญญา พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นทีรัย เกรียงชัยพร และอุทัย เลาหวิเชียร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค. **วารสารรัชต์ภาคย์**, ปีที่ 13 ฉบับที่ 30, 71 - 82.

ปณิชา มนต์ทอง. (2562). **คุณภาพชีวิตการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกลางดง จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

มานิตย์ ซาผู. (2563). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอลอุตสาหกรรม จำกัด.** รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช.

เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2556). **พิมพ์ครั้งที่ 11. การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชาญ เคยการ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). **ทฤษฎีการมีส่วนร่วม.** สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการจัดการ TRDM: ปทุมธานี.

ศักดิ์ระภีร์ วรวัฒนะปริญญา. (2563). **องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดระยอง.** บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากร

สราวุธ วรดิษฐวงษ์. (2563). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน.** วิทยานิพนธ์, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

Baron, R.A. (1986). **Belavior in Organization.** Boston: Allyn and Bacon.

Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test (5th ed.).** New York: Harper Collins.

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

Guest, Robert H. (1979). **Quality of Work Life : Learning from Tarrytown.** Harvard Business Review, 9 (7), pp. 76-87.

Patrick M. Lencioni. (2012). **The Truth About Employee Engagement**. Welearn International Group (WIG), Publisher.

Richard E. Walton (1973). **Quality of Working Life: What is it?.** Sloan Management Review, 4 (7), 20-23.

Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness.** California: Goodyear Publishers Inc.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** Third Edition. New York: Harper and Row.