

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

The Influence of Quality of Working Life on The Work Performance Efficiency of Provincial Police Civil Servants in Nonthaburi Province

ศรายุทธ พาละเอน¹ ฉัตยาพร เสมอใจ² และอาภรณ์ อินฟ้าแสง³

Sarayoot Pala-en¹ Chattyaporn Semerjai² and Arpornraanee Infahsaeng³

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

²อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

³คณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

¹Student, Master of Business Administration program, Faculty of Business Administration, Rajapruk University

²Lecturer, Master of Business Administration program, Faculty of Business Administration, Rajapruk University

³Dean, Faculty of Business Administration, Rajapruk University

E-mail: 66109610012@rpu.ac.th, chsame@rpu.ac.th, arinfa@rpu.ac.th

Received: Jul. 20, 2024; Revised: Aug. 13, 2024; Accepted: Sept. 19, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดนนทบุรี ใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจในสังกัดจังหวัดนนทบุรี จำนวน 344 ตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์พหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจ

Abstract

This study aimed to: 1) investigate the quality of work life, 2) examine work performance efficiency, and 3) explore the influence of the quality of work life on the performance efficiency of police officers in Nonthaburi province. Data were collected using an online questionnaire distributed to a sample of 344 police officers in Nonthaburi province, selected through stratified random sampling. The data were analyzed using statistical methods including mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall and individual aspects of the quality of work life of police officers in Nonthaburi province were high. 2) The overall and individual aspects of work performance efficiency of police officers in Nonthaburi province were also high. 3) Quality of work life factors, including adequate and fair compensation, personnel capability development, career

advancement, social integration or teamwork, a safe working environment, and social relevance, influenced work performance efficiency with significantly significant at the 0.05 level.

Keywords: Quality of working life, work performance efficiency, police officers

บทนำ

เนื่องจากมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาบรรดาวิชาการจึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ตลอดจนมีการศึกษาในหลากหลายองค์กรเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรได้ คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) การศึกษาของ Hamad (2018) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย เนื่องจากบุคลากรเป็นสินทรัพย์ที่มีการแปรผันมากที่สุดในองค์กร รวมถึงตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีโดยผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีทำหน้าที่บริหารจัดการข้าราชการตำรวจในจังหวัดนนทบุรี มีหน้าที่รับนโยบายและคำสั่งจากผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ซึ่งเป็นหัวหน้าผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 1 มาปฏิบัติให้เหมาะสมกับท้องที่และประชาชน การทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีมักต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น ภาระงานที่หนัก ความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ และความกดดันจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่และทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ประสิทธิภาพสูงสุดของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีในการรักษาความสงบเรียบร้อยคือความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นต้องพัฒนาตำรวจให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด จิตใจ และได้รับสวัสดิการที่ดี จนกระทั่งเกิดอุดมคติและความมั่นคงในความคิดอย่างสูง เพื่อให้เป็นข้าราชการตำรวจที่มีคุณภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นທີ່พึ่งของประชาชน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แผนปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2567)

ดังนั้นควรให้ความสำคัญและสนใจในคุณค่าของคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีผลการวิจัยจากหลายหน่วยงานของภาครัฐ เช่น พนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส (อทิติ เฟ่งพิโรจ, 2565) ข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร (กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิษฐนิธิจิรา, 2564) และข้าราชการตำรวจ (จิระกันต์ม ปิยะธาราธิเบศร์, ภูมิ ชันธะหัตถ์ และธนิศร ยืนยง, 2567) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเห็นได้ว่าองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นให้ความสำคัญในเรื่องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรตนเองได้ และมีการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในหลายประเทศ เช่น ในอิหร่านและบราซิล พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (Tabanejad, Oskouie and Ebadi, 2021) (Coelho, Antloga, Maia and Takaki 2016) ในอินเดีย ไนจีเรีย และสวีเดน มีการรายงานว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่พอใจกับการควบคุมดูแลและความเป็นอยู่ที่ดี (Bhagyalaxmi and Ishwara, 2016) (Lee, Dai, McCreary, Yao and Brooks, 2014) (Ogungbamila, 2016,) และจากการศึกษาศรัทธ พาละเอ็น และณัฏยาพร เสมอใจ (2567) จากทฤษฎีของ Walton (1973) และงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิต เหมาะสมกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ
- 2) การพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) โดยการเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากร ช่วยให้พัฒนาและดึงศักยภาพที่ตนเองมีออกมาใช้อย่างเต็มที่
- 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) ให้รู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน มีโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ และมีรายได้ที่มั่นคงในอนาคต

4) สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization) เคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน การให้ความเสมอภาคให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความเท่าเทียมกันทั้งในการรักษากฎระเบียบ หรือการได้รับผลประโยชน์อื่นที่เท่ากัน

5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) โดยการบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตที่อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเวลาส่วนตัว เพื่อให้เกิดความสุขของชีวิตด้วยเช่นกัน

6) บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง การมีตัวตนในงาน และการยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ซึ่งผลการวิจัยของ Podgorski, Lobnikar, Mihelic and Mihelic (2023) ยืนยันว่าการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร ได้รับมอบหมายหน้าที่ที่เป็นส่วนสำคัญในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

7) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) ไม่สุ่มเสี่ยงให้เกิดอุบัติเหตุต่อผู้ปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมนันทนาการ และมีการจัดมุมพักผ่อนเพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายลดความเครียดจากการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพลิดเพลินและพอใจกับงานและ

8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม (Social Relevance) ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน ให้รู้สึกถึงความภาคภูมิใจในองค์กรของตน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี เพื่อจะได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นข้อมูลในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีกับองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างความผูกพันและภักดีต่อองค์กรส่งผลให้องค์กรซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงนำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กร ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

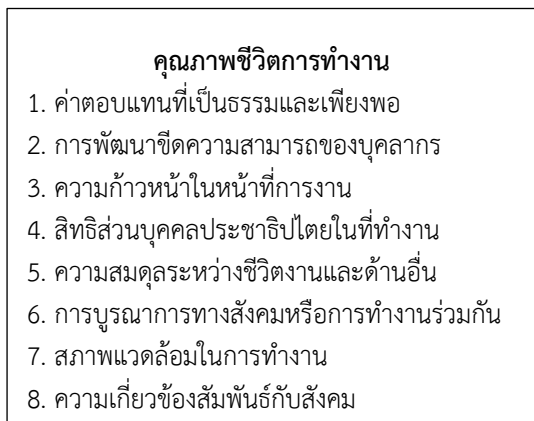
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

สมมติฐานการวิจัย

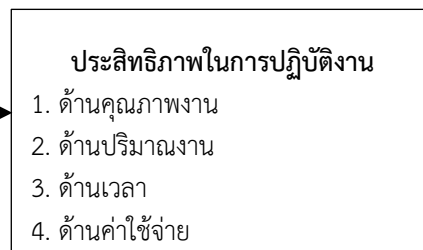
คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีตามหลักแนวคิด 8 ด้าน ของ (Walton, 1973) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักแนวคิด 4 ด้าน ของ (Peterson and Plowman, 1953)

ขอบเขตด้านเวลา การทำวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2567 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567

ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือพื้นที่ในการดูแลตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,640 คน (ข้อมูลสถิติข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี, 2567) ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan (1970) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 311 คน ทำการเก็บข้อมูลและได้รับการตอบกลับจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 344 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการชั้นประทวนและข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จำนวน 11 สถานี 1 กองกำกับการ และ 1 กองบังคับการ ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ได้แก่ 1) แบบสัดส่วนความน่าจะเป็นตามขนาดของประชากร (Probability Proportionate to Size) และ 2) การเลือกแบบบังเอิญ (Accidentally Sampling) ดังนี้

$$\frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละสถานีตำรวจ}}{\text{จำนวนข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี}}$$

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จำนวน 11 สถานี และ 1 กองกำกับการ

ที่	จำนวนข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี	จำนวนประชากร ทั้งหมด	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
1	ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี	203	38
2	สภ.เมืองนนทบุรี	158	30
3	สภ.รัตนธิเบศร์	157	30
4	สภ.ปากเกร็ด	231	44
5	สภ.บางกรวย	108	20
6	สภ.บางบัวทอง	164	31
7	สภ.บางใหญ่	109	21
8	สภ.บางศรีเมือง	88	17
9	สภ.ปลายบาง	55	10
10	สภ.ไทรน้อย	90	17
11	สภ.บางแม่นาง	53	10
12	สภ.ชัยพฤกษ์	87	17
13	กก.สส.ภ.จว.นนทบุรี	137	26
รวม		1,640	311

ที่มา: ข้อมูลสถิติตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี, มกราคม 2567

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence: IOC) สร้างคำถามแต่ละข้อ ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67 – 1.00 ขึ้นไปใช้ในแบบสอบถาม ส่วนข้อใดที่มีค่าน้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความตรงตามเนื้อหาไปทดสอบหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างประชากรตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ถ้ากลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการทดลองมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค Cronbach, (1990) ได้เท่ากับ 0.967

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 จัดเตรียมแบบสอบถามและกำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.4.3 เก็บแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาครบทั้งหมด 344 ชุด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Google forms) ที่เกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงานและตำแหน่ง เป็นข้อคำถามแบบมีหลายตัวเลือก (Multiple Choices)

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย โดยตอนที่ 2 และ 3 ใช้เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) กำหนดระดับความคิดเห็น 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์แบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 86.05 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 61.63 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 64.24 สายงานป้องกันปราบปราม จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 38.66 และตำแหน่งประทวน จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 89.24

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลค่า	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.17	0.94	ปานกลาง	8
2. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	3.60	0.71	มาก	4
3. ความก้าวหน้าในงาน	3.56	0.71	มาก	6
4. สิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงาน	3.59	0.79	มาก	5
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.52	0.78	มาก	7
6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.84	0.69	มาก	2
7. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	3.82	0.65	มาก	3
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.06	0.79	มาก	1
รวม	3.64	0.59	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมากที่สุดเป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลค่า	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพ	3.88	0.64	มาก	1
2. ด้านเวลา	3.84	0.62	มาก	2
3. ด้านปริมาณงาน	3.67	0.65	มาก	4
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.82	0.63	มาก	3
รวม	3.80	0.57	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพมากที่สุดเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก และอันดับสาม คือ ด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรการพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.b	Beta	t	P-Value
ค่าคงที่	.73	.10		6.93	.00
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X1)	-.06	.02	-.09	-2.54*	.01
การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (X2)	.18	.04	.22	4.26*	.00
ความก้าวหน้าในงาน (X3)	.14	.05	.18	3.04*	.00
สิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงาน (X4)	.04	.04	-.06	-1.16	.25
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X5)	.00	.03	.00	0.04	.97
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X6)	.26	.04	.31	6.14*	.00
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (X7)	.22	.04	.25	4.98*	.00
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X8)	.10	.03	.15	3.52*	.00

R = .86, R Square = .74, Adjusted R Square = .74 df = 8.0, Std. Error of the Estimate = .29

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 74.00 ($R^2 = .74$) เมื่อพิจารณาตัวแปรต้นแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดอันดับแรก คือ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และอันดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องอิทธิพลคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี สามารถสรุปได้ว่า

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมากเป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม

หรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและความสำคัญขององค์การ การให้ความสำคัญเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์องค์การจึงถือเป็นเรื่องที่ต้องกระทำ เนื่องจากจะทำให้องค์การไปถึงหรือบรรลุเป้าหมาย เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากรมีมุมมองที่ดีต่อองค์การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเต็มที่ในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสราวุธ วรดิษฐ์ (2563) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีนครบาลคลองตัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมอยู่ ซึ่งลำดับแรกของงานวิจัยที่สอดคล้องมีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุดเกิดจากสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน รมรงค์ให้สังคมมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือผู้อื่น การมีความภูมิใจในการได้ช่วยเหลือสังคม การมีโอกาสช่วยเหลือหรือให้บริการแก่สังคม ในการช่วยเหลือสาธารณประโยชน์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพ รองลงมา คือด้านเวลา และอันดับสุดท้ายคือด้านปริมาณงาน อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็วตามเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ แม้เป็นงานเร่งด่วนหรืองานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ก็ตาม เนื่องข้าราชการตำรวจเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้บทบัญญัติของกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง อย่างเคร่งครัด หากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามทันตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายบัญญัติไว้ จะทำให้เกิดความเสียหายต่อส่วนคดี และกระทบกระเทือนต่อกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานของข้าราชการตำรวจให้ใส่ใจเรื่องความยุติธรรมเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยศตวรรษที่ คงทอง (2563) ที่พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามความสำคัญจากคุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และปริมาณงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ข้าราชการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่จะก้าวขึ้นไปขั้นที่สูงขึ้นไป และมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ ใช้ทักษะเพื่อขยายขีดความสามารถในการทำงานกล่าวว่าการพัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือความมีน้ำใจและความสำนึกในหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีการเสนอผลงาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งงาน มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ไม่ช้าเกินไป เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร และการสนับสนุนหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานหรือวิธีการแก้ไขปัญหาจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน สิ่งทีกล่าวมาสามารถชี้ให้เห็นถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ ทั้งพลังผลักดันที่ดีต่อการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรให้มีความมั่นคง และได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของอติติ เฟ่งพิโรจ, (2565) ที่พบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งให้ตำรวจจราจร ศูนย์ปฏิบัติการจังหวัดนนทบุรีมีการออกให้ความรู้แก่ประชาชน เกี่ยวกับข้อกฎหมาย วิธีการใช้ท้องถนนในสถานที่ต่างๆ ในชุมชน จึงได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันนี้ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระกันต์ม ปิยะธาราธิเบศร์ และคณะ (2567) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยนี้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกได้แก่ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องสร้างให้เป็นที่ยอมรับในสังคมภายนอกด้วยการจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การกำจัดของเสีย การลดขยะ การให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดให้กับเยาวชน การช่วยเหลือชุมชนโดยรอบ เป็นต้น ดังนั้น ข้าราชการตำรวจทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเหล่านี้ เพื่อสร้างการยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอีกด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการวิจัย ที่พบว่า ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน ของวิจัยเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี อธิบายได้ว่าระบบเงินเดือนของข้าราชการชั้นทุกปีแต่ปริมาณงานหน้าที่รับผิดชอบที่แรงกดดันจากการทำงานคงที่ทำให้ขาดความกระตือรือร้นซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของBun and Huberts (2018) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยเฉลี่ยลดลงเมื่อโครงสร้างการจ่ายเงินเปลี่ยนไปเป็นค่าจ้างคงที่มากขึ้น อาจเนื่องจากการมีค่าตอบแทนที่เป็นรายได้ประจำสูงขึ้น อาจทำให้ขาดความกระตือรือร้นส่งผลให้ประสิทธิภาพลดลง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่กล่าวมาข้างต้นเพิ่มขึ้นอีกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการวิเคราะห์ของวิจัยเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ระดับหัวหน้างานควรมีการพัฒนาเพิ่มทักษะของผู้ปฏิบัติงานตามระดับเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนที่สูงพวกเขาอาจรู้สึกพอใจและไม่ต้องการที่จะพัฒนาตนเองต่อไป ความพอใจในสถานการณ์ที่ถือว่าทำให้ลดความมุ่งมั่นหรือความตั้งใจในการทำงาน

2. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ทางด้านการศึกษาอบรม ที่สามารถช่วยหรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้นอีกทั้งปรับตำแหน่งหน้าที่ให้ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ได้ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา อบรมอย่างเต็มที่ตรงกับศักยภาพที่มีอยู่มากที่สุด

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามผลการปฏิบัติงาน ความสามารถ เจริญสมรรถนะ ตามความรู้ความสามารถและมีคุณธรรม ลดการพิจารณาตามความสัมพันธ์

แบบอุปถัมภ์อีกทั้งมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบที่สูงขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพ เกิดความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน

4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ควรมีการปรับกระบวนการทำงาน กำหนดแผนงาน มีการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานลดปริมาณงานที่ซ้ำซ้อนกัน ปรับแผนการปฏิบัติงานตาม สถานการณ์ เพื่อให้งานทันเวลาและถูกต้อง ครบถ้วน อีกทั้งควรส่งเสริมการทำกิจกรรม ร่วมกันภายในหน่วยงาน เช่น การจัดการแข่งขัน กีฬา การศึกษาดูงานกิจกรรมสาธารณะ ประโยชน์กิจกรรมนันทนาการ/ออกกำลังกาย เป็นต้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ให้เกิดความร่วมมือ และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ควรมีการขอและหางบประมาณ และบริหารจัดการให้แก่ละองค์กร โดยพิจารณาจากปริมาณงานและกำลังพล ไม่ควรให้ผู้ปฏิบัติงานต้องนำทรัพย์สินส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อีกทั้งควรจัดการพื้นที่ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ที่อำนวยความสะดวกแก่ ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อ

6. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสังคมมากขึ้น เพราะการสื่อสารกับประชาชนจะช่วยให้ประชาชนรับรู้การทำงานของตำรวจ เข้าใจ เป็นมิตรกับตำรวจ พร้อมทั้งจะแจ้งเบาะแสหรือให้ความร่วมมือใน การทำงานของตำรวจให้สำเร็จได้ทั้งนี้ตัวตำรวจ ผู้ปฏิบัติงานเองมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้ สังคมและพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก พร้อมทั้งจะเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมใน การทำประโยชน์ให้กับสังคม หากสามารถ จัดสรรเวลาได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งศักยภาพของบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อหน่วยงานสูงสุด

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความเครียดของบุคลากรเพื่อหาแนวปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*(สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิจกิจจา. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยไร่ไฟ-พรรณ, 15(2), 118-128.*
- กิตติคุณ ชื้อสัดยดี. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานพลซ่งกัสดำรงงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.* (สารนิพนธ์มหาบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- จิระกันต์ ปิยะธาราภิเษ, ภูมิ ชันชะหัด และณิศร ยืนยง. (2567). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 18(1), 79-95.*
- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. [Online]. แหล่งที่มา: <https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan67.pdf> สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2567
- ศตวรรษ คงทอง. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี.* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารรัฐประศาสนศาสตร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศรายุทธ พาละเอ็น และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2567). *คุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขอข้าราชการตำรวจ. Proceeding, เบญจมิตรวิชาการ 14, (เมษายน 2567), 268.*

- สราวุธ วรดิษฐวงษ์. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี. (2567). *ข้อมูลสถิติตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีปี 2567*.
- อติติ เฟ่งพิโรจ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Bhagyalaxmi, B. M., and Ishwara, P. (2016). Quality of working life of women police. *Paripex - Indian Journal of Research*, 5(6), 203-205.
- Bun, M. J. G., and Huberts, L. C. E. (2018). The impact of higher fixed pay and lower bonuses on productivity. *Journal of Labor Research*, 39(1), 1–21.
- Coelho, E. F., Antloga, C., Maia, M., and Takaki, K. (2016). Self-efficacy and quality of work life: Study with military state police officers. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32, 1-7.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins.
- Hamad, L. H. (2018). *The impact of quality of work life on employees' job performance* (Master's thesis). University of Kurdistan-Hewlêr.
- Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607 – 610.
- Lee, Y. W., Dai, Y. T., McCreary, L. L., Yao, G., and Brooks, B. A. (2014). Psychometric properties of the Chinese-version Quality of Nursing Work Life Scale. *Nursing and Health Sciences*, 16(3), 9.
- Ogunbamila, A.a. I., E.S. (2016). *Gender differences in quality of work life of policepersonnel in two selected states in South-West, Nigeria*. *GenderBehav*, 14(1), 9.
- Plowman, G. E., & Peterson, G. E. (1953). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.
- Podgorski, K., Lobnikar, B., Mihelič, A., and Mihelič, K. P. (2023). Drivers for enhancing job performance of prison officers in Slovenia: Effects of job attitudes, organizational, and work-related factors. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-15.
- Tabanejad, Z., Oskouie, F., and Ebadi, A. (2021). Quality of work-life of Iranian police officers in the year 2020: A descriptive study. *Shiraz E-Medical Journal*, 22(10), 1-6.
- Walton, E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 4(7), 20-23.