



พลวัตคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในบริบทตำรวจชั้นประทวน จังหวัดปทุมธานี*

THE DYNAMICS OF QUALITY OF LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT THAT INFLUENCE THE PERFORMANCE OF NON-COMMISSIONED POLICE OFFICERS IN PATHUM THANI PROVINCE

รณกฤต มารยาทตร์*, ภมร ชันระหัตต์, ธนิสร ยืนยง

Ronnakrit Marayard*, Phamorn Khanthahat, Tanisorn Yeunyong

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี ปทุมธานี ประเทศไทย

Faculty of Political Science, Pathumthani University, Pathum Thani, Thailand

*Corresponding author E-mail: sayaporn.may@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี และ 3) วิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี เป็นวิจัยแบบผสมผสาน ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 1,086 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาพรวมของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การพัฒนาเพื่อประสิทธิผลองค์กร ประสิทธิภาพ การอยู่รอด การผลิต ความพึงพอใจ และการปรับตัว ตามลำดับ 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ภาวะผู้นำ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดปทุมธานี มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) วิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ องค์กร งาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และภาวะผู้นำ

คำสำคัญ: พลวัตคุณภาพชีวิต, ความผูกพันต่อองค์กร, อิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน, ตำรวจชั้นประทวน

Abstract

This mixed-methods study aimed to 1) Examine the level of work performance effectiveness among non-commissioned police officers in Pathum Thani Province; 2) Analyze the

relationship between quality of work life and organizational commitment that influenced their work performance effectiveness; and 3) Identify the key components of quality of work life and organizational commitment that affected work performance effectiveness. The population consisted of 1,086 non-commissioned police officers under the Pathum Thani Provincial Police Division. A total of 292 officers were selected as the quantitative sample using a statistical formula, while 20 key informants were purposively selected for the qualitative phase. Research instruments included a questionnaire and an in-depth interview form. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) The overall level of work performance effectiveness was high. Ranked by mean scores from highest to lowest, the dimensions included organizational performance development, efficiency, survival, productivity, satisfaction, and adaptability; 2) The analysis further indicated that a hygienic and safe working environment, leadership, career advancement and job security, fair and appropriate compensation, and human resource development had statistically significant effects on work performance effectiveness at the .05 level; and 3) The analysis of quality of work life identified eight key components: fair and appropriate compensation, a hygienic and safe environment, personal ability development, career advancement and job security, social integration, work regulations, work-life balance, and social participation. In addition, organizational commitment comprised four aspects: organization, work, human resource development, and leadership.

Keywords: Quality of Life Dynamics, Organizational Commitment, Influence on Work Performance Effectiveness, Non-Commissioned Police Officers

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลสำคัญต่อองค์กรและพนักงานในประเด็นต่อไปนี้ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้นสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้า ประสิทธิภาพของคนย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวมทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการมีทุนมนุษย์ที่ดี ย่อมเป็นทุนสำหรับกระบวนการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กร (กิ่งพร ทองใบ, 2559)

ความผูกพันที่เป็นกระบวนการเป็นการตัดสินใจที่ยกเลิกไม่ได้ หรือไม่สามารถถอนตัวออกจากองค์กรได้ เช่น ขั้นตอนหรือกระบวนการเริ่มแรกที่เข้ามาทำงาน หรือการตัดสินใจที่ผิดพลาดที่อย่างก้าวเข้ามาทำงานกับ



องค์การทำให้ตนต้องมีความผูกพันต่อการกระทำนั้น ยกตัวอย่างเช่น พนักงานในระดับล่างได้รับความยากลำบากในโปรแกรมการฝึกงานเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานกับเครื่องจักร ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเสียเวลาและยังต้องมีพันธะกับองค์กรนั้นต่อไป จึงไม่สามารถออกจากองค์กรได้จึงเป็นเพียงความรู้สึกที่ต้องผูกมัดอยู่กับองค์กรเท่านั้น และพนักงานก็จะพยายามหาเหตุผลมาสนับสนุนให้กับตนเองว่าได้ตัดสินใจถูกต้องแล้วที่ทำงานกับองค์กรนี้ เหตุผลสนับสนุน ได้แก่ การเน้นไปที่คุณค่าของผลประโยชน์ที่ได้รับในยามเกษียณอายุ ดังนั้นความรู้สึกที่ต้องยึดติดกับองค์กรดังกล่าวจึงไม่ได้หมายความว่าพนักงานผู้นั้นมีความผูกพันทางทัศนคติต่อองค์กรในระดับสูง (Steers, R. M., 1977)

) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ดีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วตามลักษณะสภาพการทำงาน หรืออีกนัยก็ คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงและคงอยู่ในช่วงเวลาอันยาวนานกว่าส่วนที่คล้ายคลึงกัน คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพัน กับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Baron, R. A., 1986) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจการต่างๆ ถ้าสามารถจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีความห่วงใย ต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ก็แสดงว่าองค์กรนั้นได้สร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นกับตัวของพนักงานแล้ว ซึ่งการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงานในองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550)

ข้าราชการตำรวจเป็นบุคลากรของรัฐที่มีปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานสูง ปัจจุบันพบว่า ภาระงานที่มีมากเกินไปกำลังพลและการที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลาหลายชั่วโมงในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ จึงส่งผลต่อตนเองและการปฏิบัติงาน เช่น เกิดความเครียดจากการทำงาน ขาดความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัวรวมทั้งความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า อัตราเงินเดือนในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากค่าครองชีพในการดำรงชีวิตที่เพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสก้าวหน้าในการทำงานยังขึ้นอยู่กับระบบอุปถัมภ์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจทั้งสิ้น โดย จะพบว่าเมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวเกิดปัญหาก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผลเสียจะตกกับประชาชนซึ่งผลกระทบที่ตามมา คือ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาประชาชน ทำประชาชนขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสร้างความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จึงอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เพราะข้าราชการตำรวจเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ยิ่งต่อระบบงานขององค์กรและเป็นกำลังสำคัญ ในการผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุตาม ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและสนใจในคุณค่าของคุณภาพชีวิตการทำงานและบริหารงานให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเกื้อกูล หากผู้บังคับบัญชามีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้ข้าราชการตำรวจยอมส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่เมื่อใดที่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลลดลง บุคคลจะรู้สึกเหนื่อยล้า ไม่มีแรงกระตุ้นที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการขาดงานและลาออกในที่สุด (จิระกันต์ม ปิยะธาราธิเบศร์ และคณะ, 2567)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจวิจัยเรื่อง พลวัตคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พลวัตคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ งานวิจัย บทความ เอกสารทางวิชาการ เว็บไซต์ และข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลสถิติ ระดับค่าเฉลี่ย และข้อมูลสัมภาษณ์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods research) ระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 1,086 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 292 คน ซึ่งคำนวณได้จากการหากลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 10 นาย และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 10 นาย รวมทั้งหมด 20 นาย โดยผู้วิจัยทำการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) การเลือกตัวอย่างโดยคำนึงถึงความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลเป็นหลัก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

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

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

แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วน (rating scale) จะเป็นข้อความที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นโดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นมานี้สามารถแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) บุคลากรทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงานในสังคม

ตอนที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 1) ด้านองค์กร 2) ด้านงาน 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านภาวะผู้นำ



ตอนที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 1) การผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) การปรับตัว 5) การพัฒนาเพื่อประสิทธิผลองค์กร 6) การอยู่รอด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามและเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก มีขั้นตอนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปประกอบการขอเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยปฏิบัติงานภาคสนามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ป้องกันการได้รับข้อมูลที่คาดเคลื่อน และ 3) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) 2) สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

2. การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกตระหว่างการสัมภาษณ์ การจดบันทึก การจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ ตามประเด็นที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำมาเป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การผลิต	3.71	0.43	มาก	4
2. ประสิทธิภาพ	3.88	0.54	มาก	2
3. ความพึงพอใจ	3.63	0.51	มาก	5
4. การปรับตัว	3.46	0.44	มาก	6
5. การพัฒนาเพื่อประสิทธิผลองค์กร	3.96	0.50	มาก	1
6. การอยู่รอด	3.85	0.46	มาก	3
รวม	3.75	0.21	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.5759$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การพัฒนาเพื่อประสิทธิผลองค์กร ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.54) การอยู่รอด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.46) การผลิต ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.43) ความพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปรับตัว ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

ผลจากการสัมภาษณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรตรงกับภาระงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมภารกิจงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ตลอดจนการพัฒนาทักษะการทำงานที่เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ ผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.61	0.46	มาก	5
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	3.86	0.43	มาก	2
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.14	0.47	ปานกลาง	8
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.45	0.51	มาก	7
5. บุคลากรทางสังคม	3.52	0.49	มาก	6
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	3.64	0.41	มาก	4
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.72	0.50	มาก	3
8. การปฏิบัติงานในสังคม	4.03	0.46	มาก	1
รวม	3.62	0.16	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การปฏิบัติงานในสังคม ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.43) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.50) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.41) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.46) บุคลากรทางสังคม ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.49) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ผลจากการสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานีมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความรู้สึกพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้ซึ่งไม่ได้ให้ความสำคัญเฉพาะเงินเดือน แต่มักจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึงพอใจต่อค่าตอบแทนทางสังคม สถานะทางสังคมที่ดี ความมั่นคงของอาชีพราชการ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน นั้นเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านองค์กร	4.07	0.43	มาก	1
2. ด้านงาน	3.85	0.46	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.44	0.46	มาก	4
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.96	0.51	มาก	2
รวม	3.83	0.25	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านองค์กร ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.51) ด้านงาน ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ



ผลจากการสัมภาษณ์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การบริหารจัดการมีความเป็นธรรม การสนับสนุนการพัฒนาการทำงานร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข การเคารพต่อสิทธิของกันและกันบุคลากรมีจิตสำนึกส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ตลอดจนเป็นองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอ

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	4.337	0.327		13.279	0.000
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม(X ₁)	0.047	0.026	0.105	1.812	0.021*
สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย(X ₂)	0.113	0.030	0.231	3.774	0.000*
การพัฒนาความสามารถของบุคคล(X ₃)	0.002	0.025	0.005	0.083	0.934
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(X ₄)	0.057	0.024	0.141	2.409	0.017*
บูรณาการทางสังคม(X ₅)	0.006	0.025	0.015	0.259	0.796
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน(X ₆)	0.001	0.030	0.003	0.050	0.960
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน(X ₇)	0.004	0.024	0.010	0.167	0.867
การปฏิบัติงานในสังคม(X ₈)	0.034	0.027	0.075	1.251	0.212
ความผูกพันต่อองค์กร					
องค์กร(X ₉)	0.021	0.028	0.043	0.747	0.456
งาน(X ₁₀)	0.010	0.026	0.022	0.374	0.709
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X ₁₁)	0.041	0.027	0.091	1.551	0.032*
ภาวะผู้นำ(X ₁₂)	0.069	0.024	0.168	2.888	0.004*

R = 0.335, R Square = 0.412, Adjuster R Square = .474
 Std. Error of the Estimate = 0.2025369, F = 12.947, Sig = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปร พลวัตคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดปทุมธานี โดยพิจารณาจากค่า Sig .05 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดที่ .05

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	พลวัตคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดปทุมธานี	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
คุณภาพชีวิตการทำงาน		
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม(X ₁)	✓	
สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย(X ₂)	✓	
การพัฒนาความสามารถของบุคคล(X ₃)		✓
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(X ₄)	✓	
บูรณาการทางสังคม(X ₅)		✓
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน(X ₆)		✓
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน(X ₇)		✓
การปฏิบัติงานในสังคม(X ₈)		✓
ความผูกพันต่อองค์กร		
องค์กร(X ₉)		✓
งาน(X ₁₀)		✓
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X ₁₁)	✓	
ภาวะผู้นำ(X ₁₂)	✓	

จากตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพลวัตคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดปทุมธานี ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย(X₂) ภาวะผู้นำ(X₁₂)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_4) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (X_1) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_{11}) ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดปทุมธานี (Y) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี

จากการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระประกอบด้วย 8 ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน (X_1 - X_8) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (X_1) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (X_2) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_4) บุคลากรทางสังคม (X_5) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (X_6) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X_7) และ การปฏิบัติงานในสังคม (X_8) และ 4 ด้านของความผูกพันต่อองค์กร (X_9 - X_{12}) ได้แก่ องค์กร (X_9) งาน (X_{10}) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_{11}) และ ภาวะผู้นำ (X_{12}) ซึ่งผลการถดถอยชี้ว่า ด้านสิ่งแวดล้อม ภาวะผู้นำ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดปทุมธานี

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาเพื่อประสิทธิผลองค์กร ด้านประสิทธิภาพ ด้านการอยู่รอด ด้านการผลิต ด้านความพึงพอใจ และด้านการปรับตัวตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่และตำแหน่งงาน ตลอดจนส่งเสริมการปฏิบัติภารกิจที่เอื้อต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ จิระกันตม์ ปิยะธำราธิเบศร์ และคณะ ที่วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การปฏิบัติงานในสังคม และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบดังกล่าวจึงสนับสนุนข้อสรุปของผู้วิจัยในจังหวัดปทุมธานีว่าการพัฒนาทักษะ การจัดสภาพแวดล้อม และการบริหารจัดการที่เหมาะสมมีผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิผลของตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่ (จิระกันตม์ ปิยะธำราธิเบศร์ และคณะ, 2567)

2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทั้งสองตัวแปรนี้ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญ กลไกนี้สอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยของ นรเศรษฐ์ เจียมจิโรจน์ เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ ซึ่งพบว่า มิติของคุณภาพชีวิตเช่น สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย โอกาสพัฒนา และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต มีบทบาทสำคัญต่อความรู้สึกผูกพันและผลการปฏิบัติงานของตำรวจ (นรเศรษฐ์ เจียมจิโรจน์, 2566) นอกจากนี้ จากการศึกษาของ อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร



มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์กร เหล่านี้แสดงถึงความสอดคล้องที่ช่วยอธิบายว่าเมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก็มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์และเพิ่มประสิทธิผลสูงขึ้น (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562)

3. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจังหวัดปทุมธานี พบว่า มิติที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลงานอย่างชัดเจนคือ สภาพแวดล้อมการทำงานและความปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และภาวะผู้นำ ทั้งนี้ผู้วิจัยให้เหตุผลว่า งานของตำรวจมีลักษณะรับผิดชอบสูงและเผชิญความเสี่ยงต่อความปลอดภัยอยู่เสมอ จึงต้องมีสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนที่ดีเพื่อลดความเครียดและเพิ่มขวัญกำลังใจ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและโอกาสก้าวหน้าในงานทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน ส่งผลต่อการทุ่มเทและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในที่สุดจะสะท้อนออกมาเป็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ลือวิภาสกุล และชวนชม ชินะดังกูร ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย พบว่า มิติสำคัญ เช่น สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน และสมดุลชีวิตกับงาน เป็นปัจจัยหลักในการสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (ศิริพร ลือวิภาสกุล และชวนชม ชินะดังกูร, 2553) อีกทั้งงานของ วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย และคณะ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่า โอกาสก้าวหน้า ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 (วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย และคณะ, 2561) และงานของ กิรติ ฐิติพงศกร เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ก็สนับสนุนว่า งานที่ทำหาย สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และโอกาสพัฒนามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจการเงิน (กิรติ ฐิติพงศกร, 2565) ซึ่งทั้งหมดสะท้อนให้เห็นว่ามิติของคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่พบในงานนี้เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยขับเคลื่อนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างเป็นรูปธรรม

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง พลวัตคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในบริบทตำรวจชั้นประทวน จังหวัดปทุมธานี สรุปได้ว่า 1) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดปทุมธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรหลายด้านมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพล ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน และ ความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ 1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถนำองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย ทั้ง 8 องค์ประกอบ คือ 1.1) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 1.2) การบูรณาการด้านสังคม 1.3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 1.4) ประชาธิปไตยในองค์กร 1.5) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม 1.6) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 1.7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 1.8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มาวางนโยบายสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทยให้ดีขึ้น 2) ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนี้ การจ่าย

คำตอบแทนตามความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานและมีความพอใจกับคำตอบที่ได้รับมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีเพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี สนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นคงก้าวหน้าในงานและมีการพัฒนาความสามารถโดยการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อให้เป็นองค์กรต้นแบบและสามารถร่วมงานกับองค์กรอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี 3) ควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหารกลางวัน หรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรขยายขอบเขตในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เพื่อให้เห็นถึงข้อแตกต่างของกระบวนการที่หลากหลาย และ 2) ควรมีการศึกษาประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างครอบคลุม และควรมีการศึกษาซ้ำทุกๆ ปี หรือ แบบอนุกรมเวลา เพื่อผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและแม่นยำ

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งพร ทองใบ. (2559). การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เอกสารประกอบการอบรมการเสริมสร้างความรู้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กิริติ ฐิตพิงศกร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระกันตม์ ปิยะธาราธิเบศร์ และคณะ. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 18(1), 79-95.
- นรเศรษฐ์ เจียมจิโรจน์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ. วารสารชีวิตภาคย์, 17(50), 295-309.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรพิสดาร.
- วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย และคณะ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(1), 37-49.
- ศิริพร ลือวิภาสกุล และชวนชม ชินะตั้งกูร. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 1(2), 232-244.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. Journal of Roi Kaensarn Academi, 4(1), 32-46.
- Baron, R. A. (1986). Behavior in organization. Boston: Allyn & Bacon.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Steers, R. M. (1977). Organization Effectiveness. California: Goodyear Publishers Inc.