

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้า มีดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามระดับของสถานีตำรวจ และระดับชั้นยศ
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามระดับของสถานีตำรวจ และระดับชั้นยศ
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จากปัจจัยสุขภาพองค์การของสถานีตำรวจ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 372 คน ซึ่งสุ่มแบบแบ่งชั้นตามระดับของสถานีตำรวจ โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมี 2 ลักษณะ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของสถานีตำรวจและระดับชั้นยศ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานีตำรวจ ใน 7 ด้าน ได้แก่ ความเข้มแข็งขององค์การ อิทธิพล

ของผู้บริหาร การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทางทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการเน้นวิชาการ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 42 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ พ.ต.ท.ไพศาล สุวรรณธาดา ที่ได้พัฒนามาจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ คูกและคณะ (Cook et al. 1981) มาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามวัดด้านการแสดงตน 5 ข้อ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร 5 ข้อ และด้านความภักดีต่อองค์กร 5 ข้อ เครื่องมือทั้งสามตอนดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน เพื่อให้ข้อเสนอแนะแก้ไขปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม ปรากฏว่าแบบสอบถามที่วัดสุขภาพองค์กรมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .27 - .77 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 แบบสอบถามที่วัดความผูกพันมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .27 - .71 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ทุกข้อ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้ทุกข้อ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ได้แก่ จังหวัดจันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยองและสระแก้ว โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ไปขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์คืนมาทั้งสิ้น 372 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามความมุ่งหมายและทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows version 7.5

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการศึกษาค้นคว้า และเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปผลได้ ดังนี้

1. สุขภาพองค์การของสถานีดารวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สุขภาพองค์การด้านขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแข็งแรง ส่วนด้านความเข้มแข็งขององค์การ ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านการเน้นวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานีดารวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามระดับของสถานีดารวจ และระดับชั้นยศ ปรากฏผลดังนี้

2.1 สุขภาพองค์การของสถานีดารวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ที่มี ผกก. เป็นหัวหน้า และ รอง ผกก. หรือ สว. หรือ รอง สว. เป็นหัวหน้า มีสุขภาพองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 สุขภาพองค์การของสถานีดารวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน มีสุขภาพองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สุขภาพองค์การด้านอิทธิพลผู้บริหารและด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามระดับของสถานีดารวจ และระดับชั้นยศ ปรากฏผลดังนี้

4.1 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ที่มี ผกก. เป็นหัวหน้า และ รอง ผกก. หรือ สว. หรือ รอง สว. เป็นหัวหน้า มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีระดับชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. อำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวม พบว่า สุขภาพองค์การที่มีอำนาจการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ขวัญในการปฏิบัติงาน (X_6) อิทธิพลของผู้บริหาร (X_2) การสนับสนุนทางทรัพยากร (X_5) และการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของทั้ง 4 ตัว เป็น .68 ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนความผูกพันต่อองค์การ (Y) ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ได้ร้อยละ 46 และเมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์จะได้สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.374 + 0.383 X_6 + 0.224 X_2 - 0.148 X_5 + 0.164 X_4$$

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สุขภาพองค์การของสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมีกฎระเบียบข้อบังคับ หรือแบบแผนที่แน่นอน การกิจที่ปฏิบัติมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งขาดความยืดหยุ่นในบางด้าน เช่น การกรอกแบบฟอร์มคำร้อง อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารที่เหนือกว่า ได้อย่างมีประสิทธิภาพและกระทำให้ในระดับหนึ่ง (ร.ต.อ.วิรัตน์ ศรีสุวรรณ, 2543, หน้า 164) และข้าราชการตำรวจทุกคนได้รับการฝึกอบรมให้เคารพ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จึงมีความรู้สึกว่า ผู้บังคับบัญชาของตนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่ข้าราชการตำรวจระดับชั้นมีโอกาสดับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือโยกย้ายโดยสมัครใจและไม่สมัครใจทุกปี (หนังสือ ตร. ที่ 0604.336/16879 ลง 9 ธ.ค. 2540 และ 0006.335/8652 ลง 2 ต.ค. 2543) ทำให้ข้าราชการตำรวจส่วนมากมีการปรับตัวในการรับนโยบายใหม่จากผู้บริหารสถานีตำรวจ เรียนรู้งานใหม่ มีแนวทางการปฏิบัติใหม่ อาจเกิดความอึดอัดและคับข้องใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติหน้าที่มีอัตราเสี่ยงสูง นอกจากนี้

ได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างจำกัด ด้วยเหตุผลด้านที่ส่งเสริมและด้านที่ถดถอยดังกล่าว จึงทำให้งานวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การโดยรวมของสถานีดำรงภูธร ในสังกัดดำรงภูธรภาค 2 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล (2540) พบว่า สุขภาพองค์การโดยรวมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 7 อยู่ในระดับปานกลาง และผลงานวิจัยของ ร.ต.อ.วิรัตน์ ศรีสุวรรณ (2543) พบว่า สุขภาพองค์การโดยรวมและรายด้านของสถานีดำรงภูธร ในสังกัดดำรงภูธรภาค 2 อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ ร.ต.อ.ธวัชชัย สดสาคร (2544) พบว่า สุขภาพองค์การโดยรวมและรายด้านของสถานีดำรง ในสังกัดดำรงภูธรภาค 2 อยู่ในระดับสมบูรณ์ปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สุขภาพองค์การด้านขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแข็งแรง แสดงว่า ข้าราชการดำรงในสังกัดดำรงภูธรภาค 2 มีขวัญดี อาจเนื่องมาจากข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้สึกพอใจและภูมิใจในความสำเร็จของหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในอาชีพและเกียรติยศ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาต่อและส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม อีกทั้งได้รับคำตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงภัย เช่น การปราบปรามยาเสพติด เป็นต้น (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัลคดียาเสพติด พ.ศ. 2537) การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจและมีขวัญดี (สมพงษ์ เกษมสิน, 2513, หน้า 495) ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการดำรงมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแข็งแรง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฬารักษ์ หอมจันทร์ (2535) พบว่าระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อ.อรัญประเทศ จ.ปราจีนบุรี อยู่ในเกณฑ์สูง และผลงานวิจัยของ พ.ต.ท.สมนึก จันทร์เกตุ (2542) พบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานีดำรงภูธร ในสังกัดดำรงภูธรภาค 2 ตามระดับของสถานีดำรง และระดับชั้นยศ แยกพิจารณาได้ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานีดำรงภูธร ในสังกัดดำรงภูธรภาค 2 ตามระดับของสถานีดำรง พบว่า สถานีดำรงที่มี ผกก. เป็นหัวหน้า และสถานีดำรงที่มี รอง ผกก. หรือ สว. หรือ รอง สว. เป็นหัวหน้า มีสุขภาพองค์การโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับ ภายใต้นโยบายเดียวกัน

และมีความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จได้ หากไม่ดำเนินการอาจมีความผิดทางวินัย เข้ามาเกี่ยวข้องตามลำดับความรับผิดชอบ (ประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี เล่ม 1 ลักษณะที่ 1 และคำสั่ง ตร. ที่ 1212/2537 ลง 1 ต.ค. 2537) สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การลา การให้กู้เงิน ฯลฯ สำหรับข้าราชการตำรวจทุกระดับ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ม.ป.ป.) การจัดสวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลที่ทางราชการให้แก่ข้าราชการตามสิทธิ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจและบำรุงขวัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีขวัญและกำลังใจทำงานอย่างสุดความสามารถ และพอใจจะรับราชการอยู่นาน ๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532 ก, หน้า 575) ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้สถานตำรวจที่มีระดับต่างกัน มีสภาพองค์การแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ร.ต.อ.ยอดชาย จำปาทอง (2543) พบว่า สภาพองค์การโดยรวมของสถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดจันทบุรี ที่มี ผู้บริหารสถานีดำรงตำแหน่ง ผกก. และ รอง ผกก. ลงมา แตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ และผลงานวิจัยของ ร.ต.อ.ธวัชชัย สุตสาคร (2544) พบว่าสภาพองค์การโดยรวมของสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีระดับของสถานีต่างกัน มีสภาพองค์การแตกต่างกันอย่าง ไม่นัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ ทอมป์สัน (Thompson, 1989) พบว่า ขนาดโรงเรียนไม่สัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับสภาพองค์การของผู้บริหารโรงเรียน

2.2 เปรียบเทียบสภาพองค์การของสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามระดับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน มีการรับรู้สภาพองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายอย่างเคร่งครัด มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และประพฤติตนตามระเบียบแบบแผนของตำรวจ (ประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี เล่ม 1 ลักษณะที่ 1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การลา การให้กู้เงิน ฯลฯ สำหรับข้าราชการตำรวจทุกระดับ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ม.ป.ป.) การจัดสวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลที่ทางราชการให้แก่ข้าราชการตามสิทธิเพื่อเป็นสิ่งจูงใจและบำรุงขวัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีขวัญและกำลังใจทำงานอย่างสุดความสามารถ และพอใจจะรับราชการอยู่นาน ๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532 ก, หน้า 575) นอกจากนั้นข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มักมีบ้านพักอยู่ในบริเวณเดียวกันซึ่งใกล้เคียงกับสถานที่ทำงาน (ประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี เล่ม 2) การรับรู้จึงไม่แตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการตำรวจระดับสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพ

องค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ร.ต.อ.วิรัตน์ ศรีสุวรรณ (2543) พบว่าสภาพองค์การของสถานตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน มีสภาพองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพภาพองค์การด้านอิทธิพลผู้บริหารและด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระดับสัญญาบัตรมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าชั้นประทวน อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจชั้นยศตั้งแต่ระดับสัญญาบัตรขึ้นไป ถือว่าเป็นผู้บังคับบัญชาต้องมีความรับผิดชอบและมีความสามารถบริหารงาน สั่งการหรือให้คำชี้แนะการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ จึงต้องมีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในความสามารถและเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานได้เต็มที่ ส่วนข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนถือว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานต้องการให้ผู้บังคับบัญชา ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและเป็นที่ปรึกษาช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และผู้บังคับบัญชาต้องคอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อความสำเร็จของงานและมีให้งานที่ทำนั้นต้องเสียหายน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีการรับรู้สภาพองค์การด้านอิทธิพลผู้บริหารและด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลินด์เซย์ (Lindsay, 1991) พบว่าสมาชิกในโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อสุขภาพในโรงเรียน และสุขภาพของโรงเรียนอยู่ภายใต้ อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

3. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ด้านการแสดงตน ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การ และด้านความภักดีต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจมีหน้าที่สอดส่องดูแลการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เพื่อสร้างความสงบสุขให้กับประชาชนพ้นจากอาชญากรรมต่าง ๆ เมื่อปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จของงาน คือ ความสงบสุขของประชาชน และจากการที่ประชาชนอยู่ได้อย่างสงบสุขนี้ เป็นผลย้อนกลับมาถึงข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขและพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรักที่จะทำงานและทำทนาย ตนเองอยากปฏิบัติงานในลักษณะเช่นนี้ต่อไปอีก ประกอบกับเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับและถือว่ามีเกียรติ เป็นที่ยกย่องนับถือแก่บุคคลทั่วไป ดังคำกล่าวของเฮิร์ซเบิร์ก ที่ว่า ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำให้ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959, pp. 113-115) ด้วยเหตุผล

ดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ร.ต.อ.หญิงศุภลักษณ์ เหลี่ยมวรารักษ์ (2537) พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจมีความจงรักภักดีต่อองค์การค่อนข้างสูงถึงร้อยละ 72.5 เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ ร.ต.อ.นักรบ ทองประทุม (2544) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สเตียร์ส (Steers, 1977 b, pp. 46 – 56) พบว่า พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความปรารถนาและตั้งใจเป็นอย่างมากในการที่จะทำงานอยู่กับองค์การตลอดไป

4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามระดับของสถานีตำรวจ และระดับชั้นยศ แยกพิจารณาได้ดังนี้

4.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามระดับของสถานีตำรวจ พบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจที่มี ผกก. เป็นหัวหน้า และ รอง ผกก. หรือ สว. หรือ รอง สว. เป็นหัวหน้า มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การลา การให้กู้เงิน ฯลฯ สำหรับข้าราชการตำรวจทุกระดับ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ม.ป.ป.) การจัดสวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลที่ทางราชการให้แก่ข้าราชการตามสิทธิเพื่อเป็นสิ่งจูงใจและบำรุงขวัญแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีขวัญและกำลังใจทำงานอย่างสุดความสามารถ และพอใจจะรับราชการอยู่นาน ๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2532 ก, หน้า 575) และสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีนโยบายเน้นการพัฒนาข้าราชการตำรวจ โดยการส่งเสริมสนับสนุนและจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะให้กับข้าราชการตำรวจในงานด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการอำนวยความยุติธรรม ด้านการรักษาความมั่นคง ด้านการพัฒนาการบริหาร และด้านการจราจรและการบริการสังคม รวมทั้งการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (แผนสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปี 2545) เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกหน่วย ซึ่งการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ข้าราชการตำรวจเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน กระตือรือร้นที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ผลักดันให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ต้องการให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป การฝึกอบรมเพื่อที่จะให้ ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์การ

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532 ข, หน้า 474) ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผลงานวิจัยปรากฏผลว่าระดับของสถานีดำรงต่างกันข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กมลรัตน์ สุคันทรส (2537) พบว่า ขนาดโรงเรียนไม่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรทัย คุณะสารพันธ์ (2541) พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน และผลงานวิจัยของ ประดับ ชัยพุกภัย (2542, หน้า 92) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 6 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามระดับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยระดับสัญญาบัตรมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าชั้นประทวน อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีขอบเขตความรับผิดชอบและงานที่ปฏิบัติอยู่มากกว่า ทั้งยังต้องรับผิดชอบในด้านการบริหาร งานนโยบาย การควบคุมกำกับงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนั้นยังต้องควบคุมกำกับดูแลข้าราชการตำรวจที่มียศต่ำกว่า ทั้งในด้านหน้าที่การงานและด้านส่วนตัวตามคำสั่ง ตร. ที่ 1212/2537 ลง 1 ต.ค. 2537 จะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีภาระหน้าที่มากกว่าชั้นประทวน แสดงให้เห็นถึงงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีมากเกินไปจนมีลักษณะเป็นงานล้นมือ นาน ๆ เข้าจะทำให้พลังในการปฏิบัติงานลดลง เกิดเป็นความเบื่อหน่าย ท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทในงาน มีความพยายามในการปฏิบัติงาน ตั้งใจและเสียสละให้กับงานอย่างเต็มที่ (อรทัย คุณะสารพันธ์, 2541, หน้า 154 อ้างอิงจาก Steers, 1984, pp. 465-466) ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไปได้เรื่อย ๆ และการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมักจะต้องมีการโยกย้ายเพื่อไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศเปลี่ยนแต่ตำแหน่งไม่เปลี่ยน ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดยังคงดำรงตำแหน่งระดับเดิม นั่นคือ มีโอกาสเปลี่ยนเฉพาะสายงานจะเป็นความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น หากจะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจะต้องสอบเลื่อนตำแหน่งเป็นชั้นสัญญาบัตรเท่านั้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความจงรักภักดี พยายามทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน และปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับหน่วยงานนี้ตลอดไป (สุเมธ เดียวอิสเรศ, 2527) ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้

ข้าราชการดำรงชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อวยพร ประพทธีธรรม (2536) พบว่า ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และผลงานวิจัยของ วัชร วัชรเสถียร (2540) พบว่า ระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการดำรงระดับชั้นยศต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การด้าน ความเกี่ยวข้องกับองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากข้าราชการดำรงทั้งระดับสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีความภาคภูมิใจในอาชีพและเกียรติยศของตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และการทำงานต้องร่วมกันเป็นทีม ทุกคนจึงมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้เต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการดำรงที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร.ต.อ.นักรบ ทองประทุม (2544, หน้า 54) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ตัวแปรสุขภาพองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้ง 7 ตัว ของสุขภาพองค์การที่นำมาศึกษา ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ตัว เรียงตามลำดับ คือ ขวัญในการปฏิบัติงาน อิทธิพลของผู้บริหาร การสนับสนุนทรัพยากร และการบริหารแบบกึ่งสัมพันธ์ ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมได้ร้อยละ 46 เมื่อพิจารณาทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การพบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวก มี 3 ตัว คือ ขวัญในการปฏิบัติงาน อิทธิพลของผู้บริหาร และการบริหารแบบกึ่งสัมพันธ์ ส่วนตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางลบมี 1 ตัว คือ การสนับสนุนทางทรัพยากร ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเกี่ยวกับตัวพยากรณ์ที่ดีดังกล่าวดังต่อไปนี้

5.1 จากข้อค้นพบที่ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์เป็นบวก แสดงว่า หากข้าราชการตำรวจมีขวัญในการปฏิบัติงานจะมีความผูกพันต่อ

องค์การสูงถึงร้อยละ 40 อาจเนื่องมาจากขวัญเป็นสิ่งที่มียุทธศิลป์ที่สามารถส่งผลไปยังความรู้สึกทางจิตใจของคน สามารถทำให้คนมีกำลังใจหรือหมดกำลังใจได้ คนที่มีขวัญและกำลังใจก็จะมีความรู้สึกว่าตนดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข สดชื่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 241) ได้กล่าวว่า ขวัญเป็นความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลา และร่างกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ อุทัย หิรัญโต (2523, หน้า 216-217) ให้ทัศนะว่า กำลังขวัญที่ดีจะเพิ่มพลังในการทำงานให้สูงขึ้นเกิดความร่วมมือร่วมใจ มีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เช่นเดียวกับ วิจิตร วรุตบางกูร, กาญจนา ศรีกาพลสินธุ์, และสุพิชญา ชีระกุล (2519, หน้า 62) กล่าวว่า ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ และผุสสดี สัตยมานะ (2521, หน้า 100) กล่าวไว้ว่า การมีขวัญดีจะทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การ รู้สึกว่ามีความเชื่อมั่นในองค์การ ทั้งยังทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฝ่าฟันอุปสรรคได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าทำให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้แล้ว ยังทำให้ผลของงานที่ได้มีคุณภาพสูง ดังนั้นเมื่อข้าราชการตำรวจมีขวัญในการปฏิบัติงาน ย่อมตั้งใจและเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นคุณค่าของตนเอง เกิดความรักภักดีต่อองค์การ ต้องการทำงานในองค์การนี้ต่อไป ในที่สุดจะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจเกิดความผูกพันต่อองค์การต่อมา ขวัญในการปฏิบัติงานจึงสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ มายส์ (Miles, 1973) และฮอยและคณะ (Hoy et al. 1987) พบว่า องค์การหรือสถานศึกษาที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ขวัญจะแสดงออกในรูปของการที่สมาชิกมีความเป็นอยู่มีความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน รักใคร่สามัคคีกัน ทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพราะขวัญเป็นการแสดงออกถึงการยอมรับเชื่อฟัง และศรัทธาต่อ ผู้บริหารตลอดจนการมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงความศรัทธาในอาชีพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากขวัญของบุคลากรในองค์การใดอยู่ในระดับสูง ย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้ร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ มีความรักและผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนมีความเชื่อมั่นไว้วางใจและภูมิใจในตัวผู้บริหาร

5.2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ อิทธิพลของผู้บริหารเข้าไปสามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ เป็นร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์เป็นบวก แสดงว่า หากข้าราชการตำรวจรับรู้อิทธิพลของผู้บริหาร ข้าราชการตำรวจจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นอีก อาจเนื่องมาจากผู้นำเป็นเหมือนหลักชัย ในการดำเนินงานโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม (สมพงษ์

เกษมสิน, 2526, หน้า 220) ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กร จึงต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะ มีความสามารถในการวางแผน การตัดสินใจ การใช้อำนาจหน้าที่ การสื่อความหมาย การเข้าใจผู้อื่น การแก้ปัญหา การยืดหยุ่นต่อการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2533, หน้า 198) อิทธิพลของ ผู้บริหาร เป็นระดับสถานะการปฏิบัติงานด้านความสามารถของผู้บริหารสถานีตำรวจ ที่มีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่เชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งทางด้านการคิดและการกระทำ (ร.ต.อ.วิรัตน์ ศรีสุวรรณ, 2543, หน้า 78-80) การที่ผู้บริหารมีความสามารถควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งเป็นที่เชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถร่วมทำงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงาน ถือได้ว่าเป็นอิทธิพลของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นไว้วางใจและภูมิใจในตัวผู้บริหาร การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ผู้ร่วมงานจะเกิดความสบายใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและต้องการอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป ดังนั้น อิทธิพลของผู้บริหารจึงสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมควร รุ่งเรือง (2540, หน้า 101-102, 176) พบว่า สุขภาพองค์การด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 12 โดยจำแนกตามสถานที่ตั้งสำนักงาน ประเภทของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดีมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

5.3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ การสนับสนุนทางทรัพยากรเข้าไปสามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรเป็นร้อยละ 45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์เป็นลบ แสดงว่า หากมีการสนับสนุนทางทรัพยากรมากขึ้น ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง อาจเนื่องมาจากการสนับสนุนให้มีทรัพยากรมากขึ้น เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ดีด เจ้าหน้าที่ตำรวจอาจเกิดความรู้สึกว่า สามารถปฏิบัติงานโดยลำพังตนเองได้ โดยไม่ต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นและไม่ต้องการให้ผู้อื่นมาใช้หรือยืมไป ถึงแม้จะยืมไปใช้ในงานราชการก็ตาม เพราะเกรงจะทำให้เครื่องเสีย เมื่อตนเองจะใช้แล้วไม่มี ทำให้งานของตนเองเสียหายหรือล่าช้า นอกจากนี้การสนับสนุนให้มีการใช้อินเตอร์เน็ตในหน่วยงานเพื่อให้งานสะดวกรวดเร็วจะทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยหรือบุคคลลดลง การทำงานจึงเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ การช่วยเหลือกันทำงานหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานจะน้อยลง จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มลดลง ซึ่งตรงข้ามกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล (2540, หน้า 163-164) พบว่าสุขภาพองค์การด้านการสนับสนุนทรัพยากรตามการรับรู้ของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัด ในเขตการศึกษา 7 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

5.4 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ การบริหารแบบกิจสัมพันธ์เข้าไปสามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรเป็นร้อยละ 46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์เป็นบวก แสดงว่า หากผู้บังคับบัญชามีการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ข้าราชการตำรวจจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นอีก อาจเนื่องมาจากการมีลักษณะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในอันที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน เพราะผู้นำหรือผู้บริหารจะเป็นผู้ที่คอยชักจูง กระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้นำจึงเป็นเหมือนหลักชัยในการดำเนินงานโดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, หน้า 220) แต่การบริหารงานของผู้นำหรือผู้บริหารแต่ละคนแตกต่างกัน การมีผู้นำหรือผู้บริหารที่เหมาะสมย่อมนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ เป็นการบริหารงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนขององค์กร การควบคุมบังคับบัญชาเป็นไปอย่างใกล้ชิดไม่คำนึงถึงความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เน้นให้งานบรรลุเป้าหมาย หรือให้ความสำคัญต่องานเป็นหลัก ผู้นำแบบนี้มีความสนใจหรือให้ความสำคัญต่องานที่ทำ ถือว่าคนงานเป็นสื่อหรือเครื่องหมายอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ คอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดมิให้งานที่ทำนั้นต้องเสียหาย และไม่พยายามมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาของตนเลย และถือว่าอำนาจในการตัดสินใจจะเป็นสิทธิ์ขาดของเขาแต่ผู้เดียว (สุเมธ เดียวศิริเรศ, 2527, หน้า 62, อ้างอิงจาก Halpin & Hemphill, 1966) ดังนั้นพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งกิจสัมพันธ์นี้ หากการมอบหมายงานทำได้ทำอย่างเหมาะสม ซึ่งงานบางอย่างผู้บริหารควรควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อมิให้งานเสียหาย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ก็จะทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยดี เป็นผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พอดเกอร์สกี (Podgurski, 1990) ที่ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสามารถนำผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ดี ซึ่งในการปฏิบัติงานของตำรวจอยู่ภายใต้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชาจึงควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เมื่อหน่วยงานประสบผลสำเร็จ ข้าราชการตำรวจจะเกิดความพึงพอใจในผลงานและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและประชาชน เกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ส่งผลให้

เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและปรารถนาจะอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป ดังนั้นการบริหารแบบ
กิจสัมพันธ์จึงสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธร
ภาค 2 ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยพบประเด็นที่ควรนำมาเป็นข้อเสนอแนะ
ดังนี้

1. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า สุขภาพองค์การของสถานีตำรวจภูธร ในสังกัด
ตำรวจภูธรภาค 2 อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบาย
ในการดำเนินงาน ดังนี้
 - 1.1 สนับสนุนทรัพยากรในการทำงานให้เพียงพอ และแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
 - 1.2 พัฒนาหลักสูตรและส่งเสริมการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการ
ปฏิบัติงาน นำวิทยาการสมัยใหม่ที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงานมาเผยแพร่ให้ความรู้แก่ข้าราชการ
ตำรวจ
2. ในด้านหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร ผู้วิจัยเห็นว่า ควรดำเนินการ ดังนี้
 - 2.1 ควรจัดให้มีการประชุมหรือกิจกรรมร่วมกันระหว่างประชาชนในพื้นที่กับ
ตำรวจ เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือและความเข้าใจอันดีต่อกัน
 - 2.2 สนับสนุนให้มีการพบปะสังสรรค์หรือมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา
กับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น แข่งขันกีฬา เพื่อสร้างสัมพันธภาพและความสามัคคีในหมู่คณะ และ
มีโอกาสดูคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ควรพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม โดยเฉพาะกลุ่ม
สัญญาบัตร
 - 2.4 ควรจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่และควรอบรมให้
ข้าราชการตำรวจรู้จักวิธีใช้วัสดุ อุปกรณ์ อย่างถูกต้องและเห็นคุณค่า ไม่ใช่ว่าอย่างสิ้นเปลือง
 - 2.5 เข้มงวดกวดขันให้มีการฝึกอบรมและฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน สัปดาห์ละ 1
ครั้ง และมีการจัดให้ผู้ที่ได้รับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ร่วมงานต่อไป
 - 2.6 จัดทำสื่อหรือป้ายประกาศเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการ
ปฏิบัติงาน

2.7 ควรเน้นการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ โดยเน้นการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนของตำรวจ ให้ความสำคัญต่องานที่ทำ มีการประชุมชี้แนะแนวทางหรือชักชวนการปฏิบัติ และควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นซึ่งเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพองค์การ เช่น ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร เพื่อจะได้ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การให้มากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ โดยกำหนดตัวแปรเป็นลักษณะงาน ระหว่างงานที่ปฏิบัติประจำสถานีตำรวจภูธรกับงานที่ปฏิบัติในฝ่ายอำนวยการ