



รายงานการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรคัดสรรกับผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
The Causal Relationships between Selected Variables and Job
Performance of Police Officers

โดย
ไวพจน์ กุลาชัย

สนับสนุนโดยทุนอุดหนุนการวิจัย
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ปีการศึกษา 2560

คำนำ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรคิดสรกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ” ได้รับการสนับสนุนโดยทุนอุดหนุนการวิจัยคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2560 ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณคณาจารย์ที่เกี่ยวข้องที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้โครงการวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นคุณูปการแก่วงการวิชาการ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.ไวพจน์ กุลาชัย

2561

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการรับรู้การเมืองในองค์การ ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความเหนียวแน่นในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ (2) ศึกษาผลกระทบของการรับรู้การเมืองในองค์การ ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความเหนียวแน่นในงาน ต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และ (3) พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุผลกระทบของตัวแปรคัตสรรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 572 คนซึ่งเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้กำกับฯ หลักสูตรสารวัตรและหลักสูตรฝ่ายอำนวยการ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้การเมืองในองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานและความเหนียวแน่นในงาน แต่มีอิทธิพลในเชิงลบต่อความไว้วางใจหัวหน้างานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนความเหนียวแน่นในงานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน แต่มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความไว้วางใจหัวหน้างานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความเหนียวแน่นในงานแต่ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการไว้ในรายงานฉบับนี้แล้ว

คำสำคัญ: การรับรู้การเมืองในองค์การ ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความเหนียวแน่นในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

Abstract

The objectives of this study were to (1) examine perception of organizational politics, trust in supervisor, organizational citizenship behavior, burnout, and job performance of police officers (2) to study the impact of perception of organizational politics on trust in supervisor, organizational citizenship behavior, burnout, and job performance of police officers and (3) develop a causal model of the impact of selective variables on the performance of police officers. Questionnaire was employed as a research tool to collect the data from 572 police officers attending superintendent, inspector, and general affairs courses. The data were analyzed using structural equation modeling. The findings indicate that perception of organizational politics has a positive influence on job performance and burnout, but it has a negative influence on trust in supervisor and organizational citizenship behavior. Burnout has a negative influence on job performance, but it has a positive influence on the organizational citizenship behavior. In addition, organizational citizenship behavior has a positive influence on job performance. Furthermore, trust in supervisor has a positive influence on burnout, but it has no influence on job performance. Finally, the developed model is fit with the empirical data. Several policy and practical implications of the findings that may extend our knowledge on factors influencing turnover intention are noted.

Keywords: perceptions of organizational politics, trust in supervisor, organizational citizenship behavior, burnout, job performance

สารบัญ

	หน้า	
คำนำ	ก	
บทคัดย่อ	ข	
Abstract	ค	
สารบัญ	ง	
สารบัญภาพ	ฉ	
สารบัญตาราง	ช	
บทที่		
1	บทนำ	
	ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	สมมติฐานการวิจัย	4
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	5
2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
	การเมืองในองค์กร	6
	ความไว้วางใจหัวหน้างาน	13
	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	14
	ความเหนียวแน่นในงาน	14
	ผลการปฏิบัติงาน	17
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	19
3	ระเบียบวิธีวิจัย	
	รูปแบบการวิจัย	21
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	22
	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	24
	การวิเคราะห์ข้อมูล	26

4	ผลการวิเคราะห์	
	การวิเคราะห์คุณลักษณะทางประชากร	27
	การวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ทำการศึกษา	29
	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	38
5	สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ	
	สรุปผลการวิจัย	52
	อภิปรายผล	55
	ข้อเสนอแนะ	58
	เอกสารอ้างอิง	60
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	66

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	ตัวแบบการรับรู้การเมืองในองค์กร	8
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	19
3	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กร	39
4	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรความไว้วางใจหัวหน้างาน	40
5	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรความไว้วางใจหัวหน้างาน (หลังปรับแก้)	40
6	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	41
7	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร (หลังปรับแก้)	42
8	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน	43
9	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน (หลังปรับแก้)	44
10	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรผลการปฏิบัติงาน	45
11	โมเดลสมมติฐาน (hypothesized model)	47
12	โมเดลที่ปรับแก้ (modified model)	47
13	โมเดลที่ปรับแก้ (modified model) ใหม่	48

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ผลกระทบของการรับรู้การเมืองในองค์กร	10
2	ที่มาของตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย	19
3	สรุปผลการหาค่าความเชื่อถือได้ (reliability) ของมาตรวัด	25
4	ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุดของตัวแปรอายุ อายุราชการ และรายได้ (n = 572)	27
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา สายงาน ตำแหน่ง (n = 572)	28
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ทำการศึกษา	29
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กรจำแนก เป็นรายข้อ	30
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความไว้วางใจหัวหน้างานจำแนก เป็นรายข้อ	32
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร จำแนกเป็นรายข้อ	34
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความเหนียวแน่นในงานจำแนกเป็น รายข้อ	36
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรผลการปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายข้อ	37
12	เปรียบเทียบค่าสถิติของโมเดลตามสมมติฐานกับค่าสถิติของโมเดลที่ทำการปรับแก้	49
13	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของ ตำรวจ	50
14	ผลการทดสอบสมมติฐาน	51

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน ปัญหาภาพลักษณ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในสายตาประชาชนเป็นที่ประจักษ์ชัดมากขึ้น เนื่องจากการเลือกปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดที่มีฐานะทางสังคมแตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากเสียงสะท้อนผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ที่มีการวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างกว้างขวางต่อกรณีต่าง ๆ ที่เป็นประเด็นร้อนแรงในสังคม เหตุผลส่วนหนึ่งที่ประชาชนมีทัศนคติในเชิงลบต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติเกิดจากผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามหลักของการดำรงความยุติธรรมอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันที่ประชาชนรับรู้และสัมผัสได้ ซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมในภาพรวมได้นั้น เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับปัจเจกบุคคลที่ขาดความทุ่มเทแรงกายและแรงใจเพื่อดำรงความยุติธรรมในสังคมอย่างแท้จริง หากเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง สมบูรณ์ รวดเร็ว และใช้งบประมาณอย่างเหมาะสม (Were, Gakure, Kiraithe, & Waititu, 2013) ย่อมแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจคนนั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตาม การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์ได้นั้น เกิดจากปัจจัยแวดล้อมหลายประการ

สภาวะของการเมืองในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการบรรลุเป้าหมายของการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า การเมืองในองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและมีอยู่ในทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน เนื่องจากองค์กรเป็นแหล่งรวมของคนที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน ดังนั้น ย่อมมีความวุ่นวายและขัดแย้งกันเป็นเรื่องธรรมดา ดังคำกล่าวที่ว่า “ที่ใดมีคน ที่นั่นย่อมมีการแก่งแย่งผลประโยชน์” แต่ในบางครั้ง คนที่อยู่ในองค์กรอาจเป็นทั้งผู้ประสานงานกันในกิจกรรมทั่ว ๆ ไป และในขณะเดียวกันก็อาจเป็นคู่แข่งหรือศัตรูกันเพื่อแย่งชิงรางวัลที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ (Burns as cited in Farrell & Peterson, 1982) คนในองค์กรจึงเป็นทั้งเพื่อนร่วมงานที่มีความร่วมมือกันและแข่งขันกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อแย่งชิงทรัพยากร ด้วยเหตุที่ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์กร ดังนั้น องค์กรควรมีมาตรการดำเนินการเพื่อป้องกันผลกระทบในทางลบที่อาจมีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรด้วย (Vigoda, 2000) จากการศึกษาของนักวิชาการในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า การเมืองในองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน (Harris, Harris, & Harvey, 2007; Miller, Rutherford, & Kolodinsky, 2008;

Wiltshire, Bourdage, & Lee, 2014) ความพึงพอใจในค่าจ้าง (Harris, Harris, & Harvey, 2007) ความเครียดในงาน (Harris, Harris, & Harvey, 2007; Miller, Rutherford, & Kolodinsky, 2008; Wiltshire, Bourdage, & Lee, 2014) ความขัดแย้งในบทบาท (Harris, Harris, & Harvey, 2007) ความตั้งใจลาออกจากงาน (Harris, Harris, & Harvey, 2007; Miller, Rutherford, & Kolodinsky, 2008; Karatepe, 2013; Mishra, Sharma, & Swami, 2016) ความผูกพันต่อองค์กร (Miller, Rutherford, & Kolodinsky, 2008; Rahman, Hussain, & Haque, 2011; Karatepe, 2013) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Chang, Rosen, Siemieniec, & Johnson, 2012) พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (Wiltshire, Bourdage, & Lee, 2014) พฤติกรรมการจัดการความประทับใจ (Wiltshire, Bourdage, & Lee, 2014) และความกังวลใจในงาน (Mishra, Sharma, & Swami, 2016) นอกจากนี้ การรับรู้การเมืองในองค์กรยังส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กรด้วย (Rahman, Hussain, & Haque, 2011; Karatepe, 2013)

ความไว้วางใจผู้บังคับบัญชา เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความไว้วางใจผู้บังคับบัญชา ย่อมรู้สึกสบายใจที่จะทุ่มเทและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะนำไปสู่การมีผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์การตามมา สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความไว้วางใจผู้บังคับบัญชาและผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กร (Destler, 2017) นอกจากนี้ การที่คนในองค์กรมีความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญช้าย่อมทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน (Mayer et al., 1995; Dirks & Ferrin, 2002; Werbel & Henriques, 2009) และการที่บุคคลรู้สึกพึงพอใจในงานย่อมนำไปสู่ความทุ่มเทในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตาม การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจหรือบุคคลในองค์กรจะเกิดความไว้วางใจผู้บังคับบัญชาได้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการรับรู้การเมืองในองค์กร (Poon, 2006) เพราะหากเจ้าหน้าที่ตำรวจรับรู้ถึงการแสดงพฤติกรรมการเมืองในองค์กรที่แต่ละคนแสดงออกมาเพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกมีมิตรระวังตัวและไม่กล้าเชื่อใจใครได้ง่าย ๆ รวมถึงผู้บังคับบัญชาโดยตรงด้วย

ความเหนื่อยล้าในงานถือว่าส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเมื่อใดก็ตามที่คนเราเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า ท้อแท้ ย่อมขาดความทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ฉะนั้น ย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังหรือกำหนดไว้ ซึ่งจากการศึกษาของนักวิชาการบางส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเชิงลบระหว่างความเหนื่อยล้าในงานและผลการปฏิบัติงาน (Yavas, Babakus, Karatepe, 2013; Taris, 2006; Bakker, & Costa, 2014; Rahim, & Cosby, 2016) ซึ่งหมายความว่า หากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเหนื่อยล้าในงานมากย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ออกมาไม่ดี ไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายเพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยของสังคมได้อย่างเต็มที่

ในขณะเดียวกัน การรับรู้การเมืองในองค์กร (Schermerhorn, Hunt, Osborn, & Uhl-Bien, 2011; Sharma & Cooper, 2016) ต่างก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้คนในองค์กรเกิดความเหนื่อยล้าในงานได้

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเกี่ยวข้องกับการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ ความเสียสละ และการมีจิตอาสาในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน ฉะนั้น หากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีลักษณะดังกล่าว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Basu, Pradhan and Tewari (2017) และ Sevi (2010) ด้วยเหตุนี้ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรย่อมส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อย่างไรก็ตาม การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น อาจได้รับอิทธิพลมาจากหลายปัจจัย เช่น การรับรู้การเมืองในองค์กร (Chang, Rosen, Siemieniec, Johnson, 2012) รวมถึงความเหนื่อยล้าในงานด้วย (Cropanzano et al., 2003; Liang, 2012)

จากผลงานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า การรับรู้การเมืองในองค์กร ความไว้วางใจหัวหน้างาน ความเหนื่อยล้าในงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กร อย่างไรก็ตาม ยังมีงานวิจัยจำนวนไม่มากที่ศึกษาผลกระทบของการรับรู้การเมืองในองค์กร ความไว้วางใจหัวหน้างาน ความเหนื่อยล้าในงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจของไทย ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ และนำผลการวิจัยดังกล่าวไปเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้การเมืองในองค์กร ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความเหนื่อยล้าในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของการรับรู้การเมืองในองค์กร ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเหนื่อยล้าในงาน ต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
3. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุผลกระทบของตัวแปรคัดสรรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้เน้นการศึกษาในประเด็นการรับรู้การเมืองในองค์การ ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความเหนียวแน่นในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรบริหารงานตำรวจชั้นสูง หลักสูตรผู้กำกับการ และหลักสูตรสารวัตร ณ วิทยาลัยการตำรวจกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 1,060 นาย

3. ขอบเขตด้านเวลา ดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 1 เดือน ระหว่างวันที่ 1 – 31 พฤษภาคม 2561

สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้การเมืองในองค์การมีอิทธิพลในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน
2. ความเหนียวแน่นในงานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน
3. ความไว้วางใจหัวหน้างานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
5. การรับรู้การเมืองในองค์การมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความไว้วางใจหัวหน้างาน
6. การรับรู้การเมืองในองค์การมีอิทธิพลในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
7. การรับรู้การเมืองในองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความเหนียวแน่นในงาน
8. ความไว้วางใจหัวหน้างานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความเหนียวแน่นในงาน
9. ความเหนียวแน่นในงานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
10. โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถนำผลของการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือองค์การที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อลดระดับการรับรู้การเมืองในองค์การ การสร้างความไว้วางใจระหว่างคนในองค์การ การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตลอดจนการลดความเหนียวแน่นในงาน

ให้กับคนในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้คนเหล่านั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาวต่อไป

3. ผู้ที่สนใจศึกษาในประเด็นนี้สามารถนำองค์ความรู้และผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ อ้างอิง หรือศึกษาต่อยอดได้

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. การรับรู้การเมืองในองค์กร (perceived organizational politics) หมายถึง มุมมองของพนักงานที่รับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของคนในองค์กรซึ่งแสดงออกมาเพื่อประโยชน์ของตนเอง

2. ความไว้วางใจหัวหน้างาน (trust in supervisor) หมายถึง การที่ข้าราชการรับรู้ถึงความสามารถ ความเมตตากรุณา การมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาของตนเอง เพราะการที่ผู้บังคับบัญชามีคุณสมบัติดังกล่าวจะส่งผลให้ข้าราชการเกิดความไว้วางใจในตัวของผู้บังคับบัญชาในทางกลับกัน หากผู้บังคับบัญชาขาดคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น ข้าราชการที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความไว้วางใจน้อยลง

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behaviors) หมายถึง การแสดงออกถึงความไม่เห็นแก่ตัว ความมีมารยาท การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ตลอดจนความรู้สึกรักผูกพันชอบชั้วดี โดยไม่หวังผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ส่วนตน

4. ความเหนื่อยล้าในงาน (Job burnout) หมายถึง การสูญเสียความพึงพอใจในงานอันเนื่องมาจากสภาพการทำงานที่มีเต็มไปด้วยความเครียด เมื่อบุคคลเกิดความเหนื่อยล้าในงานบุคคลนั้นจะรู้สึกเหนื่อยล้าหมดแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจจนไม่สามารถทำงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ สามารถวัดได้จากมิติสำคัญ 3 ด้านได้แก่ ด้านความอ่อนล้า ความรู้สึกชิงชัง และประสิทธิภาพในงาน

5. ผลการปฏิบัติงาน (job performance) หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ สามารถพิจารณาได้จากผลการปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความสามารถในการปรับตัว

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอในบทนี้ประกอบด้วยหัวข้อและประเด็นที่สำคัญได้แก่แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเมืองในองค์การ ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความเหนียวแน่นในงาน และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การเมืองในองค์การ

ความหมายของการเมืองในองค์การ

Daft (2001, p. 458) กล่าวว่า การเมือง เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า หรือสัมผัสได้ แต่การเมืองเป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในองค์การที่สังเกตเห็นได้ยากด้วยวิธีการที่เป็นระบบ ตลอดจนเป็นสถานการณ์ซับซ้อนไม่มีคำอธิบายที่ชัดเจน บางคนจึงมองว่าการเมืองคือ องค์ประกอบหนึ่งของทุกองค์การ นอกจากนั้น การเมืองในองค์การ ยังเป็นสิ่งที่กำหนดรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การอีกด้วย ซึ่ง Buhler (1994, p. 24) กล่าวว่า บางครั้งคนเราเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเมืองหรือใช้กลยุทธ์ทางการเมืองโดยไม่รู้ตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เล่นเกมการเมืองในองค์การซึ่งมีศักยภาพ มักจะไม่ว่าตนเองกำลังแสดงบทบาททางการเมืองในองค์การอยู่ ด้วยเหตุนี้ นักวิชาการจึงมีการให้คำจำกัดความของการเมืองในองค์การในลักษณะที่ค่อนข้างหลากหลาย (Vigoda, 2000, p. 187) ดังนี้

Luhman and Cunliffe (2013, p. 145) อธิบายว่า การเมืองในองค์การ หมายถึง พฤติกรรมการใช้อำนาจของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตนหรือผลประโยชน์ของกลุ่ม

Pfeffer (1981, p. 7) อธิบายว่า การเมืองในองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ การใช้อำนาจ และการได้มาซึ่งทรัพยากรอื่น ๆ ดังนั้น การเมืองในองค์การจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จบางอย่าง รวมถึงกิจกรรมที่เป็นการขยายอำนาจหรือขอบเขตอำนาจของบุคคลในองค์การด้วย

Valle (2006, p. 9) อธิบายว่า การเมืองในองค์การ เป็นศิลปะในการมีอิทธิพลหรือการใช้อำนาจอย่างคล่องแคล่วในองค์การเพื่อให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่เราต้องการ ดังนั้น การใช้อำนาจที่ดีก็คือการสะสมและใช้อำนาจนั้นอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

ดังนั้น การเมืองในองค์การ จึงหมายถึง การใช้อำนาจของบุคคลหรือกลุ่มในการแสวงหาผลประโยชน์และรักษาผลประโยชน์ของตนเองและกลุ่มภายในองค์การ

ประเภทของการเมืองในองค์การ

Baum (1989, pp. 200 - 201) จำแนกการเมืองในองค์การออกเป็น 4 ประเภทคือ ประเภท I (politics of subordination) ประเภท II (politics of isolation) ประเภท III (conventional organizational politics) และประเภท IV (politics of collaboration) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

(1) ประเภท I (politics of subordination) เป็นลักษณะของการเมืองภายในองค์การที่บุคคลพยายามพึ่งพิงหรืออิงคนที่มีอำนาจ ดังนั้น จึงมักแสวงหาคนคนที่มีกำลังเข้มแข็งในองค์การ เพื่อที่ตนเองจะได้พึ่งพาอาศัย

(2) ประเภท II (politics of isolation) เป็นลักษณะของการเมืองที่บุคคลพยายามพึ่งพาตนเองด้วยการพยายามสะสมทรัพยากรด้านต่าง ๆ ให้มากที่สุด

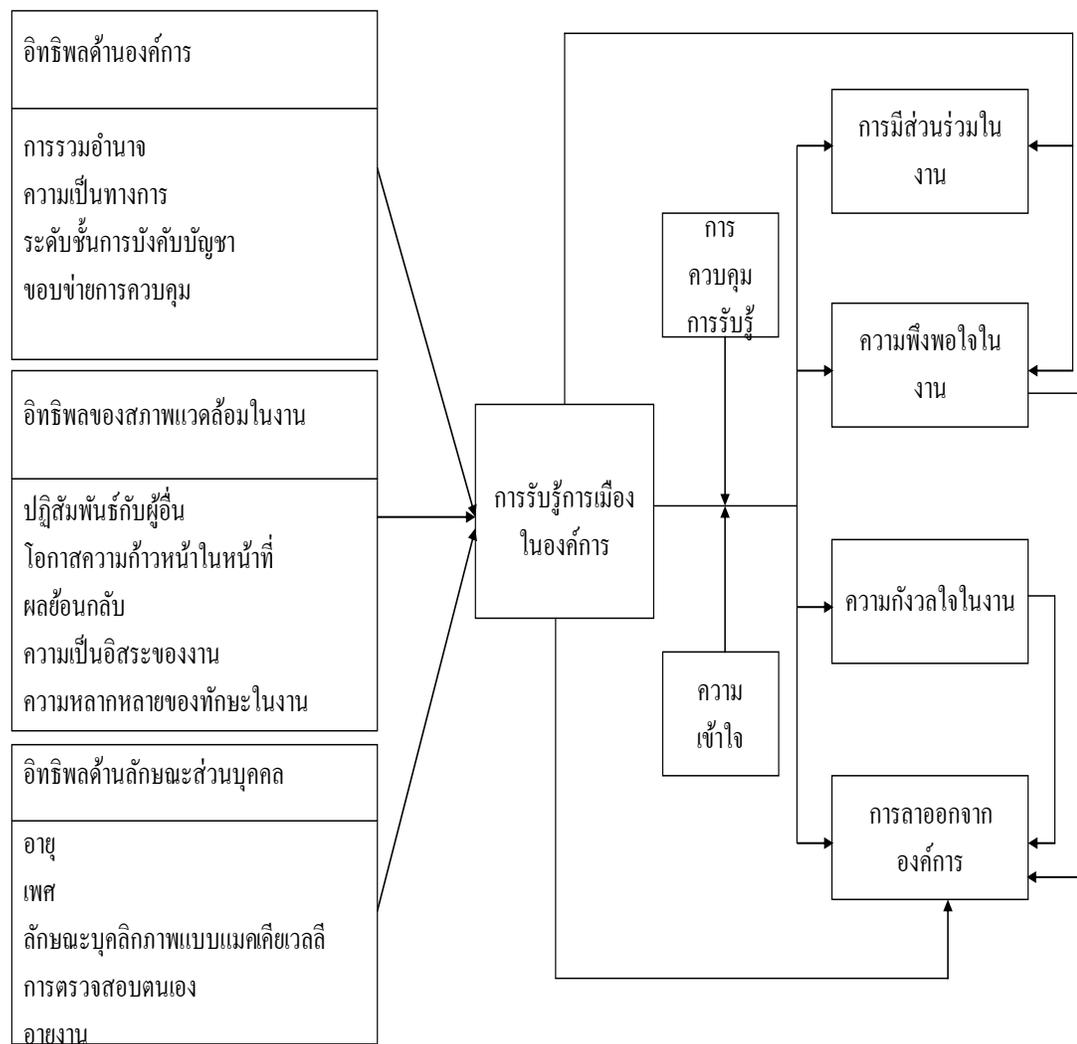
(3) ประเภท III (conventional organizational politics) เป็นลักษณะของการเมืองภายในองค์การแบบดั้งเดิม ที่เป็นลักษณะของการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งต้องมีผู้แพ้และผู้ชนะ คนในองค์การจึงมองถึงประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมุ่งหวังเพื่อเอาชนะมากกว่าการสร้างความร่วมมือ

(4) ประเภท IV (politics of collaboration) เป็นลักษณะของการเมืองในองค์การที่มีลักษณะของการร่วมมือกัน มีการประนีประนอมกัน แม้ว่าการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับทุกคนก็ตาม และทุกคนจะยอมรับว่าการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ เป็นสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

การรับรู้การเมืองในองค์การ

การรับรู้การเมืองในองค์การตามแนวคิดของ Ferris and Kacmar (1992, p. 93) หมายถึงระดับมุมมองของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในฐานะการเมืองโดยธรรมชาติ ส่วน Chang et al. (2009) อธิบายว่า การเมืองในองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ได้รับการยอมรับซึ่งบุคคลแสดงออกมาเพื่อแสวงหาผลประโยชน์สูงสุดให้กับตนเอง ดังนั้น การรับรู้การเมืองในองค์การจึงหมายถึง มุมมองของพนักงานที่รับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของคนในองค์การซึ่งแสดงออกมาเพื่อประโยชน์ของตนเอง ในขณะที่ Vigoda (2000b, p. 328) กล่าวว่า การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้การเมืองในองค์การ ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของ Lewin (1936) ที่ระบุว่าคนจะตอบสนองต่อการรับรู้ความเป็นจริง (reality) ไม่ใช่ตอบสนองต่อความเป็นจริงโดยตัวมันเอง ดังนั้น การทำความเข้าใจการเมืองในองค์การ จึงควรทำความเข้าใจในสิ่งที่คนคิด ไม่ใช่ทำความเข้าใจสิ่งที่ปรากฏอยู่จริง และจากการศึกษาของ Ferris and Kacmar (1991 as cited in Chivakidakarn, 2000, p.22) แสดงให้เห็นประจักษ์ว่า การศึกษาการรับรู้การเมืองในองค์การ เป็นสิ่งที่สามารถทำได้ จนนำมาสู่การนำเสนอตัวแบบการรับรู้

การเมืองในองค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแบบที่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการท่านอื่น ๆ ที่มีความสนใจในประเด็นการเมืองในองค์กรเป็นอย่างมาก ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ตัวแบบการรับรู้การเมืองในองค์กร
ที่มาจาก Chivakidakarn (2000, p. 22)

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การเมืองในองค์กร มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 ปัจจัยคือ (1) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การรวมอำนาจ (centralization) ความเป็นทางการขององค์กร

(formalization) โดยหากองค์การมีความเป็นทางการสูงจะมีการรับรู้ทางการเมืองต่ำ ลำดับชั้นขององค์การ (hierarchy level) และขอบข่ายการควบคุม (span of control) (2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ ความเป็นอิสระของงาน (job autonomy) ความหลากหลายของงาน (job variety) การสะท้อนกลับ (feedback) โอกาสความก้าวหน้าในงาน (advancement opportunity) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน และ (3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา บุคลิกลักษณะส่วนบุคคลเช่น การมีลักษณะแบบเจ้าเล่ห์เพทุบาย (Machiavellian) หรือแบบมีการควบคุมตนเอง (self-monitoring) เป็นต้น ซึ่งการรับรู้ทางการเมืองดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อองค์การหลายประการด้วยกัน เช่น การลาออกจากองค์การ ความกังวลหรือความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

การวัดการรับรู้การเมืองในองค์การ

เนื่องจากการรับรู้การเมืองในองค์การตามแนวคิดของ Ferris and Kacmar (1992, p. 93) หมายถึง ระดับมุมมองของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในฐานะการเมืองโดยธรรมชาติ ดังนั้น การรับรู้ทางการเมืองจึงตั้งอยู่บนพื้นฐานของการที่บุคคลตีความการรับรู้ของตนเองต่อเหตุการณ์หรือพฤติกรรมของบุคคลอื่นนั่นเอง (Byrne, 2005, p. 177) แต่การที่พนักงานตอบสนองต่อการรับรู้ความจริงใด ๆ นั้น ไม่ใช่ความเป็นจริงโดยตัวของมันเอง ดังที่กล่าวมาแล้วในตอนต้น ดังนั้น การวัดการรับรู้ทางการเมืองจำเป็นต้องทำการศึกษาอย่างรอบคอบ อย่างไรก็ตาม Ferris and Kacmar (1991) ก็ได้ทำการออกแบบมาตรวัดการรับรู้การเมืองในองค์การ (Perception of Organizational Politics Scale หรือ POPS) ซึ่งเป็นที่ยอมรับและมีการนำมาตราวัดนี้ไปใช้เป็นต้นแบบในการศึกษาเรื่องการเมืองในองค์การอย่างแพร่หลาย และต่อมามาตราวัดดังกล่าวได้รับการปรับปรุงโดย Kacmar and Carlson ในปี ค.ศ. 1997 ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาตราวัดที่ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อนี้มาใช้ในการศึกษา

ผลกระทบของการรับรู้การเมืองในองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมบางส่วนในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า มีการศึกษาถึงผลกระทบของการรับรู้การเมืองในองค์การหลายเรื่อง แต่ในที่นี้ของยกมาเพียงบางส่วน ตามรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลกระทบของการรับรู้การเมืองในองค์กร

นักวิชาการ	ชื่อเรื่องที่ศึกษา	ผลกระทบของการรับรู้การเมืองในองค์กร
Poon (2006)	Trust-in-supervisor and helping coworkers: moderating effect of perceived politics	ความไว้วางใจหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในกลุ่มของพนักงานที่มีการรับรู้การเมืองในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
Harris, Harris, & Harvey (2007)	A test of competing models of the relationships among perceptions of organizational politics, perceived organizational support, and individual outcomes	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความพึงพอใจในงาน 2. ความพึงพอใจในค่าจ้าง 3. ความเครียดในงาน 4. ความขัดแย้งในบทบาท 5. ความตั้งใจลาออกจากงาน
Miller, Rutherford, & Kolodinsky (2008)	Perceptions of Organizational Politics: A Meta-analysis of Outcomes	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความพึงพอใจในงาน 2. ความผูกพันต่อองค์กร 3. ความเครียดในงาน 4. ความตั้งใจลาออกจากงาน
Rahman, Hussain, & Haque (2011)	Organizational politics on employee performance: an exploratory study on readymade garments employees in Bangladesh.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความผูกพันต่อองค์กร 2. ผลการปฏิบัติงาน
Chang, Rosen, Siemieniec, & Johnson (2012)	Perceptions of organizational politics and employee citizenship behaviors: conscientiousness and self-monitoring as moderators	ส่งผลกระทบในทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ชื่อเรื่องที่ศึกษา	ผลกระทบของการรับรู้ การเมืองในองค์กร
Karatepe (2013)	Perceptions of organizational politics and hotel employee outcomes: The mediating role of work engagement.	1. ความผูกพันต่อองค์กร 2. ผลการปฏิบัติงาน บทบาท 3. ความตั้งใจลาออกจาก งาน
Meisler, & Vigoda-Gadot (2014)	Perceived organizational politics, emotional intelligence and work outcomes: Empirical exploration of direct and indirect effects	การรับรู้การเมืองในองค์กร เป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์และ ผลลัพธ์ในงาน 3 ด้านคือ ความพึงพอใจในงาน
Wiltshire, Bourdage, & Lee (2014)	Honesty-humility and perceptions of organizational politics in predicting workplace outcomes	1. ความเครียดในงาน 2. ความพึงพอใจในงาน 3. พฤติกรรมต่อต้านการ ปฏิบัติงาน 4. พฤติกรรมการจัดการ ความประทับใจ
Mishra, Sharma, & Swami (2016)	Antecedents and consequences of organizational politics: a select study of a central university	1. ความผูกพันต่อองค์กร 2. ความตั้งใจลาออกจาก งาน 3. ความกังวลใจในงาน

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า งานวิจัยในช่วงที่ผ่านมาให้ความสนใจกับผลกระทบของการเมืองในองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจลาออกจากงาน และ ความเครียดในงาน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงให้ความสำคัญกับผลกระทบในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ความเหนื่อยล้าในงาน พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตลอดจน ผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กรด้วย

การรับรู้การเมืองในองค์กรและผลการปฏิบัติงาน

การรับรู้การเมืองในองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการศึกษาของนักวิชาการในช่วงที่ผ่านมา พบว่า หากพนักงานมีการรับรู้การเมืองในองค์กรอยู่ในระดับสูง จะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่แย่ลง (Rahman, Hussain, & Haque, 2011; Karatepe, 2013) นอกจากนี้ การที่พนักงานมีการรับรู้การเมืองในองค์กรสูงจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (Wiltshire, Bourdage, & Lee, 2014) จึงไม่ยอมทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้พนักงานคนนั้นมีผลการปฏิบัติงานที่แย่ลงตามไปด้วย ในขณะที่ผลการศึกษาของ Bodla, Afza and Danish (2014, p. 426) ที่ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,163 คน พบว่า การรับรู้การแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นตัวแปรสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเมืองในองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การรับรู้การเมืองในองค์กรและความไว้วางใจหัวหน้างาน

การรับรู้การเมืองในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจหัวหน้างาน โดยผลการศึกษาของ Poon (2006) ที่ศึกษาเรื่อง Trust-in-supervisor and helping coworkers: moderating effect of perceived politics พบว่า ความไว้วางใจหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในกลุ่มของพนักงานที่มีการรับรู้การเมืองในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ถึงแม้ว่าผลการศึกษาดังกล่าวจะไม่แสดงความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างการรับรู้การเมืองในองค์กรและความไว้วางใจหัวหน้างาน แต่หากพนักงานมีการรับรู้การเมืองในองค์กรสูง พนักงานอาจเกิดความไว้วางใจในหัวหน้างานลดลงและไม่มีความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

การรับรู้การเมืองในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การรับรู้การเมืองในองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนความตั้งใจลาออกจากงาน แต่ผลการศึกษาของ Chang, Rosen, Siemieniec and Johnson (2012, p. 395) กลับค้นพบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเมืองในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยลักษณะความสัมพันธ์จะเป็นความสัมพันธ์เชิงผกผัน ซึ่งหมายความว่าหากพนักงานมีการรับรู้การเมืองในองค์กรในระดับสูง พนักงานจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับที่ต่ำ

การรับรู้การเมืองในองค์กรและความเหนื่อยล้าในงาน

อาจกล่าวได้ว่าการรับรู้การเมืองในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความเครียดในงาน (Sharma & Cooper, 2016, p. 17) และความเครียดในงานดังกล่าวจะส่งผลให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าในงาน ดังที่ Schermerhorn, Hunt, Osborn and Uhl-Bien (2011, pp.

38-39) สรุปได้ว่า ความเครียดส่งผลกระทบต่อบุคคลหลายด้าน เช่น ความเหนื่อยล้าในงาน สุขภาพกาย และสุขภาพจิตเสีย ส่งผลให้ขาดงาน การลาออกจากงาน การทำงานผิดพลาด การเกิดอุบัติเหตุในงาน ความไม่พึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ การแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อศีลธรรมอันดีงาม

ความไว้วางใจหัวหน้างาน

ความหมายของความไว้วางใจ

ความไว้วางใจ หมายถึง Mayer et al. (1995) อธิบายว่าความไว้วางใจหมายถึง การที่ผู้ที่ไว้วางใจรับรู้ถึงความสามารถ ความเมตตาากรุณาและการมีคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลที่เขาไว้วางใจ ดังนั้น ความไว้วางใจจึงเกิดจากการรับรู้ถึงปัจเจกบุคคลมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ความสามารถ ความเมตตาากรุณา และการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้วยคุณลักษณะเหล่านี้จึงทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจในตัวเอง

ความไว้วางใจหัวหน้างานและผลการปฏิบัติงาน

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจมีความเห็นว่าเมื่อใดก็ตามที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พนักงานนั้นจะรู้สึกดี รู้สึกปลอดภัย จนนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน (Dirks & Ferrin, 2002; Mayer et al., 1995; Werbel & Henriques, 2009) หากความสัมพันธ์ของคนในองค์กรขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกันจะส่งผลให้พนักงานเกิดความกังวลใจและทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Dirks and Ferrin, 2002) เมื่อพนักงานขาดความพึงพอใจในงานย่อมไม่ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่และส่งผลต่อการปฏิบัติงานในที่สุด นอกจากนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมบางส่วนที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความไว้วางใจหัวหน้างานส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจากการศึกษาของ Li and Yan (2009, p. 27) ซึ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานและหัวหน้างานจำนวน 203 คน แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศความไว้วางใจในที่ทำงานส่งผลต่อความมั่นคงปลอดภัยเชิงจิตวิทยา ซึ่งในที่สุดแล้วจะผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Destler (2017, p. 517) ที่พบว่า ความไว้วางใจในระหว่างเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ

ความไว้วางใจหัวหน้างานและความเหนื่อยล้าในงาน

ผลการศึกษาของ Chughtai, Byrne and Flood (2015, p. 653) พบว่า ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานนำไปสู่ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ของพนักงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Johnson et al. (2016, p. 64) ที่พบว่า ความไว้วางใจต่อบุคคลอื่นในองค์กรรวมถึงการลดค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) ส่วน Charoensukmongkol et al. (2017, p. 4) พบว่า การที่

พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ดังนั้น หากพนักงานได้รับการสนับสนุนจากคนในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานและมีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ลดลง

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Pimthong (2016, p. 56) อธิบายว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง บทบาทพิเศษที่สมาชิกขององค์กรถูกคาดหวังให้รับผิดชอบ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ ความเสียสละ และการมีจิตอาสาในการทำงานให้กับองค์กร ด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน และการแสดงออกดังกล่าวไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลขององค์กรแต่อย่างใด

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน

การที่พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แสดงว่า พนักงานผู้นั้นจะมีความเสียสละและมีจิตอาสาในการทำงานให้กับองค์กรโดยไม่หวังผลตอบแทน ตลอดจนมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น ย่อมมีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย ซึ่งผลการศึกษาของ Basu, Pradhan and Tewari (2017, p. 780) แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรที่ให้บริการด้านสุขภาพ ส่วนผลการศึกษาของ Sevi (2010, p. 25) พบว่า เมื่อใดก็ตามที่สมาชิกของกลุ่มในองค์กรขาดความทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์กรลดลง ในทางกลับกันหากสมาชิกในองค์กรทุ่มเทในการทำงาน พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มดีขึ้น

ความเหนื่อยล้าในงาน

ความหมายของความเหนื่อยล้าในงาน

Schermerhorn, Hunt, Osborn and Uhl-Bien (2011, p. 38) อธิบายว่า ความเหนื่อยล้าในงาน หมายถึง การสูญเสียความสนใจ การสูญเสียความพึงพอใจในงานอันเนื่องมาจากสภาพการทำงานที่มีเต็มไปด้วยความเครียด เมื่อบุคคลเกิดความเหนื่อยล้าในงาน บุคคลนั้นจะรู้สึกเหนื่อยล้าหมดแรงทั้งทาง

ร่างกายและจิตใจจนไม่สามารถทำงานที่รับผิดชอบ และในกรณีที่รุนแรงอาจมีการทำร้ายเพื่อนร่วมงาน หรือก่อคดีอาชญากรรมในที่ทำงานได้

Ivancevich, Konopaske and Matteson (2014, p. 244) อธิบายว่า ความเหนื่อยล้าในงาน เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นเนื่องจากความเครียดจากการทำงานไม่ได้รับการปลดปล่อย ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกหมดเรี่ยวแรง สูญเสียความเป็นตัวเอง และรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในงาน ดังนั้น ตัวชี้วัดของความเหนื่อยล้าในงานสามารถวัดได้จากตัวชี้วัดที่สำคัญ 3 ประเภท คือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยหน่าย หมดกำลังใจ ไม่มีแรงใจในการทำงาน หมดความกระตือรือร้น เป็นต้น

2. การลดความเป็นบุคคล (depersonalization) หมายถึง มีความรู้สึกในแง่ลบต่อเพื่อนร่วมงานและลูกค้า จนมักทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดูไม่เต็มใจที่จะบริการลูกค้า (หรือผู้มาติดต่อ) และดูเลวลูกค้าแบบแห้งแล้งเหมือนคนไม่มีชีวิตจิตใจ

3. การประสบความสำเร็จส่วนบุคคลในระดับต่ำ (low personal accomplishment) หมายถึง การรู้สึกว่าตัวเองไม่มีประสิทธิภาพ ไร้ความสามารถ และมองตนเองในแง่ลบ

สรุปได้ว่าความเหนื่อยล้าในงาน หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกหมดเรี่ยวแรง สูญเสียความเป็นตัวเอง และรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในงาน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเหนื่อยล้าในงาน

Schaufeli and Peeters (2000, p. 19) กล่าวว่า ต้นเหตุของความเหนื่อยล้าในงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เกิดจากปริมาณงานที่มากเกินไป ปัญหาเรื่องของบทบาท สถานะทางสังคม และข้อเรียกร้องในการติดต่อกับนักโทษ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

Bakker and Costa (2014, pp. 113-114) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าในงานประกอบด้วย ปัจจัยด้านสถานการณ์ (situational factors) และปัจจัยส่วนบุคคล (personal factors)

1. ปัจจัยด้านสถานการณ์ (situational factors) ประกอบด้วย ข้อเรียกร้องจากการทำงาน อาทิ เช่น บทบาทในงานที่ไม่ชัดเจน ความขัดแย้งของบทบาท ความเครียดในบทบาทที่รับผิดชอบ เหตุการณ์ที่มีเติมไปด้วยความเครียด ปริมาณงานที่มากเกินไป และความกดดันในการทำงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคล (personal factors) ประกอบด้วย สถานภาพทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งลักษณะของบุคลิกภาพที่สำคัญประกอบด้วย ความมั่นคงทางอารมณ์ การชอบเข้าสังคม การยึดมั่นในหลักการ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความภูมิใจในตนเอง เป็นต้น

ส่วน Maslach, Schaufeli and Leiter (2001, pp. 407-415) อธิบายว่า ความเหนื่อยล้าในงาน มีสาเหตุมาจากปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัยเช่นเดียวกับ Bakker and Costa (2014) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสถานการณ์ (situational factors) ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ลักษณะของอาชีพและลักษณะขององค์กร
2. ปัจจัยส่วนบุคคล (personal factors) ประกอบด้วย ลักษณะทางประชากร ลักษณะของบุคลิกภาพ และทัศนคติเกี่ยวกับงาน

ผลกระทบของความเหนื่อยล้าในงาน

Bakker and Costa (2014, p.114) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้าในงานนอกจากจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแย่ลงแล้ว ยังส่งผลต่อการขาดงานหรือการลาป่วยของพนักงานที่เพิ่มขึ้นและลาเป็นระยะเวลานานขึ้น ส่วนผลการศึกษาของ Wong and Laschinger (2015, p. 1824) พบว่า ความเหนื่อยล้าในงานจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรลดลงและมีความตั้งใจในการลาออกจากงานสูงขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ DeTienne, Agle, Phillips and Ingerson (2012, p. 377) ที่พบว่า ความเครียดทำให้พนักงานมีความเหนื่อยล้าจากการทำงานเพิ่มขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงานลดลง และพนักงานมีความตั้งใจลาออกจากงานเพิ่ม รวมถึงผลการศึกษาของ Knight and Leimer (2010, p.109) ที่พบว่าความเหนื่อยล้าในงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน

ความเหนื่อยล้าในงานและผลการปฏิบัติงาน

นอกจากความเหนื่อยล้าในงานจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเหนื่อยล้าในงานแล้ว ยังมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรด้วย (Taris, 2006; Bakker and Costa, 2014; Rahim, & Cosby, 2016) ส่วนผลการศึกษาของ Yavas, Babakus and Karatepe (2013, p. 56) พบว่า ความเหนื่อยล้าในงานส่งผลในทางลบต่อทั้งผลการปฏิบัติงานในหน้าที่และผลการปฏิบัติงานที่ทำนอกเหนือจากงานปกติ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อบุคลิกภาพของผู้สมัครในระหว่างกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ความเหนื่อยล้าในงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการศึกษาของ Liang (2012, p. 251) ที่ศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานและหัวหน้างานของโรงแรมในประเทศไต้หวัน จำนวน 310 คน และพบว่า ค่านิยมในงานและความเหนื่อยล้าในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Cropanzano et al.

(2003, P. 160) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเช่นกัน

ผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (McCloy, Campbell and Cudeck, 1994) โดยพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สามารถวัดได้จากผลลัพธ์ในการทำงาน การลาออก ยอดขาย รวมถึงคุณภาพและการให้บริการ แต่การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะประสบความสำเร็จ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน โดยพนักงานจะต้องมีผลการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตาม การที่พนักงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ ต้องได้รับการฝึกฝนทักษะ ประสบการณ์และความสามารถผ่านกระบวนการฝึกอบรม การเรียนรู้และการพัฒนา จากองค์กรนอกจากนั้น ยังเกี่ยวข้องกับวิธีการหรือการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรด้วย

Shermerhorn et al. (2000, p. 48) กล่าวว่า การปฏิบัติงานหมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานจึงหมายถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของพนักงานนั่นเอง โดยผลการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ

1. ลักษณะส่วนบุคคล
2. ความพยายามของบุคคล
3. การสนับสนุนจากองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (อ้างถึงใน ชูวนันท์ พานิชโยทัย, 2541, หน้า 23-32) อธิบายว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับทรัพยากรทั้งในด้านของการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา โดยการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถดูได้จาก

1. ประสิทธิภาพด้านต้นทุนการผลิต (input) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรอันประกอบด้วย เงิน คน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพด้านกระบวนการบริหาร (process) หมายถึง พนักงานทำงานได้ถูกต้องตามมาตรฐาน รวดเร็วและใช้วิธีการทำงานที่รวดเร็วกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ (outcome) หมายถึง พนักงานสามารถทำงานได้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เกิดผลกำไร เสริมทันเวลา มีจิตสำนึกที่ดีต่องานและให้บริการที่ดีแก่ลูกค้า

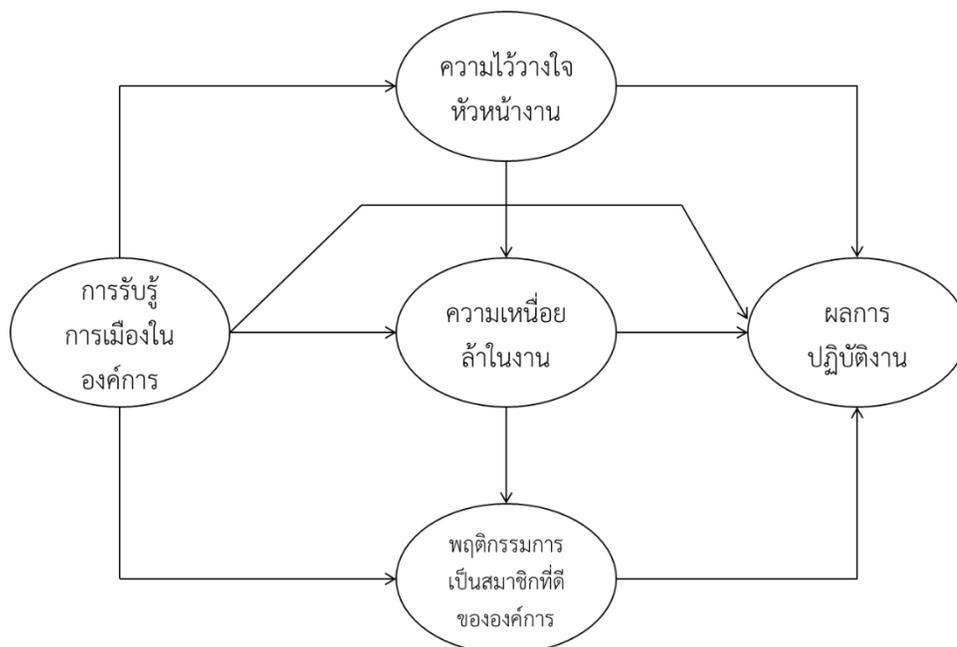
ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, หน้า 56) อธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วยปัจจัยสำคัญดังนี้

1. ลักษณะงานที่ทำทลายความสามารถ
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. การได้รับการยกย่อง
4. การมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
5. ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน
6. ความเป็นอิสระในงาน
7. ความก้าวหน้าในอาชีพ
8. ความเติบโตส่วนบุคคล
9. เงินเดือนและค่าตอบแทน
10. สภาพการทำงานที่ดี
11. การแข่งขัน

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาของ Sawar and Aburge (2013) พบว่า ความพึงพอใจในงานทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานได้อย่างถูกต้อง ให้บริการที่ดีแก่ลูกค้า มาทำงานตรงเวลา เกิดนวัตกรรม และเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรงและช่วยให้องค์กรมีผลกำไรดีขึ้น ในขณะที่ผลการศึกษาของ Bowra, Sharif, Saeed, and Niazi (2012) ศึกษาเรื่อง “Impact of human resource management practices on employee perceived performance in banking sector of Pakistan” ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นต่าง ๆ คือ ค่าจ้างค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานธนาคารในประเทศปากีสถานจำนวน 235 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ผลการศึกษา พบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้มากที่สุด รองลงมาคือ ระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อย่างไรก็ตาม ระบบค่าจ้างและค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่อย่างใด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 2 ที่มาของตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย

ลำดับ	ตัวแปร	ที่มา
1	การรับรู้การเมืองในองค์กร	แนวคิดการรับรู้การเมืองในองค์กรของ Ferris and Kacmar (1992) และผลการศึกษาของ Rahman, Hussain, & Haque (2011); Karatepe (2013); Wiltshire, Bourdage, & Lee (2014); Bodla, Afza & Danish (2014)
2	ความไว้วางใจหัวหน้างาน	แนวคิดของ Mayer et al. (1995) และผลการศึกษาของ Dirks, & Ferrin (2002); Werbel, & Henriques, (2009); Li and Yan (2009); Destler (2017)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวแปร	ที่มา
3	ความเหนื่อยล้าในงาน	แนวคิดด้านความเหนื่อยล้าในงานของ Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001); Schaufeli, & Peeters (2000); Bakker, & Costa (2014) และผลการศึกษาของ Taris (2006); Rahim, & Cosby, (2016); Yavas, Babakus, & Karatepe (2013)
4	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ผลการศึกษาของ Basu, Pradhan, & Tewari (2017); Sevi (2010)
5	ผลการปฏิบัติงาน	แนวคิดของ McCloy, Campbell, & Cudeck (1994); Shermerhorn et al. (2000); เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540) และผลการศึกษาของ Rahman, Hussain, & Haque (2011); Karatepe (2013); Wiltshire, Bourdage, & Lee (2014); Bodla, Afza & Danish (2014); Dirks, & Ferrin (2002); Werbel, & Henriques, (2009; Li and Yan (2009); Destler (2017); Taris (2006); Rahim, & Cosby, (2016); Yavas, Babakus, & Karatepe (2013); Basu, Pradhan, & Tewari (2017); Sevi (2010)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ส่วนนี้เป็นการนำเสนอระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรบริหารงานตำรวจชั้นสูง หลักสูตรผู้กำกับการ และหลักสูตรสารวัตร ณ วิทยาลัยการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 1,060 นาย

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรม ณ วิทยาลัยการตำรวจ ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรผู้กำกับการ หลักสูตรสารวัตรและหลักสูตรฝ่ายอำนวยการจำนวน 572 นาย เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power3 ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากโปรแกรมนี้มีความยืดหยุ่น ใช้งานได้ง่าย และมีความเหมาะสมต่อการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่งานวิจัยนั้นใช้สถิติทดสอบตระกูลสถิติทดสอบที สถิติทดสอบเอฟ และสถิติทดสอบไคสแควร์ (Faul et al., 2007 อ้างถึงใน พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556, หน้า 16-17) โดยกำหนดค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังใส่วิธีการ (intervention) ที่งานวิจัยนี้สามารถยอมรับได้หรือค่าขนาดอิทธิพล (effect size) เท่ากับ 0.3 ซึ่งถือว่ามีความอิทธิพลในระดับปานกลาง

(medium) ค่าอำนาจการทดสอบ (power of test) เท่ากับ .80 จำนวนตัวแปรสังเกตได้เท่ากับ 17 ตัวแปร ค่าองศาอิสระเท่ากับ 210 โดยค่าองศาอิสระคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} df &= \frac{NI(NI + 1)}{2} \\ &= \frac{17(17 + 1)}{2} \\ &= 153 \end{aligned}$$

ทั้งนี้ NI = จำนวนตัวแปรสังเกตได้

ผลจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power3 พบว่า ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 572 ราย

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามตามความสมัครใจ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์อย่างน้อย 572 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามถูกสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน อายุงาน และรายได้ เป็นต้น

ส่วนที่ 2 เป็นมาตรวัดตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กร (Perceptions of Organizational Politics Scale – POPS) ที่พัฒนาขึ้นมาโดย Kacmar and Carlson (1997) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ยกตัวอย่างเช่น “คนในองค์กรของท่านพยายามสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองด้วยการเหยียดคนอื่นขึ้นไป” “ในบางครั้งการบอกในสิ่งที่คนอื่นต้องการได้ยินเป็นสิ่งที่ดีกว่าการบอกความจริงแก่เขา” หรือ “การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านไม่มีคุณค่าสักเพราะการแต่งตั้งเป็นเรื่องของการเมืองในองค์กร” เป็นต้น โดยจากการศึกษาของ Kacmar and Carlson (1997) พบว่า มาตรวัดดังกล่าวมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ .87 ในขณะที่ผลการศึกษาของ Wiltshire, Bourdage and Lee (2014, p. 240) พบว่า มาตรวัดดังกล่าวมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ .85

ส่วนที่ 3 เป็นมาตรวัดตัวแปรความไว้วางใจหัวหน้างาน โดยใช้มาตรวัดที่ชื่อว่า “เครื่องมือวัดความไว้วางใจในองค์กร (Organizational Trust Instrument – OTI) ที่พัฒนาขึ้นมาโดย Mayer and

Davis (1999) โดยมาตรวัดดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านความเมตตากรุณา และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ เช่น “หัวหน้างานของท่านเป็นคนที่มีความยุติธรรม” “หัวหน้างานของท่านเป็นคนที่ทำตามคำพูดอยู่เสมอ” หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน” และ “หัวหน้างานของท่านใส่ใจและตระหนักถึงสวัสดิการของท่าน” เป็นต้น

ส่วนที่ 4 เป็นมาตรวัดตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้มาตรวัดชื่อ “Organisational Citizenship Behaviour Scale – OCBS” ที่พัฒนาขึ้นมาโดย Podsakoff et al. (1990) และมีการนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของเอเชียโดย Kumar and Shah (2015) และได้มาตรวัดที่ประกอบด้วย 5 มิติที่สำคัญคือ ความไม่เห็นแก่ตัว (altruism) ความมีมารยาท (courtesy) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportsmanship) และความรู้สึกผิดชอบชั่วดี (conscientiousness) โดยมาตรวัดดังกล่าวข้างต้นประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ เช่น “ท่านพร้อมที่จะช่วยเหลือคนอื่นที่อยู่รอบตัวท่าน” “ท่านเข้าร่วมการประชุมที่ไม่ได้บังคับว่าท่านต้องเข้าร่วมแต่ท่านมองเห็นว่าการประชุมนั้นมีประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน” “ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอยู่เสมอ” เป็นต้น

ส่วนที่ 5 เป็นมาตรวัดตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน โดยใช้มาตรวัดชื่อ “The Maslach Burnout Inventory–General Survey (MBI-GS)” ที่พัฒนาขึ้นมาโดย Schaufeli, Maslach, Leiter and Jackson (1996) ทั้งนี้ มาตรวัดดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ ความอ่อนล้า (exhaustion) ความรู้สึกชิงชัง (cynicism) และประสิทธิภาพในงาน (professional efficacy) และข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 16 ข้อ เช่น “ท่านรู้สึกเหนื่อยเมื่อท่านตื่นนอนตอนเช้าเพื่อไปทำงาน” “ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นในงานของตนเองลดลง” และ “ท่านทำงานของตนเองได้ดี” เป็นต้น

ส่วนที่ 6 เป็นมาตรวัดตัวแปรผลการปฏิบัติงาน โดยใช้มาตรวัดชื่อ “Individual Work Performance Questionnaire – IWQP” แบบสั้น ที่พัฒนาขึ้นโดย Koopmans et al. (2011) ทั้งนี้ มาตรวัดดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน (task performance) จำนวน 4 ข้อคำถาม ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (contextual performance) จำนวน 5 ข้อคำถาม และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (counterproductive work behavior) จำนวน 5 ข้อคำถาม รวมทั้งหมดจำนวน 14 ข้อคำถาม เช่น “ท่านวางแผนการทำงานล่วงหน้าทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตาม

เวลาที่กำหนดไว้” “ท่านหมั่นฝึกฝนความรู้และทักษะของตนเองให้ทันสมัย” และ “ท่านร้องเรียนปัญหา เล็ก ๆ ในการทำงาน” เป็นต้น

อนึ่ง มาตรวัดในส่วนของ 2-6 เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยทุกข้อคำถามเป็นข้อความเชิงบวก และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3 คะแนน
เห็นด้วย	=	4 คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ การทดสอบความตรง (validity) และการทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การทดสอบความตรง (validity)

การทดสอบความตรง (validity) ของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวัดว่าข้อคำถามในมาตรวัดหรือแบบสอบถามนั้นมีเนื้อหาสาระครบถ้วนในเรื่องที่วัดหรือไม่ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทดสอบความตรงโดยใช้แนวทางการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) ซึ่งการทดสอบความตรงของมาตรวัดตามแนวทางนี้จำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 5 คน เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความคิดที่แบ่งเป็น 2 ขั้ว (สุวิมล ติรภานันท์, 2549, หน้า 138) เมื่อได้รับผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จะนำผลการพิจารณาดังกล่าวมาคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น โดยดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องดังกล่าวเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยค่า IOC จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 ดังนั้น ข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC ควรมีค่าใกล้ 1 ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรทำการปรับปรุงแก้ไข (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546, หน้า 261) ซึ่งผลการตรวจสอบค่า IOC พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC สูงกว่า 0.50 ดังนั้น จึงไม่มีข้อคำถามใดถูกตัดออกและคณะผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงข้อความในแบบสอบถามบางส่วนตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบความเชื่อถือได้ต่อไป

การทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัด

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของมาตรวัดด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือ หรือค่าความสอดคล้องภายในที่เรียกว่า ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha) หากค่าอัลฟาอยู่ระหว่าง .50 - .65 ถือว่ามีความเชื่อถือได้ในระดับปานกลาง หากมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่ามีความเชื่อถือได้สูง หากค่าอัลฟามีค่าต่ำกว่า .50 ถือว่ามีความเชื่อถือได้น้อย (สุชาติ ประสิทธิ์ รัฐสินธุ์, 2546, หน้า 261) โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการหาค่าความเชื่อถือได้ (reliability) ของมาตรวัด

มาตรวัด	เดิม		ปรับปรุง	
	จำนวนข้อ คำถาม	α	จำนวนข้อ คำถาม	α
การรับรู้การเมืองในองค์กร				
- พฤติกรรมการเมืองในองค์กรทั่วไป	2	.724	2	.724
- การก้าวไปข้างหน้าด้วยกัน	7	.735	4	.837
- นโยบายด้านค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	6	.727	4	.917
ความไว้วางใจหัวหน้างาน				
- ด้านความสามารถ	6	.895	6	.895
- ด้านความเมตตากรุณา	5	.936	5	.936
- ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	6	.860	5	.894
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร				
- ความมีน้ำใจ	3	.892	3	.892
- ความมีมารยาท	3	.902	3	.902
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3	.765	3	.765
- ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	3	.823	3	.823
- ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี	3	.738	3	.738

ตารางที่ 3 (ต่อ)

มาตรวัด	เดิม		ปรับปรุง	
	จำนวนข้อ คำถาม	α	จำนวนข้อ คำถาม	α
ความเหนียวล้ำในงาน				
- ความอ่อนเพลีย	5	.909	4	.912
- การมีประสิทธิภาพในการทำงาน	6	.643	2	.913
- การมีทัศนคติเชิงลบ	5	.919	4	.926
ผลการปฏิบัติงาน				
- ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน	4	.849	2	.924
- ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์	5	.876	4	.878
- พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	5	.921	5	.921
รวม	77		62	

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ มีแนวทางและขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) สำหรับวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) โดยทำการวิเคราะห์สถิติต่าง ๆ ได้แก่

(1) การทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis – CFA) เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กร ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความเหนียวล้ำในงาน และผลการปฏิบัติงาน

(2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กร ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความเหนียวล้ำในงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (structural equation modeling --

SEM) เพื่อประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ (model) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความตั้งใจลาออกจากงานของข้าราชการตำรวจในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย” ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์คุณลักษณะทางประชากร ได้แก่ ตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน อายุงาน และรายได้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ทำการศึกษ ได้แก่ การรับรู้การเมืองในองค์กร ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความเหนียวแน่นในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กร ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความเหนียวแน่นในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยก่อนการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดต่าง ๆ

การวิเคราะห์คุณลักษณะทางประชากร

จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 572 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ หาค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน อายุงาน และรายได้ของกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตารางที่ 4 และตารางที่ 5

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุดของตัวแปรอายุ อายุราชการ และรายได้ (n = 572)

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด (Min)	ค่าสูงสุด (Max)	ค่าเฉลี่ย (Avg.)
อายุ	23.0	58.0	43.58
อายุราชการ	1.0	50.0	20.26
รายได้ (ต่อเดือน)	10,000.0	300,000.0	37,219.86

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง (n = 572)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	497	86.89
หญิง	75	13.11
สถานภาพสมรส		
โสด	145	25.35
สมรส	390	68.18
หม้าย	5	0.87
หย่าร้าง	30	5.24
อื่น ๆ	2	0.35
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	1	0.17
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	17	2.97
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	7	1.22
ปริญญาตรี	310	54.20
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	237	41.43
สายงาน		
จรรยา	30	5.24
สืบสวน/สอบสวน	215	37.59
ป้องกันและปราบปราม	172	30.07
อำนวยความสะดวก	155	27.10
ตำแหน่ง		
รองสารวัตร	342	59.79
สารวัตร	6	1.05
รองผู้กำกับการ	171	29.90
รองผู้บังคับการ	53	9.27

จากตารางที่ 4 และตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 86.89 มีอายุเฉลี่ย 44 ปี ด้านสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ร้อยละ 68.18 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส ด้านการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.20 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งรองสารวัตร คิดเป็นร้อยละ 59.79 ในขณะที่ร้อยละ 37.59 ของผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสืบสวน/สอบสวนคิดเป็นร้อยละ 37.59 ด้านอายุราชการ พบว่า มีอายุราชการเฉลี่ยประมาณ 20 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 37,219 บาท

การวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ทำการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรที่ทำการศึกษา ประกอบด้วย การรับรู้การเมืองในองค์กร ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความเหนียวแน่นในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป แบ่งรายละเอียดการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของตัวแปร
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของตัวแปรที่ทำการศึกษารวม 5 ตัวแปร ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ทำการศึกษา

ปัจจัยที่ศึกษา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
การรับรู้การเมืองในองค์กร	3.15	0.76	ปานกลาง
ความไว้วางใจหัวหน้างาน	3.64	0.81	สูง
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.20	0.44	สูง
ความเหนียวแน่นในงาน	3.42	0.60	สูง
ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	3.34	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การเมืองในองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.76) มีความไว้วางใจหัวหน้างานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.81) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.44) มีความเหนียวแน่นในงานในระดับ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.60) และมีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.42)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การรับรู้การเมืองในองค์การ ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความเหนื่อยล้าในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การรับรู้การเมืองในองค์การ (POPS) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการเมืองในองค์การทั่วไป (GPB) จำนวน 2 ข้อคำถาม การก้าวไปข้างหน้าด้วยกัน (GAGA) จำนวน 4 ข้อคำถาม และนโยบายด้านค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (PPP) จำนวน 4 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 10 ข้อคำถาม ซึ่งผลการวิเคราะห์ ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์การจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	การรับรู้การเมืองในองค์การ (POPS)	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
พฤติกรรมการเมืองในองค์การทั่วไป (GPB)					
1	คนในหน่วยงานของท่านสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองด้วยการเหยียบย่ำคนอื่น	2.61	1.22	ปานกลาง	9
2	ในหน่วยงานของท่านมีกลุ่มที่มีอิทธิพลซึ่งไม่มีใครอยากเข้าไปยุ่งด้วย	2.54	1.21	ต่ำ	10
รวม		2.57	1.12	ต่ำ	
การก้าวไปข้างหน้าด้วยกัน (GAGA)					
3	การแสดงความเห็นด้วยกับบุคคลที่มีอำนาจในหน่วยงานเป็นหนทางที่ดีที่สุดในการทำงานที่นี่	3.23	1.16	ปานกลาง	7
4	ทางที่ดีที่สุดในการทำงานที่หน่วยงานนี้คือ “อย่าชักใบให้เรือเสีย”	3.53	1.16	สูง	4
5	ในบางครั้งการพูดกับคนอื่นในสิ่งที่เขาต้องการฟังจะดีกว่าการบอกความจริงเขา	3.31	1.07	ปานกลาง	6
6	เป็นการปลอดภัยมากกว่าหากท่านตระหนักในสิ่งที่คนบอกเล่ามา ดีกว่าที่ท่านจะตัดสินใจเอง	2.89	1.14	ปานกลาง	8
รวม		3.24	0.84	ปานกลาง	

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่	การรับรู้การเมืองในองค์กร (POPS)	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
นโยบายด้านค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (PPP)					
7	การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างของท่านไม่สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้	3.79	1.18	สูง	1
8	นโยบายเกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดไว้ ไม่มีการระบุว่ามีแนวทางการพิจารณาอย่างไร	3.49	1.20	สูง	5
9	การตัดสินใจเพิ่มเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านไม่สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้	3.66	1.16	สูง	2
10	การแต่งตั้งหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านไม่มีคุณค่านักเพราะการได้รับการแต่งตั้งเป็นเรื่องของการเมืองภายใน	3.62	1.18	สูง	3
รวม		3.64	1.00	สูง	
รวมทั้งหมด		3.15	0.76	ปานกลาง	

ตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การเมืองในองค์กร (POPS) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นโยบายด้านค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (PPP) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.00) รองลงมาได้แก่ การก้าวไปข้างหน้าด้วยกัน (GAGA) ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.84) และพฤติกรรมการเมืองในองค์กรทั่วไป (GPB) ($\bar{X} = 2.57$, S.D. = 1.12) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถาม “การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างของท่านไม่สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 1.18) รองลงมาได้แก่ “การตัดสินใจเพิ่มเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านไม่” ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.16) และ “การแต่งตั้งหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านไม่มีคุณค่านักเพราะการได้รับการแต่งตั้งเป็นเรื่องของการเมืองภายใน” ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.18) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “ในหน่วยงานของท่านมีกลุ่มที่มีอิทธิพลซึ่งไม่มีใครอยากเข้าไปยุ่งด้วย” ($\bar{X} = 2.54$, S.D. = 1.21)

2. ความไว้วางใจหัวหน้างาน (TRUST) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสามารถ (ABIL) จำนวน 6 ข้อคำถาม ด้านความเมตตากรุณา (BENE) จำนวน 5 ข้อ

คำถามและด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (INTE) จำนวน 5 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 16 ข้อคำถาม ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความไว้วางใจหัวหน้างานจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความไว้วางใจหัวหน้างาน (TRUST)	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
ด้านความสามารถ (ABIL)					
1	หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.93	0.86	สูง	1
2	หัวหน้างานของท่านประสบความสำเร็จในสิ่งที่เขาทำหรือพยายามจะทำ	3.84	0.84	สูง	2
3	หัวหน้างานของท่านมีความรู้มากเกี่ยวกับงานที่ทำ	3.79	0.91	สูง	4
4	ท่านรู้สึกมั่นใจเกี่ยวกับทักษะของหัวหน้างาน	3.74	0.94	สูง	6
5	หัวหน้างานของท่านมีความสามารถพิเศษที่ช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร	3.76	0.91	สูง	5
6	หัวหน้างานของท่านมีคุณสมบัติที่ดี	3.83	0.93	สูง	3
รวม		3.81	0.81	สูง	
ด้านความเมตตากรุณา (BENE)					
7	หัวหน้างานของท่านใส่ใจและตระหนักถึงสวัสดิการของท่าน	3.57	1.08	สูง	12
8	หัวหน้างานให้ความสำคัญกับความต้องการและความปรารถนาของท่าน	3.42	1.05	สูง	16
9	หัวหน้างานของท่านจะไม่ทำในสิ่งที่เป็ผลร้ายต่อตัวท่าน	3.67	0.94	สูง	7
10	หัวหน้างานของท่านรู้ว่าสิ่งไหนมีความสำคัญต่อตัวท่าน	3.45	0.97	สูง	14
11	หัวหน้างานของท่านจะหาทางช่วยเหลือท่านด้วยวิธีการของเขาเอง	3.45	0.98	สูง	15
รวม		3.51	0.88	สูง	

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	ความไว้วางใจหัวหน้างาน (TRUST)	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (INTE)					
12	หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่มีความยุติธรรม	3.63	1.00	สูง	9
13	หัวหน้างานของท่านเป็นคนที่ทำตามคำพูด	3.61	0.98	สูง	10
14	หัวหน้างานของท่านมีความพยายามจัดการปัญหาต่าง ๆ ให้เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย	3.63	0.99	สูง	8
15	ท่านชอบค่านิยมและวิถีคิดของหัวหน้างานท่าน	3.48	1.04	สูง	13
16	พฤติกรรมของหัวหน้างานท่านตั้งอยู่บนหลักการที่ดี	3.61	1.02	สูง	11
รวม		3.59	0.94	สูง	
รวมทั้งหมด		3.64	0.81	สูง	

ตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความไว้วางใจหัวหน้างาน (TRUST) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถ (ABIL) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.81) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (INTE) ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.94) และด้านความเมตตากรุณา (BENE) ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.88) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถาม “หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.86) รองลงมาได้แก่ “หัวหน้างานของท่านประสบความสำเร็จในสิ่งที่เขาทำหรือพยายามจะทำ” ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.84) และ “หัวหน้างานของท่านมีคุณสมบัติที่ดี” ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.93) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “หัวหน้างานให้ความสำคัญกับความต้องการและความปรารถนาของท่าน” ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 1.05)

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีน้ำใจ (ALTR) ความมีมารยาท (COURT) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CIVI) ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (SPORT) และความรู้สึกลึกซึ้งชอบชีวิต (CONS) จำนวนองค์ประกอบละ 3 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 15 ข้อคำถาม ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ (OCB)	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
ความมีน้ำใจ (ALTR)					
1	ท่านยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่าน ยามที่เขาประสบปัญหาในการทำงาน	4.45	0.60	สูงมาก	4
2	ท่านยินดีให้คำแนะนำและสอนงานแก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจใหม่ ๆ ที่เข้ามาทำงานใน หน่วยงานเดียวกับท่าน	4.57	0.55	สูงมาก	1
3	ท่านมีความพร้อมเสมอในการให้ความ ช่วยเหลือแก่คนที่อยู่รอบข้างท่าน	4.37	0.64	สูงมาก	6
รวม		4.46	0.53	สูงมาก	
ความมีมารยาท (COURT)					
4	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหา ให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.51	0.64	สูงมาก	3
5	ท่านระมัดระวังต่อการแสดงพฤติกรรมที่ ส่งผลกระทบต่องานของคนอื่น	4.44	0.66	สูงมาก	5
6	ท่านเคารพสิทธิของคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน อยู่เสมอ	4.54	0.61	สูงมาก	2
รวม		4.50	0.57	สูงมาก	
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CIVI)					
7	ท่านจะอยู่เคียงข้างกับองค์กรแม้ในยามที่ เกิดการเปลี่ยนแปลง	4.27	0.70	สูงมาก	8
8	ท่านติดตามข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรของ ท่านอยู่ตลอดเวลา	4.28	0.67	สูงมาก	7
9	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมหรือการประชุมของ หน่วยงานเสมอ แม้ว่ากิจกรรมนั้น ๆ จะไม่ เป็นการบังคับก็ตาม	4.16	0.74	สูง	10
รวม		4.24	0.60	สูงมาก	

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปรพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB)	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (SPORT)					
10	ท่านต้องการแรงจูงใจอยู่เป็นประจำในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	4.12	0.80	สูง	11
11	ท่านมักค้นพบความผิดพลาดที่เกิดกับสิ่งที้องค์กรของท่านดำเนินการอยู่	3.83	0.81	สูง	14
12	ท่านมักสนใจค้นหาสิ่งทีผิดพลาดในองค์กรมากกว่าการให้ความสำคัญกับสถานการณ์ทีดี ๆ	3.39	1.09	ปานกลาง	15
รวม		3.78	0.72	สูง	
ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี (CONS)					
13	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานท่านเป็นประจำ แม้ว่าจะไม่มีใครมองท่านอยู่ก็ตาม	4.26	0.68	สูงมาก	9
14	ในช่วงเวลาของการปฏิบัติงาน ท่านจะไม่พักเบรคนานเกินไป	3.96	0.77	สูง	12
15	เทียบกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงานของท่านแล้ว การมาปฏิบัติงานของท่านถือว่าอยู่ในเกณฑ์ทีสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยทั่วไป	3.91	0.77	สูง	13
รวม		4.04	0.58	สูง	
รวมทั้งหมด		4.20	0.44	สูง	

ตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความมีมารยาท (COURT) มีค่าเฉลี่ยสูงทีสุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.57) รองลงมาได้แก่ ความมีน้ำใจ (ALTR) ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.53) พฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ (CIVI) ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.60) ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี (CONS) ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.58) และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (SPORT) ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.72) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถาม “ท่านยินดีให้คำแนะนำและสอนงานแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจใหม่ ๆ ที

เข้ามาทำงานในหน่วยงานเดียวกับท่าน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.55) รองลงมาได้แก่ “ท่านเคารพสิทธิของผู้อื่น ๆ ในที่ทำงานอยู่เสมอ” ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.61) และ “ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน” ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “ท่านมักสนใจค้นหาสิ่งที่มีผิดพลาดในองค์การมากกว่าการให้ความสำคัญกับสถานการณ์ที่ดี ๆ” ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.09)

4. ความเหนื่อยล้าในงาน (BURN) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยจำนวน 4 องค์ประกอบได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณใจทำงานเหนื่อยล้าจากการทำงาน (EXHA1) ท่านรู้สึกว่าท่านใช้พลังในการทำงานแต่ละวันจนหมดสิ้น (EXHA2) ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าที่จะตื่นเช้าแล้วต้องมาทำงาน (EXHA3) และท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน (EXHA4) รวมทั้งหมด 4 ข้อคำถาม ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความเหนื่อยล้าในงานจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความเหนื่อยล้าในงาน (BURN)	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
1	ท่านรู้สึกว่าคุณใจทำงานเหนื่อยล้าจากการทำงาน (EXHA1)	3.40	1.12	ปานกลาง	1
2	ท่านรู้สึกว่าท่านใช้พลังในการทำงานแต่ละวันจนหมดสิ้น (EXHA2)	3.21	1.08	ปานกลาง	2
3	ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าที่จะตื่นเช้าแล้วต้องมาทำงาน (EXHA3)	3.04	1.14	ปานกลาง	4
4	ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน (EXHA4)	3.09	1.13	ปานกลาง	3
	รวม	3.19	1.01	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยล้าในงาน (BURN) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณใจทำงานเหนื่อยล้าจากการทำงาน (EXHA1) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 1.12) รองลงมาได้แก่ ท่านรู้สึกว่าท่านใช้พลังในการทำงานแต่ละวันจนหมดสิ้น (EXHA2) ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 1.08) ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน (EXHA4) ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 1.13) และท่านรู้สึกเหนื่อยล้าที่จะตื่นเช้าแล้วต้องมาทำงาน (EXHA3) ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 1.14) ตามลำดับ

5. ผลการปฏิบัติงาน (PERF) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยจำนวน 3 องค์ประกอบได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน (TP) จำนวน 2 ข้อคำถาม ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (CP) จำนวน 4 ข้อคำถาม และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (CWB) จำนวน 5 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 11 ข้อคำถาม ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรผลการปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ผลการปฏิบัติงาน (PERF)	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน (TP)					
1	ท่านสามารถแยกแยะปัญหาหลักกับปัญหาย่อยในการทำงานได้	4.04	0.63	สูง	4
2	ท่านสามารถทุ่มเททำงานจนได้ผลดีภายในเวลาที่จำกัด	3.99	0.67	สูง	5
รวม		4.01	0.59	สูง	
ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (CP)					
3	เมื่อมีโอกาส ท่านชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	4.08	0.72	สูง	3
4	ท่านศึกษาหาความรู้ในงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.09	0.68	สูง	2
5	ท่านพยายามพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ	4.18	0.64	สูง	1
6	ท่านสามารถคิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	3.97	0.69	สูง	6
		4.08	0.60	สูง	
พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (CWB)					
7	ท่านร้องเรียนปัญหาที่ไม่สำคัญในที่ทำงานของท่าน	2.09	1.11	ต่ำ	8
8	ท่านชอบทำเรื่องเล็กให้กลายเป็นเรื่องใหญ่	1.68	0.96	ต่ำมาก	11
9	ท่านสนใจสถานการณ์ในการทำงานเชิงลบมากกว่าสถานการณ์เชิงบวก	1.80	1.02	ต่ำมาก	10
10	ท่านขอระบายปัญหาในการทำงานด้านที่แย ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงานของท่านทราบ	2.14	1.09	ต่ำ	7
11	ท่านเล่าเรื่องปัญหาในการทำงานด้านที่แย ๆ ให้กับคนภายนอกหน่วยงานของท่านฟัง	1.87	1.07	ต่ำ	9
รวม		1.92	0.88	ต่ำ	
รวมทั้งหมด		3.34	0.42	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีผลการปฏิบัติงาน (PERF) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (CP) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.60) รองลงมาได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน (TP) ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.59) และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (CWB) ($\bar{X} = 1.92$, S.D. = 0.88) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถาม “ท่านพยายามพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ” ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.64) รองลงมาได้แก่ “ท่านศึกษาหาความรู้ในงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ” ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.68) และ “เมื่อมีโอกาส ท่านชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน” ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “ท่านชอบทำเรื่องเล็กให้กลายเป็นเรื่องใหญ่” ($\bar{X} = 1.68$, S.D. = 0.96)

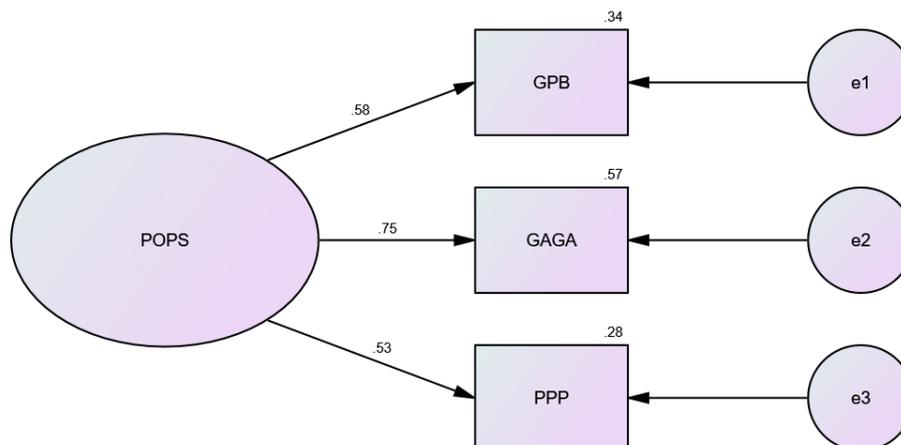
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กร ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเหนื่อยล้าในงาน ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (structural equation modeling) ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน

ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของโมเดลการวัด โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis – CFA) ทั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กร ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความเหนื่อยล้าในงาน และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. โมเดลการวัดตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กร (POPS) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันเพื่อทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กร (POPS) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการเมืองในองค์กรทั่วไป (GPB) การก้าวไปข้างหน้าด้วยกัน (GAGA) และนโยบายด้านค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (PPP) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังภาพด้านล่าง

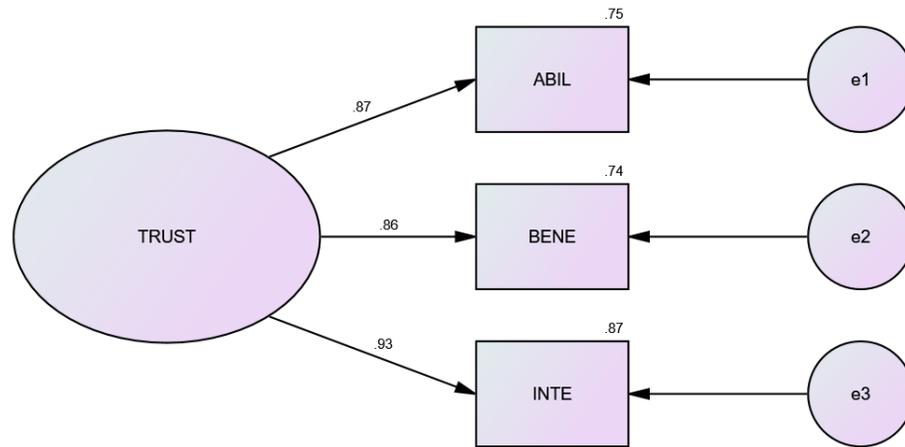


Chi-square = 2.866, df = 1, Chi-square/df = 2.866, p = .090, GFI = .997,
AGFI = .980, CFI = .992, RMSEA = .057, RMR = .029, NFI = .988

ภาพที่ 3 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กร

จากภาพที่ 3 พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 2.866 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ส่วน p-value เท่ากับ .090 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .997 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation -- RMSEA) เท่ากับ .057 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกปัจจัย โดยการก้าวไปข้างหน้าด้วยกัน (GAGA) มีน้ำหนักองค์ปัจจัยสูงสุดเท่ากับ .75 รองลงมาคือ พฤติกรรมการเมืองในองค์กรทั่วไป (GPB) และนโยบายด้านค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (PPP) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ .58 และ .53 ตามลำดับ

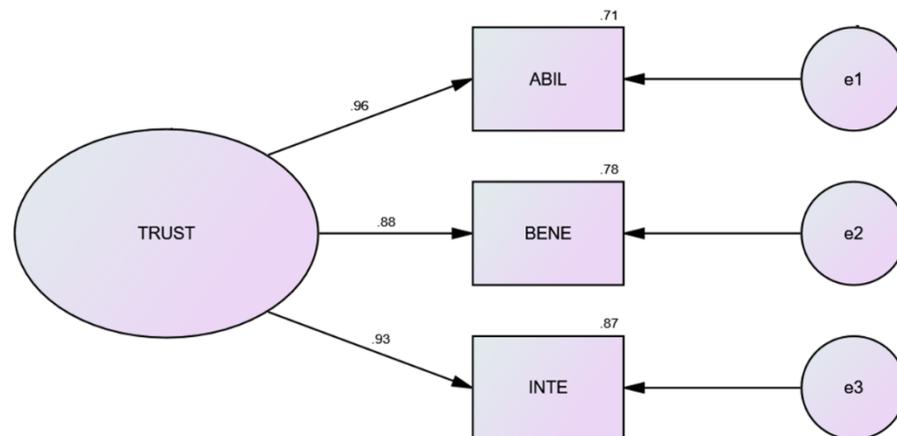
2. โมเดลการวัดตัวแปรความไว้วางใจหัวหน้างาน (TRUST) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันเพื่อทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรความไว้วางใจหัวหน้างาน (TRUST) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสามารถ (ABIL) ด้านความเมตตากรุณา (BENE) และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (INTE) ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังภาพด้านล่าง



Chi-square = 11.445, df = 1, Chi-square/df = 11.445, p = .001, GFI = .987,
AGFI = .922, CFI = .992, RMSEA = .135, RMR = .041, NFI = .991

ภาพที่ 4 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรความไว้วางใจหัวหน้างาน

จากภาพที่ 4 พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรความไว้วางใจหัวหน้างานยังไม่มีคุณสมบัติสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 11.445 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ส่วน p-value เท่ากับ .001 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .987 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation -- RMSEA) เท่ากับ .135 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดล ทำให้ได้ผลการวิเคราะห์ใหม่ ดังนี้

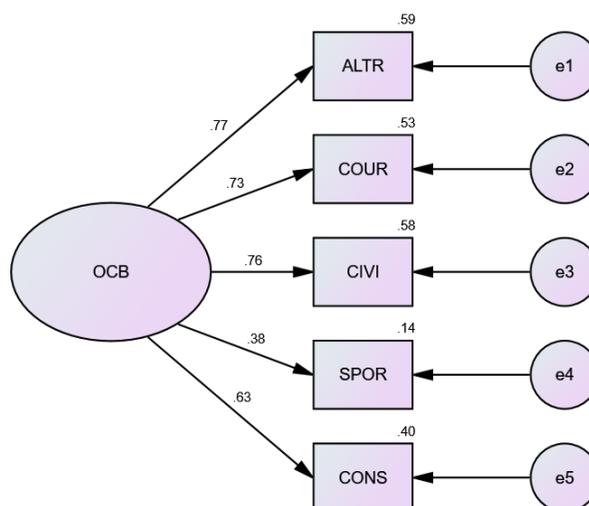


Chi-square = .066, df = 1, Chi-square/df = .066, p = .797, GFI = 1.000,
AGFI = 1.000, CFI = 1.000, RMSEA = .000, RMR = .003, NFI = 1.000

ภาพที่ 5 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรความไว้วางใจหัวหน้างาน (หลังปรับแก้)

จากภาพที่ 5 พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรความไว้วางใจหัวหน้างานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ .066 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ส่วน p -value เท่ากับ .797 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.000 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation -- RMSEA) เท่ากับ .000 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกปัจจัย โดยความสามารถ (ABIL) มีน้ำหนักองค์ปัจจัยสูงสุดเท่ากับ .96 รองลงมาคือ การมีคุณธรรมจริยธรรม (INTE) และความเมตตากรุณา (BENE) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ .93 และ .88 ตามลำดับ

3. โมเดลการวัดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันเพื่อทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีน้ำใจ (ALTR) ความมีมารยาท (COURT) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CIVI) ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (SPORT) และความรู้สึกผิดชอบชั่วดี (CONS) ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังภาพด้านล่าง

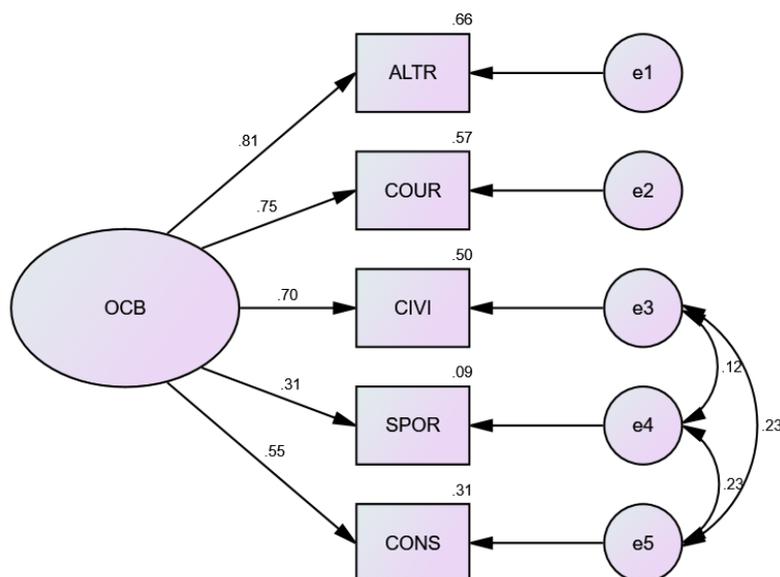


Chi-square = 40.864, df = 5, Chi-square/df = 8.173, p = .000, GFI = .970, AGFI = .911, CFI = .957, RMSEA = .112, RMR = .016, NFI = .952

ภาพที่ 6 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากภาพที่ 6 พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การยังไม่มี ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 40.864 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 5 ส่วน p -value เท่ากับ .000 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 และค่ารากที่สอง

ของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation -- RMSEA) เท่ากับ .112 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดล ทำให้ได้ผลการวิเคราะห์ใหม่ ดังนี้

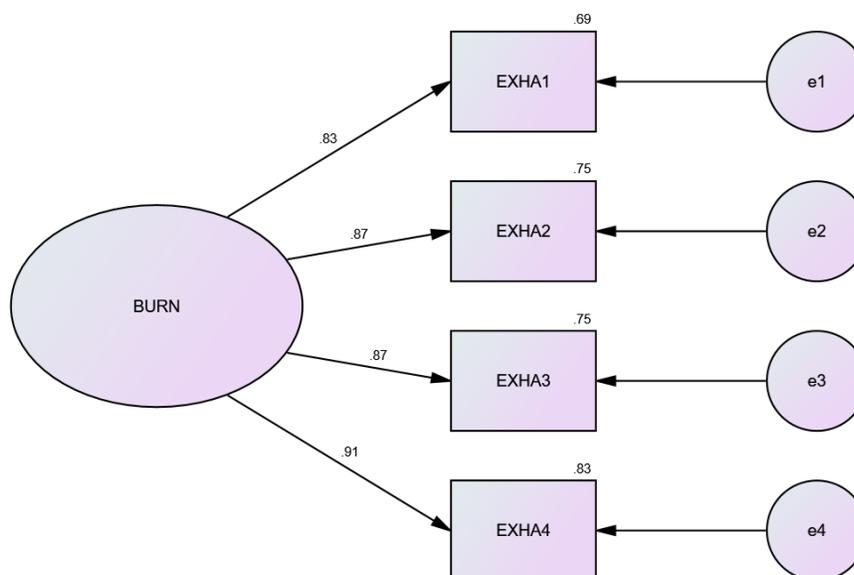


Chi-square = 2.644, df = 2, Chi-square/df = 1.322, p = .267, GFI = .998, AGFI = .986, CFI = .999, RMSEA = .024, RMR = .003, NFI = .997

ภาพที่ 7 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (หลังปรับแก้)

จากภาพที่ 7 พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 2.644 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 ส่วน p-value เท่ากับ .267 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .998 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation -- RMSEA) เท่ากับ .024 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกปัจจัย โดยความมีน้ำใจ (ALTR) มีน้ำหนักองค์ปัจจัยสูงสุดเท่ากับ .81 รองลงมาคือ ความมีมารยาท (COUR) พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (CIVI) ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี (CONS) และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (SPORT) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ .75 .70 .55 และ .31 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ค่าน้ำหนักปัจจัยขององค์ประกอบความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (SPORT) มีค่าต่ำกว่า .40 ดังนั้น ผู้วิจัยจะตัดองค์ประกอบนี้ออกไปในการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง

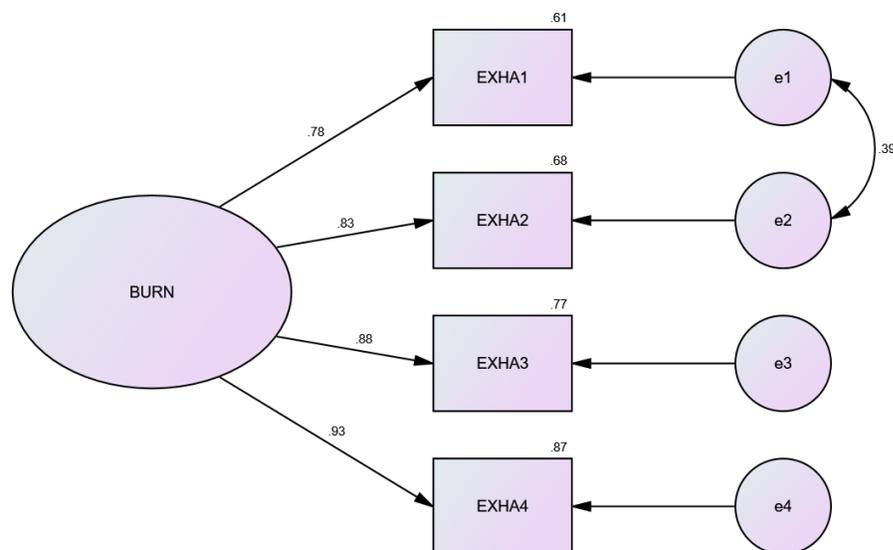
4. โมเดลการวัดตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน (BURN) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันเพื่อทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน (BURN) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณเหนื่อยล้าจากการทำงาน (EXHA1) ท่านรู้สึกว่าคุณใช้พลังในการทำงานแต่ละวันจนหมดสิ้น (EXHA2) ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าที่จะตื่นเช้าแล้วต้องมาทำงาน (EXHA3) และ ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน (EXHA4) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังภาพด้านล่าง



Chi-square = 63.411, df = 2, Chi-square/df = 31.705, p = .000, GFI = .944, AGFI = .719, CFI = .966, RMSEA = .232, RMR = .035, NFI = .965

ภาพที่ 8 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน

จากภาพที่ 8 พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรความเหนื่อยล้าในงานยังไม่มีคำตอบคล่องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 63.411 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 ส่วน p -value เท่ากับ .000 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .944 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation -- RMSEA) เท่ากับ .232 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดล ทำให้ได้ผลการวิเคราะห์ใหม่ ดังนี้

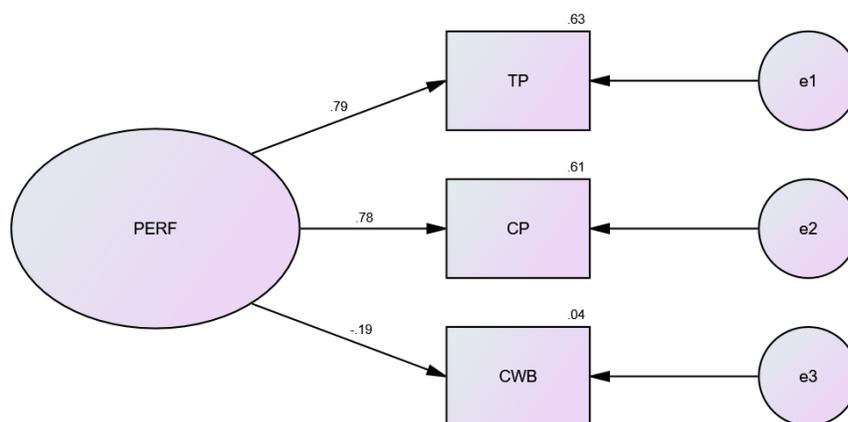


Chi-square = 1.796, df = 1, Chi-square/df = 1.796, p = .180, GFI = .998, AGFI = .984, CFI = 1.000, RMSEA = .037, RMR = .005, NFI = .999

ภาพที่ 9 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรความเหนื่อยล้าในงาน (หลังปรับแก้)

จากภาพที่ 9 พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรความเหนื่อยล้าในงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 1.796 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ส่วน p -value เท่ากับ .180 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .998 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation -- RMSEA) เท่ากับ .037 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกปัจจัย โดยท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน (EXHA4) มีน้ำหนักองค์ปัจจัยสูงสุดเท่ากับ .93 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าที่จะตื่นเช้าแล้วต้องมาทำงาน (EXHA3) ท่านรู้สึกว่าคุณใช้พลังในการทำงานแต่ละวันจนหมดสิ้น (EXHA2) และท่านรู้สึกว่าจิตใจท่านเหนื่อยล้าจากการทำงาน (EXHA1) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ .88 .83 และ .78 ตามลำดับ

5. โมเดลการวัดตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (PERF) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันเพื่อทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (PERF) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน (TP) ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (CP) และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (CWB) ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังภาพด้านล่าง



Chi-square = .990, df = 1, Chi-square/df = .990, p = .320, GFI = .999,
AGFI = .993, CFI = 1.000, RMSEA = .000, RMR = .006, NFI = .997

ภาพที่ 10 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรผลการปฏิบัติงาน

จากภาพที่ 10 พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรผลการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ .990 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ส่วน p -value เท่ากับ .320 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .999 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation -- RMSEA) เท่ากับ .000 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกปัจจัย โดยผลการปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน (TP) มีน้ำหนักองค์ปัจจัยสูงสุดเท่ากับ .78 รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (CP) และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (CWB) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ .78 และ -.19 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ค่าน้ำหนักปัจจัยขององค์ประกอบพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (CWB) มีค่าต่ำกว่า .40 ดังนั้น ผู้วิจัยจะตัดองค์ประกอบนี้ออกไปในการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง

การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง

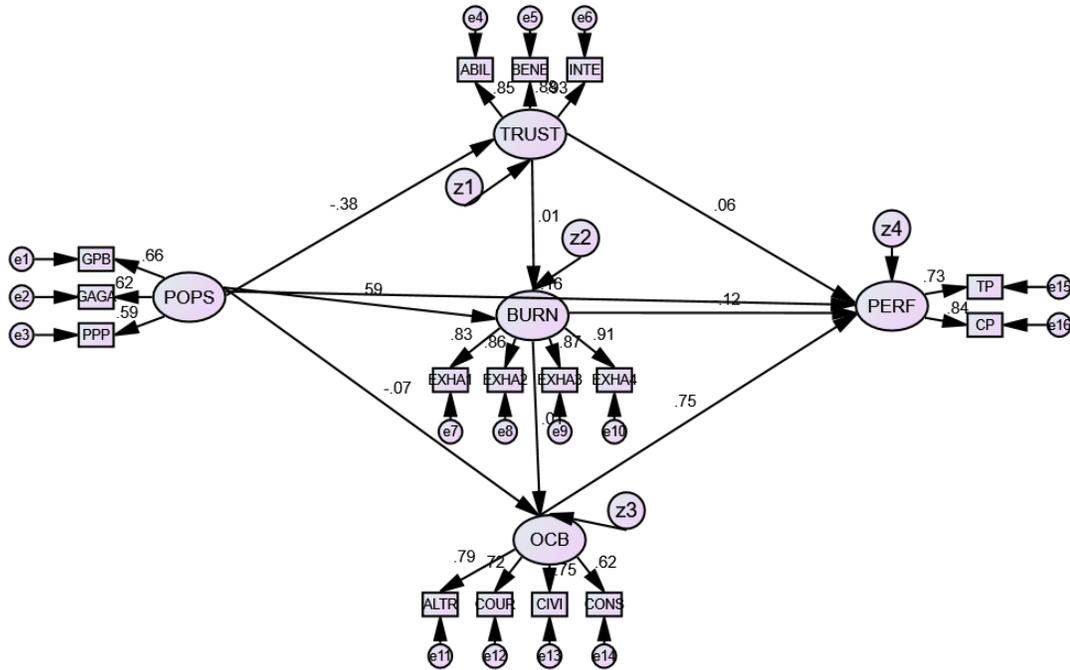
การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการดำเนินการเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 – 10 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

- สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน
- สมมติฐานที่ 2 ความเหนียวแน่นในงานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน
- สมมติฐานที่ 3 ความไว้วางใจหัวหน้างานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
- สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
- สมมติฐานที่ 5 การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความไว้วางใจหัวหน้างาน

- สมมติฐานที่ 6 การรับรู้การเมืองในองค์การมีอิทธิพลในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- สมมติฐานที่ 7 การรับรู้การเมืองในองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความเหน้อยล้าในงาน
- สมมติฐานที่ 8 ความไว้วางใจหัวหน้างานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความเหน้อยล้าในงาน
- สมมติฐานที่ 9 ความเหน้อยล้าในงานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- สมมติฐานที่ 10 โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

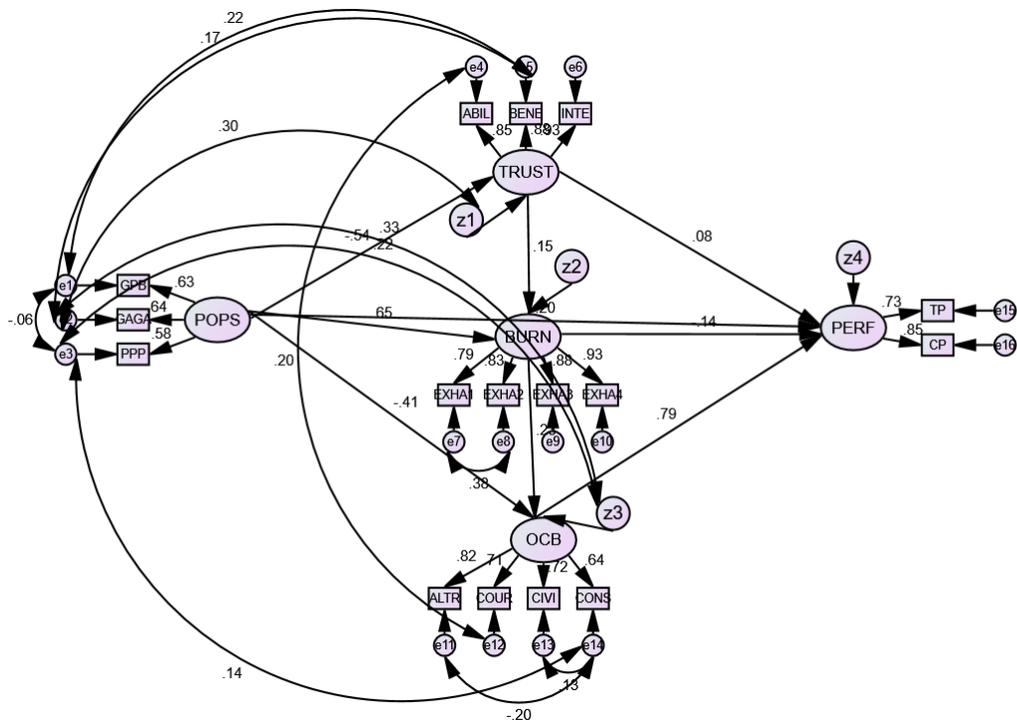
การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดลสมการโครงสร้าง โดยมีตัวแปรแฝงภายในจำนวน 4 ตัวแปรได้แก่ การรับรู้การเมืองในองค์การ (POPS) ความไว้วางใจหัวหน้างาน (TRUST) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) และความเหน้อยล้าในงาน (BURN) ตัวแปรแฝงภายนอกจำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน (PERF) ทั้งนี้ มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 16 ตัวแปร สมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมตามโมเดลสมมติฐานที่สร้างจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เท่ากับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 317.477 ที่ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 95 ($p < .05$) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 3.342 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .936 ค่าดัชนี Comparative fit index (CFI) เท่ากับ .955 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .064 ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องที่กล่าวมาข้างต้นอยู่ในระดับที่แสดงให้เห็นว่าโมเดลสมมติฐานยังไม่มี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในภาพที่ 11

เมื่อผู้วิจัยได้ปรับโมเดล โดยพิจารณาจากดัชนีปรับรูปแบบ (modification indices) ผลจากการปรับโมเดล พบว่า โมเดลที่ปรับแก้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไคสแควร์ (χ^2) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 128.148 ที่ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 84 ($p < .05$) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 1.526 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .973 ค่าดัชนี Comparative fit index (CFI) เท่ากับ .991 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .030 ดังรายละเอียดในภาพที่ 12



Chi-square = 317.447, df = 95, Chi-square/df = 3.342, p = .000, GFI = .936, AGFI = .908, CFI = .955, RMSEA = .064, RMR = .042, NFI = .937

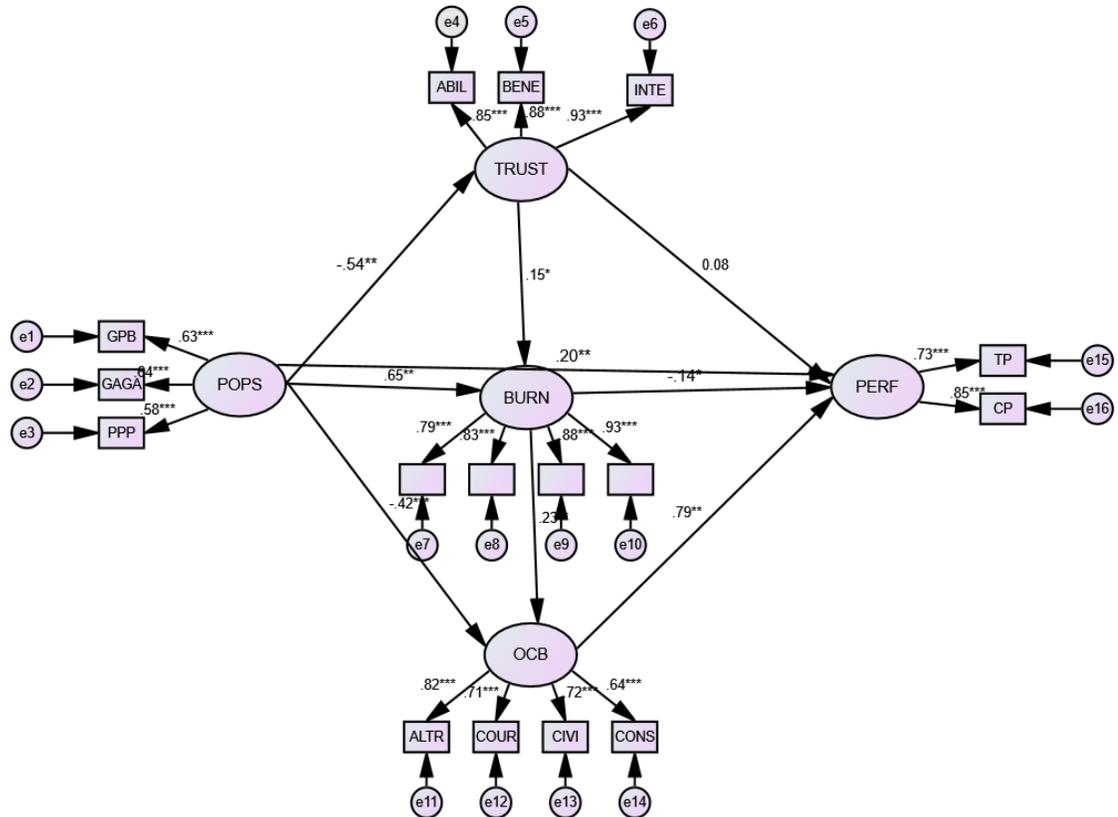
ภาพที่ 11 โมเดลสมมติฐาน (hypothesized model)



Chi-square = 128.148, df = 84, Chi-square/df = 1.526, p = .001, GFI = .973, AGFI = .957, CFI = .991, RMSEA = .030, RMR = .025, NFI = .974

ภาพที่ 12 โมเดลที่ปรับแก้ (modified model)

เพื่อให้การพิจารณาค่าสถิติต่าง ๆ มีความชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวาดภาพโมเดลที่ปรับแก้ใหม่ ดังภาพที่ 13



ภาพที่ 13 โมเดลที่ปรับแก้ (modified model) ใหม่

จากการปรับโมเดลดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้ค่าสถิติต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเปรียบเทียบค่าสถิติของโมเดลตามสมมติฐานกับค่าสถิติของโมเดลที่ทำการปรับแก้ดังตารางที่ 12 ที่แสดงการเปรียบเทียบค่าสถิติโมเดลตามสมมติฐาน (hypothesized model) กับโมเดลที่ปรับแก้ (modified model) ซึ่งภายหลังจากการปรับโมเดลให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่า Chi-square (χ^2) ลดลงจาก 317.447 เป็น 128.148 ค่าองศาอิสระ (df) ลดลงจาก 95 เป็น 84 ในขณะที่ค่า χ^2/df ลดลงจาก 3.342 เป็น 1.526 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เพิ่มขึ้นจาก .936 เป็น .973 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เพิ่มขึ้นจาก .908 เป็น .957 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เพิ่มขึ้นจาก .955 เป็น .991 ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) ลดลงจาก .078 เป็น .030 ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (RMR) ลดจาก .064 เป็น .025 แสดงให้เห็นว่าการปรับโมเดลทำให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าสถิติของโมเดลตามสมมติฐานกับค่าสถิติของโมเดลที่ทำการปรับแก้

Test Statistic	Hypothesized Model	Modified Model
1. Chi-square	317.447	128.148
2. <i>df</i>	95	84
3. <i>p</i> - value	.000	.000
4. χ^2/df	3.342	1.526
5. GFI	.936	.973
6. AGFI	.908	.957
7. RMSEA	.064	.030
8. RMR	.042	.025
9. CFI	.955	.991
10. NFI	.937	.974

ผู้วิจัยอาศัยโมเดลที่ทำการปรับนี้อธิบายถึงอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของตำรวจ ซึ่งจากการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของตำรวจ ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 13 ที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงานของตำรวจมากที่สุดคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) โดยมีอิทธิพลรวมในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ .792 รองลงมาคือ การรับรู้การเมืองในองค์กร (POPS) โดยมีอิทธิพลรวมในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของตำรวจ (PERF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ -.145 ส่วนความเหนียวลำในงาน (BO) และความไว้วางใจหัวหน้างาน (TRUST) ไม่มีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงานของตำรวจแต่อย่างใด

เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF) ของตำรวจ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลมากที่สุดคือ .792 รองลงมาคือ การรับรู้การเมืองในองค์กร (POPS) ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ .202 และความเหนียวลำในงาน (BURN) ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ -.138 ในขณะที่ความไว้วางใจหัวหน้างาน (TRUST) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF) แต่อย่างใด

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของตำรวจ

		POPS	TRUST	BURN	OCB
TRUST	DE	-.543	-	-	-
	(p-value)	(.002)			
	IE	-	-	-	-
	(p-value)				
	TE	-.543	-	-	-
	(p-value)	(.002)			
BURN	DE	.652	.151	-	-
	(p-value)	(.002)	(.015)		
	IE	-.082	-	-	-
	(p-value)	(.012)			
	TE	.570	.151	-	-
	(p-value)	(.002)	(.015)		
OCB	DE	-.415	-	.226	-
	(p-value)	(.001)		(.003)	
	IE	.129	.034	-	-
	(p-value)	(.002)	(.013)		
	TE	-.286	.034	.226	-
	(p-value)	(.001)	(.013)	(.003)	
PERF	DE	.202	.077	-.138	.792
	(p-value)	(.005)	(.165)	(.014)	(.002)
	IE	-.347	.006	.179	-
	(p-value)	(.001)	(.451)	(.003)	
	TE	-.145	.083	.040	.792
	(p-value)	(.023)	(.142)	(.595)	(.002)

หมายเหตุ: DE = อิทธิพลทางตรง IE = อิทธิพลทางอ้อม TE = อิทธิพลรวม

ผลการวิเคราะห์ยังพบอีกว่า การรับรู้การเมืองในองค์กร (POPS) มีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนียวลอ้งงาน (BURN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลสูงที่สุดเท่ากับ

.651 รองลงมาได้แก่ ความไว้วางใจหัวหน้างาน (TRUST) โดยมีอิทธิพลในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -.543 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) โดยมีอิทธิพลในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -.415 และผลการปฏิบัติงาน (PERF) โดยมีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักอิทธิพล = .202 ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า ความไว้วางใจหัวหน้างาน (TRUST) มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความเหน้อยล้าในงาน (BURN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ .251 ส่วนความเหน้อยล้าในงาน (BURN) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพล = .226 จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1 การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
H2 ความเหน้อยล้าในงานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
H3 ความไว้วางใจหัวหน้างานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
H4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
H5 การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความไว้วางใจหัวหน้างาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
H6 การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
H7 การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความเหน้อยล้าในงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
H8 ความไว้วางใจหัวหน้างานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความเหน้อยล้าในงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
H9 ความเหน้อยล้าในงานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
H10 โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในส่วนนี้เป็นการอธิบายถึงประเด็นสำคัญได้แก่ สรุปผลการวิจัยโดยทั่วไป สรุปผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทางประชากร สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ทำการศึกษา และสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

สรุปผลการวิจัยโดยทั่วไป

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการรับรู้การเมืองในองค์กร ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความเหนื่อยล้าในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ (2) ศึกษาผลกระทบของการรับรู้การเมืองในองค์กร ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเหนื่อยล้าในงาน ต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และ (3) พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุผลกระทบของตัวแปรคัดสรรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานไว้ 10 สมมติฐานได้แก่ (1) การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน (2) ความเหนื่อยล้าในงานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน (3) ความไว้วางใจหัวหน้างานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (5) การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความไว้วางใจหัวหน้างาน (6) การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (7) การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความเหนื่อยล้าในงาน (8) ความไว้วางใจหัวหน้างานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความเหนื่อยล้าในงาน (9) ความเหนื่อยล้าในงานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ (10) โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการศึกษาอบรม ณ วิทยาลัยการตำรวจ ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรผู้กำกับฯ หลักสูตรสารวัตรและหลักสูตรฝ่ายอำนวยการจำนวน 572 นาย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้การเมืองในองค์กร ความไว้วางใจหัวหน้างาน ความเหนื่อยล้าในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปรได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 17 ตัวแปร แต่เนื่องจาก 1 ตัวแปรถูกตัดออกเนื่องจากมีค่าน้ำหนักปัจจัยต่ำกว่า .40 ดังนั้น จึงเหลือเพียง 16 ตัวแปร

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการทดสอบความตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อทำความเข้าใจลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันเพื่อทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด หลังจากนั้น จึงทำการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและทำการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทางประชากร

จากผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 86.89 มีอายุเฉลี่ย 44 ปี ด้านสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ร้อยละ 68.18 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส ด้านการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.20 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งรองสารวัตร คิดเป็นร้อยละ 59.79 ในขณะที่ร้อยละ 37.59 ของผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสืบสวน/สอบสวนคิดเป็นร้อยละ 37.59 ด้านอายุราชการ พบว่า มีอายุราชการเฉลี่ยประมาณ 20 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 37,219 บาท

สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ทำการศึกษา

ในส่วนนี้ผู้วิจัยทำการสรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ทำการศึกษา ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การเมืองในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นโยบายด้านค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การก้าวไปข้างหน้าด้วยกัน และพฤติกรรมการเมืองในองค์กรทั่วไป โดยประเด็นหลัก ๆ ที่ส่งผลให้มีการรับรู้การเมืองในองค์กรเกี่ยวข้องกับการขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้ รวมถึงการแต่งตั้งหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องของการเมืองภายใน เป็นต้น

2. กลุ่มตัวอย่างมีความไว้วางใจหัวหน้างานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านความเมตตากรุณาตามลำดับ สาเหตุสำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความไว้วางใจหัวหน้างานของตนเอง เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ประสบความสำเร็จในสิ่งที่เขาทำหรือพยายามจะทำ และมีคุณสมบัติที่ดี เป็นต้น

3. กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ใน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความมีมารยาทมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความมี พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ทั้งนี้ เนื่องจาก มีความยินดีให้คำแนะนำและสอนงาน

แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจใหม่ ๆ ที่เข้ามาทำงาน มีการเคารพสิทธิของคนอื่น ๆ ในที่ทำงานอยู่เสมอ และพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยล้าในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเหนื่อยล้าจากการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การใช้พลังในการทำงานแต่ละวัน จนหมดสิ้น มีความรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน และความรู้สึกเหนื่อยล้าที่จะตื่นเช้าแล้วต้องมาทำงานตามลำดับ

5. กลุ่มตัวอย่างมีผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ รองลงมาได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานตามลำดับ โดยเหตุผลหลักของการมีผลการปฏิบัติงานที่ดีประกอบด้วยความพยายามพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ การศึกษาหาความรู้ในงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ การชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เป็นต้น

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

การสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบ่งออกเป็น 2 ส่วนสำคัญได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง

(1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดของตัวแปรตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กร ความไว้วางใจหัวหน้างาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความเหนื่อยล้าในงาน และผลการปฏิบัติงาน มีความตรงเชิงโครงสร้างทั้งหมด ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างต่อไป อย่างไรก็ตาม โมเดลการวัดของตัวแปรผลการปฏิบัติงานมีการตัดตัวแปรสังเกตได้ออกไป 1 ตัว คือ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่าที่กำหนด

(2) การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างในครั้งแรกพบว่า โมเดลสมมติฐานยังไม่มี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลตามคำแนะนำการปรับโมเดลของโปรแกรม ส่งผลให้ได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และได้ข้อค้นพบที่สำคัญ ได้แก่

- (1) การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
- (2) ความเหนื่อยล้าในงานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน
- (3) ความไว้วางใจหัวหน้างานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน
- (4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
- (5) การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความไว้วางใจหัวหน้างาน
- (6) การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

- (7) การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความเหนียวลำในงาน
- (8) ความไว้วางใจหัวหน้างานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความเหนียวลำในงาน
- (9) ความเหนียวลำในงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- (10) โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แตกต่างจากผลการศึกษาของนักวิชาการในช่วงที่ผ่านมาที่พบว่า หากพนักงานมีการรับรู้การเมืองในองค์กรอยู่ในระดับสูง จะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่แยลง (Rahman, Hussain, & Haque, 2011; Karatepe, 2013) นอกจากนี้ การที่พนักงานมีการรับรู้การเมืองในองค์กรสูงจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (Wiltshire, Bourdage, & Lee, 2014) จึงไม่ยอมทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานคนนั้นมีผลการปฏิบัติงานที่แยลงตามไปด้วย ซึ่งประเด็นการค้นพบนี้เป็นประเด็นที่น่าสนใจเพราะบริบทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเองเกิดแรงกระตุ้นในการสร้างผลงานให้โดดเด่น เนื่องจากบางส่วนไม่มีกำลังความสามารถในการ “วิ่ง” เพื่อให้ได้มาซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ฉะนั้น จึงอาศัยการสร้างผลงานเปิดโอกาสด้านความก้าวหน้าให้กับตนเอง แม้ว่าการแต่งตั้งโยกย้ายจะเป็นเรื่องของการเมืองในองค์กรก็ตาม

สมมติฐานที่ 2 ความเหนียวลำในงานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า ความเหนียวลำในงานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของนักวิชาการบางส่วน (Taris, 2006; Bakker and Costa, 2014; Rahim, & Cosby, 2016) รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Yavas, Babakus and Karatepe (2013, p. 56) ที่พบว่า ความเหนียวลำในงานส่งผลในทางลบต่อทั้งผลการปฏิบัติงานในหน้าที่และผลการปฏิบัติงานที่ทำนอกเหนือจากงานปกติ

สมมติฐานที่ 3 ความไว้วางใจหัวหน้างานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า ความไว้วางใจหัวหน้างานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แตกต่างจากผลการศึกษาของนักวิชาการส่วนใหญ่ที่พบว่า การมีความไว้วางใจในหัวหน้างาน ทำให้พนักงานนั้นจะรู้สึกดี รู้สึกปลอดภัย จนนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน (Dirks & Ferrin, 2002; Mayer et al., 1995; Werbel & Henriques, 2009) หากความสัมพันธ์ของคนในองค์กรขาดความ

ไว้วางใจซึ่งกันและกันจะส่งผลให้พนักงานเกิดความกังวลใจและทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Dirks and Ferrin, 2002) เมื่อพนักงานขาดความพึงพอใจในงานย่อมไม่ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่และส่งผลต่อการปฏิบัติงานในที่สุด นอกจากนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมบางส่วนที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความไว้วางใจหัวหน้างานส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจากการศึกษาของ Li and Yan (2009, p. 27) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศความไว้วางใจที่ทำงานส่งผลต่อความมั่นคงปลอดภัยเชิงจิตวิทยา ซึ่งในที่สุดแล้วจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร รวมถึงผลการศึกษาของ Destler (2017, p. 517) ที่พบว่า ความไว้วางใจในระหว่างเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Basu, Pradhan and Tewari (2017, p. 780) ที่แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร ส่วนผลการศึกษาของ Sevi (2010, p. 25) พบว่า เมื่อใดก็ตามที่สมาชิกของกลุ่มในองค์กรขาดความทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์กรลดลง ในทางกลับกันหากสมาชิกในองค์กรทุ่มเทในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มดีขึ้น

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความไว้วางใจหัวหน้างาน ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความไว้วางใจหัวหน้างาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Poon (2006) ที่ศึกษาเรื่อง Trust-in-supervisor and helping coworkers: moderating effect of perceived politics พบว่า ความไว้วางใจหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในกลุ่มของพนักงานที่มีการรับรู้การเมืองในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ถึงแม้ว่าผลการศึกษาดังกล่าวจะไม่แสดงความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างการรับรู้การเมืองในองค์กรและความไว้วางใจหัวหน้างาน แต่หากพนักงานมีการรับรู้การเมืองในองค์กรสูง พนักงานอาจเกิดความไว้วางใจในหัวหน้างานลดลงและไม่มี ความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chang, Rosen, Siemieniec and Johnson (2012, p. 395) ที่ค้นพบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเมืองในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยลักษณะความสัมพันธ์จะเป็นความสัมพันธ์เชิงผกผัน

ซึ่งหมายความว่าหากพนักงานมีการรับรู้การเมืองในองค์กรในระดับสูง พนักงานจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับที่ต่ำ

สมมติฐานที่ 7 การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความเหนื่อยล้าในงาน

ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้การเมืองในองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความเหนื่อยล้าในงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะการรับรู้การเมืองในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความเครียดในงาน (Sharma & Cooper, 2016, p. 17) และความเครียดในงานดังกล่าวจะส่งผลให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าในงาน ดังที่ Schermerhorn, Hunt, Osborn and Uhl-Bien (2011, pp. 38-39) สรุปไว้ว่า ความเครียดส่งผลกระทบต่อบุคคลหลายด้าน เช่น ความเหนื่อยล้าในงาน สุขภาพกายและสุขภาพจิตเสีย ส่งผลให้ขาดงาน การลาออกจากงาน การทำงานผิดพลาด การเกิดอุบัติเหตุในงาน ความไม่พึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ รวมถึงการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อศีลธรรมอันดีงาม

สมมติฐานที่ 8 ความไว้วางใจหัวหน้างานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความเหนื่อยล้าในงาน

ผลการศึกษา พบว่า ความไว้วางใจหัวหน้างานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความเหนื่อยล้าในงานซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chughtai, Byrne and Flood (2015, p. 653) ที่พบว่า ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานนำไปสู่ความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ของพนักงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Johnson et al. (2016, p. 64) ที่พบว่า ความไว้วางใจต่อบุคคลอื่นในองค์กรรวมถึงการลดค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าในงาน แต่แตกต่างจากผลการศึกษาของ Charoensukmongkol et al. (2017, p. 4) ที่พบว่า การที่พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ดังนั้น หากพนักงานได้รับการสนับสนุนจากคนในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานและมีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ลดลง

สมมติฐานที่ 9 ความเหนื่อยล้าในงานมีอิทธิพลในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ความเหนื่อยล้าในงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แตกต่างจากผลการศึกษาของ Liang (2012, p. 251) ที่ศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานและหัวหน้างานของโรงแรมในประเทศไต้หวัน จำนวน 310 คน และพบว่า ค่านิยมในงานและความเหนื่อยล้าในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมถึงผลการศึกษาของ Cropanzano et al. (2003, P. 160) ที่พบความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความเหนื่อยล้าในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเช่นกัน

สมมติฐานที่ 10 โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการศึกษา พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยพิจารณาได้จากค่าไคสแควร์ (χ^2) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 128.148 ที่ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 84 ($p < .05$) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 1.526 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .973 ค่าดัชนี Comparative fit index (CFI) เท่ากับ .991 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .030

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารของสำนักงานตำรวจควรให้ความสำคัญต่อการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นกรณีพิเศษเนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของตำรวจมากที่สุด โดยสิ่งที่จะต้องพิจารณาเป็นอันดับแรกคือ การสร้างและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นคนมีน้ำใจ เช่น ความยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในยามที่ประสบปัญหาในการทำงาน ความยินดีให้คำแนะนำและสอนงานแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจใหม่ ๆ และการมีความพร้อมเสมอในการให้ความช่วยเหลือแก่คนที่อยู่รอบข้าง นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับเรื่องของพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ไม่ว่าจะเป็นความพร้อมที่จะอยู่เคียงข้างกับองค์การแม้ในยามที่เกิดการเปลี่ยนแปลง การติดตามข่าวสารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติตลอดเวลา รวมถึงการส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการประชุมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้นควรพัฒนาปรับปรุงเรื่องของความมีมารยาทและความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เหล่านี้จะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งในท้ายที่สุดแล้วจะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีในภาพรวมนั่นเอง

2. การรับรู้การเมืองในองค์การเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของตำรวจ แม้ว่าการรับรู้การเมืองในองค์การโดยทั่วไปจะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่ผลการศึกษาในครั้งนี้กลับพบว่า การเมืองในองค์การส่งผลโดยตรงในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของตำรวจ แสดงให้เห็นว่าการมีการเมืองในองค์การส่งผลให้คนในองค์การเกิดความกระตือรือร้นในการสร้างผลงานของตนเองให้โดดเด่นเพื่อหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจหรือการเมืองในการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับตนเอง แต่ต้องพึงระวังไว้ว่า เมื่อใดก็ตามที่เกิดการเล่นการเมืองในองค์การอย่างไม่สร้างสรรค์ ย่อมส่งผลร้ายต่อองค์การแน่นอน ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงต้องคอยสอดส่องดูแลเรื่องนโยบายของการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้ายให้เกิดความเป็นธรรม

3. ความเหน้อยล้าในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงในทางลบต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงต้องคอยพิจารณาปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของ

ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้เกิดการทำงานหนักจนเกิดความเหนื่อยล้าในงาน นอกจากนี้ ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับเจ้าหน้าที่ ดำรงไว้สำหรับผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน รวมถึงคิดค้นมาตรการอื่น ๆ ในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ดำรงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจระดับสัญญาบัตรที่เข้ารับการฝึกอบรม ณ วิทยาลัยการตำรวจ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติเท่านั้น ฉะนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน ข้าราชการตำรวจในสังกัดอื่น รวมถึงบุคลากรหรือพนักงานขององค์การเอกชน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าโมเดลที่ได้รับการพัฒนาขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มตัวอย่างในบริบทอื่นได้หรือไม่
2. ควรดำเนินการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมายืนยันและอธิบายผล ประกอบกันกับผลการวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยมีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น
3. การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ควรพิจารณาถึงความเหมาะสมกับบริบทขององค์การเป็นพิเศษ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในบริบทของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหลัก

เอกสารอ้างอิง

- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชรัตน์ พานิชโยทัย. (2541). การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของกรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. 2538. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเกษตร.
- พลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์.(2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: เพ็ญฟ้า พรินติ้ง.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2549). การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Basu, E., Pradhan, R.K., & Tewari, H.R. (2017). Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries: the mediating role of social capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(6), pp.780-796.
- Baum, H. S. (1989). Organizational politics against organizational culture: A psychoanalytic perspective. *Human Resource Management*, 28(2), 191-206.
- Bodla, M.A., Afza, T., & Danish, R.Q. (2014). Relationship between organizational politics perceptions and employees' performance: mediating role of social exchange perceptions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), pp. 426- 444.
- Bowra, Z.A., Sharif, B. Saeed, A. & Niazi, M.K. (2012). Impact of human resource management practices on employee perceived performance in banking sector of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(1), 323-332.
- Buhler, P. (1994). Navigating the waters of organizational politics. *Supervision*, 55(9), 24-26.
- Byrne, Z. S. (2005). Fairness reduces the negative effects of organizational politics on turnover intentions, citizenship behavior and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 175-200.

- Chang, C., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: A meta-analytic examination. *Academy of Management Journal*, 52, pp. 779–801.
- Chang, C.H., Rosen, C.C., Siemieniec, G.M. & Johnson, R.E. (2012). Perceptions of organizational politics and employee citizenship behaviors: conscientiousness and self-monitoring as moderators. *Journal of Business Psychology*, 27(4), pp. 395–406.
- Charoensukmongkol, P., Moqbel, M, & Gutierrez-Wirsching, S. (2016). The role of co-worker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*, 13(1), pp.4-22.
- Chivakidakarn, Y. (2000). Perception of organizational politics: A comparison of local Thai companies and multinational corporations in Thailand. Doctoral dissertation, Nova Southeastern University, Florida, USA.
- Chughtai, A., Byrne, M., & Flood, B. (2015). Linking ethical leadership to employee well-being: the role of trust in supervisor. *Journal of Business Ethics*, 128(3), pp. 653–663.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), pp. 160-169.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), pp. 93-108.
- Daft, R. L. (2001). *Organization theory and design* (7th ed.). Mason, OH: South-Western Publishing.
- Destler, K.N. (2017). A matter of trust: street level bureaucrats, organizational climate and performance management reform. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 27(3), pp. 517-534.
- DeTienne, K.B., Agle, B.R., Phillips, J.C., Ingerson, M. (2012). The impact of moral stress compared to other stressors on employee fatigue, job satisfaction, and turnover: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 110, pp. 377-391.

- Dirks, K.T., & Ferrin, D.L. (2002). Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), pp. 611-628.
- Farrell, D., & Petersen, J. C. (1982). Patterns of political behavior in organizations. *The Academy of Management Review*, 7, pp. 403-412.
- Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Harris, R.B., Harris, K.J., & Harvey, P. (2007). A test of competing models of the relationships among perceptions of organizational politics, perceived organizational support, and individual outcomes. *The Journal of Social Psychology*, 147(6), pp. 631-655.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M. (2014). *Organizational behavior and management* (10th ed.). NY: McGraw-Hill.
- Johnson, H., Worthington, R., Gredecki, N., & Wilks-Riley, F.R. (2016). The relationship between trust in work colleagues, impact of boundary violations and burnout among staff within a forensic psychiatric service. *Journal of Forensic Practice*, 18(1), pp.64-75.
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of organizational politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23 (5), pp. 627-658.
- Karatepe, O.M. (2013). Perceptions of organizational politics and hotel employee outcomes: The mediating role of work engagement. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(1), pp.82-104.
- Knight, W.E., Leimer, C.L. (2010). Will IR staff sick? An exploration of institutional researchers' intention to remain or leave their jobs. *Research in Higher Education*, 51, pp. 109-131.
- Lewin, K. 1936. *Principles of topological psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Li, N., & Yan, J. (2009). The effects of trust climate on individual performance. *Frontiers of Business Research in China*, 3(1), pp. 27-49.

- Liang, Y.W. (2012). The relationships among work values, burnout, and organizational citizenship behaviors: a study from hotel front-line service employees in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(2), pp. 251-268.
- Luhman, J.T., & Cunliffe, A.L. (2013). *Key concepts in organization theory*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- McCloy, R. A., Campbell, J. P., & Cudeck, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79, 493–505.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(2001), pp. 397-422.
- Meisler, G., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Perceived organizational politics, emotional intelligence and work outcomes: Empirical exploration of direct and indirect effects. *Personnel Review*, 43(1), pp.116-135.
- Mayer, R.C., Davis, J.H., & Schoorman, F.D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), pp. 709-34.
- Miller, B.K., Rutherford, M.A., & Kolodinsky, R.W. (2008). Perceptions of organizational politics: a meta-analysis of outcomes. *Journal of Business Psychology*, 22(3), pp. 209–222.
- Mishra, P., Sharma, S.K., & Swami, S. (2016). Antecedents and consequences of organizational politics: a select study of a central university. *Journal of Advances in Management Research*, 13(3), pp.334-351.
- Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. Marshfield, MA: Pitman Publishing.
- Pimthong, S. (2016). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior among NGO staff from Thailand, Myanmar, Laos and Cambodia. *International Journal of Behavioral Science*, 11(1), pp. 53-66.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. Moorman, R.H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviours and their effects on follower's trust in leader satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1, pp. 107–142.
- Poon, J.M.L. (2006). Trust-in-supervisor and helping coworkers: moderating effect of perceived politics. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), pp.518-532.

- Rahim, A., Cosby, D.M. (2016). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development*, 35(10), pp.1255-1265.
- Rahman, S., Hussain, B., & Haque, A. (2011). Organizational politics on employee performance: an exploratory study on readymade garments employees in Bangladesh. *Business Strategy Series*, 12(3), pp.146-155.
- Sawar, S. & Abugre, J. (2013). The influence of rewards and job satisfaction on employees in the service industry. *The Business & Management Review*, 3(2), 23-32.
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C., Jackson, S. (1996). The MBI-General Survey. In C. Maslach, S. Jackson, M. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory. Manual* (pp. 19–26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organizational Behavior* (7th ed). New York: John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W.B., & Peeters, M.C.W. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: a literature review. *International Journal of Stress Management*, 7(1), pp. 19-48.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., Osborn, R.N., & Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational behavior* (11th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sevi, E. (2010). Effects of organizational citizenship behaviour on group performance: Results from an agent - based simulation model. *Journal of Modelling in Management*, 5(1), pp.25-37.
- Sharma, R., & Cooper, C. (2016). Contribution of individual and organizational factors in burnout. Retrieved 8 August from <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/978-1-78635-286-620161002>
- Taris, T.W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), pp. 316-334.
- Valle, M. (2006). The power of politics: Why leaders need to learn the art of influence. *LIA*, 26(2), 8-12.

- Vigoda, E. (2000). Internal politics in public administration systems: An empirical examination of its relationship with job congruence, organizational citizenship behavior, and in-role performance. *Public Personnel Management*, 29(2), 185-210.
- Werbel, J.D., Henriques, P.L. (2009). Different views of trust and relational leadership: supervisor and subordinate perspectives. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), pp. 780-96.
- Were, M. S, Gakure, R. W., Kiraithe, E. K., & Waititu, A. G. (2013). The influence of resource availability and utilization on the performance of the police force: A case study of Nairobi Police Force. *Journal of Business Management and Corporate Affairs*, 2(1), 1–10.
- Wiltshire, J., Bourdage, J.S., & Lee, K. (2014). Honesty-humility and perceptions of organizational politics in predicting workplace outcomes. *Journal of Business Psychology*, 29(2), pp. 235–251.
- Wong, C.A., & Laschinger, H.K. (2015). The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: a cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2015), pp. 1824-1833.
- Yavas, U., Babakus, E., & Karatepe, O.M. (2013). Does hope moderate the impact of job burnout on frontline bank employees' in-role and extra-role performances? *International Journal of Bank Marketing*, 31(1), pp.56-70.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

โครงการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรคัดสรรกับผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 6 ส่วน
2. โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ให้สมบูรณ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุปัจจุบัน (นับถึง ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม)ปี
3. สถานภาพสมรส
 - โสด
 - สมรส
 - หม้าย
 - หย่าร้าง
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
4. ระดับการศึกษา
 - มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า
 - มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า
 - ปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโทหรือสูงกว่า
5. ตำแหน่ง
 - รองสารวัตร
 - สารวัตร
 - รองผู้กำกับการ
 - รองผู้บังคับการ

6. สายงานที่มีความเชี่ยวชาญมากที่สุด

- จราจร
 สืบสวน/สอบสวน
 ป้องกันและปราบปราม
 อำนาจการ

7. อายุราชการ.....ปี (นับถึง ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม)

8. รายได้เฉลี่ย/เดือน.....บาท

ส่วนที่ 2-6 กรุณาตอบข้อคำถามตามความเป็นจริง โดยที่:

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ส่วนที่ 2 การรับรู้การเมืองในองค์กร

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
พฤติกรรมการเมืองในองค์กรทั่วไป (General Political Behavior)					
9. คนในหน่วยงานของท่านสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองด้วยการเหยียบย่ำคนอื่น					
10. ในหน่วยงานของท่านมีกลุ่มที่มีอิทธิพลซึ่งไม่มีใครอยากเข้าไปยุ่งด้วย					
การก้าวไปข้างหน้าด้วยกัน (Go Along to Get Ahead)					
11. การแสดงความเห็นด้วยกับบุคคลที่มีอำนาจในหน่วยงานเป็นหนทางที่ดีที่สุดในการทำงานที่นี่					
12. ทางที่ดีที่สุดในการทำงานที่หน่วยงานนี้คือ “อย่าชักใบให้เรือเสีย”					
13. ในบางครั้งการพูดกับคนอื่นในสิ่งที่เขาต้องการฟังจะดีกว่าการบอกความจริงเขา					
14. เป็นการปลอดภัยมากกว่าหากท่านตระหนักในสิ่งที่คนบอกเล่ามา ดีกว่าที่ท่านจะตัดสินใจเอง					

นโยบายด้านค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Pay and Promotion Policies)					
15. การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างของท่านไม่สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้					
16. นโยบายเกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดไว้ ไม่มีการระบุว่ามีแนวทางการพิจารณาอย่างไร					
17. การตัดสินใจเพิ่มเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านไม่สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้					
18. การแต่งตั้งหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านไม่มีคุณค่าสักเพราะการได้รับการแต่งตั้งเป็นเรื่องของการเมืองภายใน					

ส่วนที่ 3 ความไว้วางใจหัวหน้างาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความสามารถ					
19. หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน					
20. หัวหน้างานของท่านประสบความสำเร็จในสิ่งที่เขาทำหรือพยายามจะทำ					
21. หัวหน้างานของท่านมีความรู้มากเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ					
22. ท่านรู้สึกมั่นใจเกี่ยวกับทักษะของหัวหน้างานท่าน					
23. หัวหน้างานของท่านมีความสามารถพิเศษที่ช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร					
24. หัวหน้างานของท่านมีคุณสมบัติที่ดี					
ด้านความเมตตากรุณา					
25. หัวหน้างานของท่านใส่ใจและตระหนักถึงสวัสดิการของท่าน					
26. หัวหน้างานให้ความสำคัญกับความต้องการและความปรารถนาของท่าน					
27. หัวหน้างานของท่านจะไม่ทำในสิ่งที่เป็นผลร้ายต่อตัวท่าน					
28. หัวหน้างานของท่านรู้ว่าสิ่งไหนมีความสำคัญต่อตัวท่าน					
29. หัวหน้างานของท่านจะหาทางช่วยเหลือท่านด้วยวิธีการของเขาเอง					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม					
30. หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่มีความยุติธรรม					
31. หัวหน้างานของท่านเป็นคนที่ทำตามคำพูด					
32. หัวหน้างานของท่านมีความพยายามจัดการปัญหาต่าง ๆ ให้เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย					
33. ท่านชอบค่านิยมและวิธีคิดของหัวหน้างานท่าน					
34. พฤติกรรมของหัวหน้างานท่านตั้งอยู่บนหลักการที่ดี					

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความมีน้ำใจ (Altruism)					
35. ท่านยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่านยามที่เขาประสบปัญหาในการทำงาน					
36. ท่านยินดีให้คำแนะนำและสอนงานแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจใหม่ ๆ ที่เข้ามาทำงานในหน่วยงานเดียวกับท่าน					
37. ท่านมีความพร้อมเสมอในการให้ความช่วยเหลือแก่คนที่อยู่รอบข้างท่าน					
ความมีมารยาท (Courtesy)					
38. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน					
39. ท่านระมัดระวังต่อการแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่องานของคนอื่น					
40. ท่านเคารพสิทธิของคนอื่น ๆ ในที่ทำงานอยู่เสมอ					
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)					
41. ท่านจะอยู่เคียงข้างกับองค์กรแม้ในยามที่เกิดการเปลี่ยนแปลง					
42. ท่านติดตามข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรของท่านอยู่ตลอดเวลา					

43. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมหรือการประชุมของหน่วยงานเสมอ แม้ว่ากิจกรรมนั้น ๆ จะไม่เป็นการบังคับก็ตาม					
ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship)					
44. ท่านต้องการแรงจูงใจอยู่เป็นประจำในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
45. ท่านมักค้นพบความผิดพลาดที่เกิดกับสิ่งท้องค้การของท่าน ดำเนินการอยู่					
46. ท่านมักสนใจค้นหาสิ่งผิดพลาดในองค์การมากกว่าการให้ ความสำคัญกับสถานการณ์ที่ดี ๆ					
ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี (Conscientiousness)					
47. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานท่านเป็นประจำ แม้ว่าไม่มีใครมองท่านอยู่ก็ตาม					
48. ในช่วงเวลาของการปฏิบัติงาน ท่านจะไม่พักเบรกนานเกินไป					
49. เทียบกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงานของท่านแล้ว การมาปฏิบัติงานของ ท่านถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยทั่วไป					

ส่วนที่ 5 ความเหนื่อยล้าในงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความอ่อนเพลีย (Exhaustion)					
50. ท่านรู้สึกว่าคุณเหนื่อยล้าจากการทำงาน					
51. ท่านรู้สึกว่าท่านใช้พลังในการทำงานแต่ละวันจนหมดสิ้น					
52. ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าที่จะตื่นเช้าแล้วต้องมาทำงาน					
53. ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน					
การมีประสิทธิภาพในการทำงาน (Professional Efficacy)					
54. ท่านทำหลายสิ่งในงานของท่านให้ประสบความสำเร็จและมีคุณค่า					
55. ท่านรู้สึกมั่นใจเมื่อท่านสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมี ประสิทธิภาพ					

การมีทัศนคติเชิงลบ (Cynicism)					
56. ท่านรู้สึกสนใจในงานของตนเองน้อยลงตั้งแต่ท่านทำงานนี้มา					
57. ท่านต้องการทำงานของท่านโดยไม่ถูกรบกวน					
58. ท่านมีความสงสัยถึงความสำคัญของงานท่าน					
59. ท่านรู้สึกว่างานของท่านไม่ช่วยให้เกิดประโยชน์อันใดเลย					

ส่วนที่ 6 ผลการปฏิบัติงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน (Task Performance)					
60. ท่านสามารถแยกแยะปัญหาหลักกับปัญหาย่อยในการทำงานได้					
61. ท่านสามารถทุ่มเททำงานจนได้ผลดีภายในเวลาที่จำกัด					
ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual Performance)					
62. เมื่อมีโอกาส ท่านชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน					
63. ท่านศึกษาหาความรู้ในงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
64. ท่านพยายามพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ					
65. ท่านสามารถคิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาการทำงานอยู่เสมอ					
พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (Counterproductive Work Behavior)					
66. ท่านร้องเรียนปัญหาที่ไม่สำคัญในที่ทำงานของท่าน					
67. ท่านชอบทำเรื่องเล็กให้กลายเป็นเรื่องใหญ่					
68. ท่านสนใจสถานการณ์ในการทำงานเชิงลบมากกว่าสถานการณ์เชิงบวก					
69. ท่านชอบระบายปัญหาในการทำงานด้านที่แย ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงานของท่านทราบ					
70. ท่านเล่าเรื่องปัญหาในการทำงานด้านที่แย ๆ ให้กับคนภายนอกหน่วยงานของท่านฟัง					