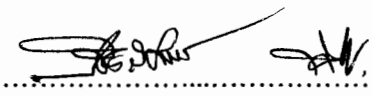
ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด

ร.ต.ท. วิษณุ เขาวง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
กันยายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ ร้อยตำรวจโทวิษณุ เขาวง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

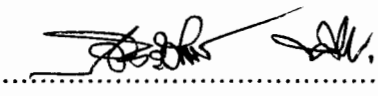
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

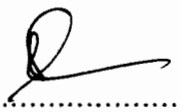
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



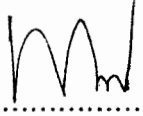
.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)



.....กรรมการ

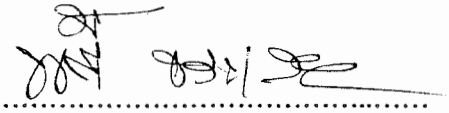
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)



.....กรรมการและเลขานุการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)

วันที่ 1 เดือนกันยายน พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะรองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา และการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข และรองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์ และอาจารย์พรเทพ นามกร ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะ ในการดำเนินงานนิพนธ์ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษางานนิพนธ์ ครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่ตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่ได้เป็นประโยชน์ ตลอดจนขอขอบคุณผู้ที่มิได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานนิพนธ์ครั้งนี้ และครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุน

ร.ต.ท. วิษณุ เขาวง

58930052: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
คำสำคัญ: ความผูกพัน/ เจ้าหน้าที่ตำรวจ

วิษณุ เขาวง: ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด (ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG POLICE OFFICERS WORKING FOR TRAT PROVINCIAL POLICE STATION) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชินรัตน์ สมสืบ, ปร.ด. 57 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด โดยจำแนกจาก อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นยศ โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จำนวน 102 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) และใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด โดยภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราดมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ และอันดับสุดท้าย ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราดมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

58930052: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)
KEYWORDS: COMMITMENT/ POLICE OFFICERS

WISANU KHOWONG: ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG POLICE OFFICERS WORKING FOR TRAT PROVINCIAL POLICE STATION. ADVISOR: CHINNARAT SOMSUEB, Ph.D. 57 P. 2016.

The purposes of this study were to examine a level of opinions towards organizational commitment among personnel working for Trat Provincial Police Station and to compare their level of opinions towards organizational commitment as classified by age, work experience, and work rank. The data were collected from 102 personnel working for Trat Provincial Police Station. These subjects were recruited by Yamane's formula (1973). The test of t-test was administered to compare the differences between independent variables with two groups. Also, the test of One-way ANOVA was used to compare the differences among variables with three groups onwards.

The results of this study revealed that the subjects demonstrated the highest level of organizational commitment. Specifically, the aspect in relation to organizational unity was rated the highest, followed by the aspects relating to organizational loyalty and attachment, respectively. All of these aspects were rated at the highest level by the subjects.

Based on the results from the test of hypotheses, it was shown that there were no statistically significant differences in the level of opinions towards organizational commitment among the subjects with different age, work experience, and work rank. Thus, the hypothesis was rejected.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ฌ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

สมมติฐานของการวิจัย 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 3

ขอบเขตของการวิจัย 3

นิยามศัพท์เฉพาะ 4

2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 6

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด 18

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 21

3 วิธีดำเนินการวิจัย 31

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 31

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 32

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 32

การเก็บรวบรวมข้อมูล 33

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ 34

เกณฑ์การแปลผล 34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	36
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด	38
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	41
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	44
สรุปผลการวิจัย	44
อภิปรายผล	45
ข้อเสนอแนะ	47
บรรณานุกรม	49
ภาคผนวก	53
ประวัติย่อของผู้วิจัย	57

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	16
2	ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด	19
3	ตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
4	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์การ	38
6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ	39
7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	40
8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด โดยภาพรวม	41
9	ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความแตกต่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด	42
10	ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความแตกต่างประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด	42
11	การเปรียบเทียบระดับชั้นยศกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด	43
12	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	43

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
2	แผนที่จังหวัดตราด	20

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ มีแรงจูงใจในด้านใดเป็นลักษณะความตั้งใจของบุคลากรที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป (ปรีชา วัชราภัย, 2550)

ความผูกพันเป็นตัวผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กรที่กำลังเกิดช่องว่างจนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอาจลดลง ขณะที่บางองค์กรกลับให้ความสำคัญเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรมากกว่าการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรเสียอีก ปัญหาสำคัญที่องค์กรธุรกิจไทยควรหันมาให้ความใส่ใจมากที่สุด คือ ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่เราต้องสร้างในมุมของจิตใจมากกว่าเรื่องของรางวัลที่จับต้องได้ ดังนั้น เรื่องของค่าตอบแทนและรางวัลผลงานต่าง ๆ จึงเป็นปัจจัยรอง ๆ ลงไป แต่ก็ยังขาดไม่ได้เช่นกัน เพียงแต่ประเด็นเรื่องค่าตอบแทนนั้นไม่ใช่เป็นเรื่องของการให้เยอะ แต่เป็นเรื่องของการให้อย่างเป็นธรรม สุดท้ายก็คือ เพื่อให้เกิดผลทางด้านจิตใจของพนักงานอีกเช่นกันว่าให้เขาเกิดความรู้สึกที่เป็นธรรม เรื่องของการสร้างความรู้สึกผูกพันนั้น ไม่ใช่เรื่องยาก แต่ก็ไม่ใช่เรื่องง่ายเช่นกัน ที่ไม่ง่ายก็เพราะคนที่เป็นกุญแจสำคัญของการสร้างความรู้สึกผูกพัน และทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองนั้นก็คือเหล่าบรรดาหัวหน้างานทุกระดับในองค์กรนั่นเอง วิธีการก็คือ ต้องพัฒนาหัวหน้างานทุกคนทุกระดับให้มีความเข้าใจและสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้นั่นเองเพื่อที่จะได้ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานได้ต่อไป (ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร, 2555)

สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด เป็นองค์การที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครองให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมือง แต่ผลการปฏิบัติงานนั้นจะประสบความสำเร็จโดยบุคลากรข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผล

ของงานที่ปรากฏ เพราะถ้าบุคลการมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลเสียก็จะเกิดขึ้นแก่สถานี ฯ ความผูกพันก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลการ สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับ รู้สึกประสบความสำเร็จ และสภาพทางสังคม ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากสาเหตุนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ผู้วิจัยพบว่าในรอบ 2-3 ปี (พ.ศ. 2556-2559) บุคลากรได้มีการลาออกหรือย้ายสายงานเป็นจำนวนมาก และมีเพียงส่วนหนึ่งมียังมีความผูกพันกับสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ซึ่งไม่ยอมย้ายสายงาน ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันในองค์การสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด อีกทั้งเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความรักและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ทำให้บุคลากรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้องค์การเกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้สถานีตำรวจภูธรเมืองตราดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

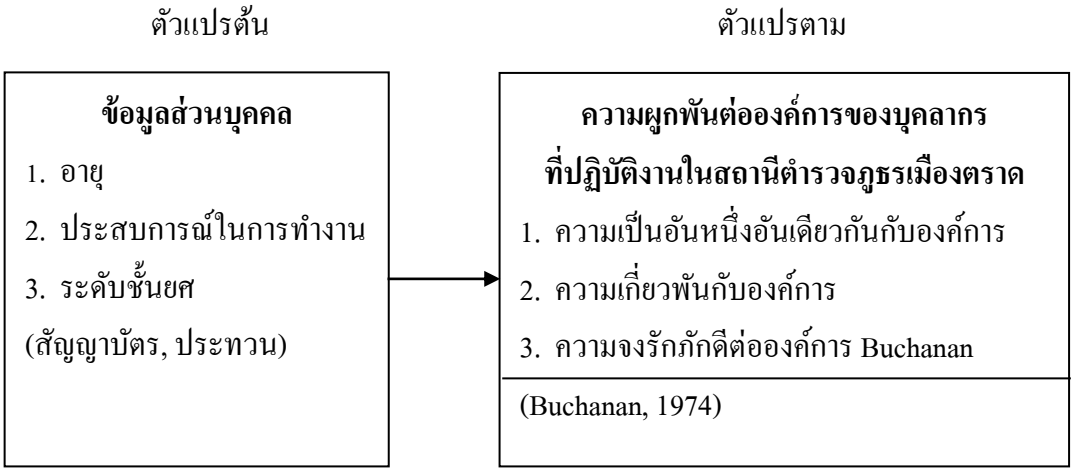
1. เพื่อศึกษาระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด โดยจำแนกจาก อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นยศ

สมมติฐานของการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาไว้ โดยได้นำแนวคิดของ Buchanan (1974) ความผูกพันต่อองค์การ จาก 3 องค์ประกอบ มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้กรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด

2. ทราบผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นยศ (สัญญาบัตร, ประทวน)

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาระดับความผูกพันต่อสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดและในระดับที่สูงขึ้นไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ตามแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ Buchanan (1974) สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 อายุ

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.3 ระดับชั้นยศ (สัญญาบัตร, ประทวน)

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

2.2 ความเกี่ยวพันกับองค์การ

2.3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จำนวน 135 คน (สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด, 2559)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ในช่วงเดือนมกราคม ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 7 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกว่าตนเองเกี่ยวพันอย่างแนบแน่นกับองค์การ บุคลากรกลุ่มนี้มักเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและผลักดันองค์การไปข้างหน้า

เจ้าหน้าที่ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุมและปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมาย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ตำรวจก็คือ ผู้มีหน้าที่พิทักษ์สันติราษฎร์ตามที่ได้ยินได้ฟังกันอยู่เสมอ คำว่า “พิทักษ์” แปลว่า ดูแลคุ้มครองพลเมืองของประเทศ ดังนั้นตำรวจจึงเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครองให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ หมายถึง การเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตามคำสั่งขององค์การอย่างเคร่งครัดงาน ได้รับเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความพยายามเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความเกี่ยวพันกับองค์การ หมายถึง มีการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพได้เป็นอย่างดี การมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความต้องการ เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสำคัญต่อองค์การ สามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ

ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากรซึ่งเคารพต่อองค์กร ตระหนักในด้านดีขององค์การอยู่เสมอ มีความรู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์การทั้งต่อหน้าและลับหลัง ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ คำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเสมอ ความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การต่อไป

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด” งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
   1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
   1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
   1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์การ
   1.4 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

เนื่องจากมีผู้ให้ความสนใจในแนวคิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น จึงมีความพยายามที่จะอธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีนี้มากด้วยเช่นกัน มีนักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) และได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์การ” ไว้ดังนี้

Backer (1960 อ้างถึงใน สมจิตต์ ตั๊นสกุล, 2548) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Buchanan (1994 อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์ และผูกพันต่อองค์การ

Herbiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกิริยาระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์การไป ถึงแม้จะได้รับการเสนอเงินเดือน รายได้ ตำแหน่ง และความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่าจากองค์การอื่นก็ตาม

Kanter (1968 อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าคือ ความเต็มใจของสมาชิกในองค์การที่จะยอมสละแรงงานและมอบความจงรักภักดีให้กับองค์การ

Marsh and Mannari (1977 อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ, 2548) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่า ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ และการประเมินองค์การในทางที่ดี

Mowday, Porter and Steers (1982 อ้างถึงใน กฤษดา มังคะตา, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

ปรีชา วัชราภัย (2550, หน้า 3) ความผูกพันต่อองค์การในมุมมองของหน่วยราชการ หมายถึงการได้รับการยกย่องสรรเสริญในการอุทิศตนและพัฒนาองค์การ ส่วนมุมมองของหน่วยงานเอกชนที่มีความผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิจัยของนักวิชาการ พบว่า องค์การที่มีพนักงาน มีความผูกพันสูงจะนำมาซึ่งผลการดำเนินงานขององค์การที่สูง

ปรีดีย์ อิทธิพงษ์ (2552) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ตนทำงานอยู่ ทุ่มเททำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ และไม่ต้องการละทิ้งไปจากองค์การ

ภัทรพล กาญจนปาน (2552) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์การในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ความเต็มใจที่จะพยายามทุ่มเท ความพยายามทั้งกายและจิตใจ เพื่อที่จะปฏิบัติงาน

ในองค์การให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมีความภักดีต่อองค์การ และมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์การที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของบุคลากรเพื่อองค์การจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์การ เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์การต่อไป โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

โดยนักวิชาการแต่ละท่านให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

Brewer and Lock (1995 อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. การมีความเห็นพ้องกับองค์การ (Identify with their organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์การแล้ว จะก่อให้เกิดเจตคติในเชิงบวกและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. การมีความเชื่อมั่นในองค์การ (Trust Management) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์การว่ามีความยุติธรรม มีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์การ ได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3. การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show willingness to invert effort) เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้องค์การไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น

4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in decision making) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน

5. การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel positive about work) เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน

6. การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์การ (Voice concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้น ๆ จากองค์การ

7. การมีความรู้สึกว่าองค์การเป็นองค์การแห่งความยุติธรรม (Feel their place of work is an equitable one) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

Steer and Porter (1996 อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้น ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง

2. การมีความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การ และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์การหรือความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational attachment, Organizational memberships) ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์การ มีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational attachment process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ

Steers (1977 อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) สรุปถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

2. บุคคลที่มีความผูกพันสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่ความผูกพันต่ำ

3. ความผูกพันเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์การ

Miner (1992 อ้างถึงใน จงกลรัตน์ วงศ์นาถ, 2546) ได้กล่าวถึงระยะต่าง ๆ ของกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Mowday et al. ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ

1. ระยะเริ่มต้น ปรากฏขึ้นตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ได้แก่ คุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น คุณค่า ความเชื่อ บุคลิกภาพ และคุณสมบัติของงาน เช่น การพิจารณาอย่างพอเพียง ทำให้เกิดความคาดหวังต่องานที่ทำ

2. ความผูกพันต่อองค์การในระยะต่อมา ซึ่งมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ การให้คำแนะนำ คำปรึกษาการทำงานเป็นกลุ่ม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ลักษณะองค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกรับผิดชอบและรู้สึกว่ามีความหมายต่อองค์การมากน้อยเพียงใด

3. ความผูกพันในระยะบั้นปลาย ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน การลงทุน การตอบโต้ทางสังคม ความมั่นคงทางการงาน และการอุทิศตัวต่องาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

Baron (1986 อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหลายด้าน เช่น บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนงานต่ำ และจะไม่ค่อยมองหาตำแหน่งงานใหม่ นอกจากนี้ยังพบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีความพยายามและความตั้งใจในการทำงานสูง ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ความผูกพันต่อองค์การจะช่วยลดอัตราการเปลี่ยนงาน และในขณะเดียวกันก็เป็นศักยภาพขององค์การในการฝ่าฟันปัญหาต่าง ๆ ในช่วงวิกฤติ ในส่วนของพนักงานแต่ละคน ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นผลดีและผลเสีย กล่าวคือ ในส่วนของผลดี จะทำให้เขามีความก้าวหน้าในองค์การ เช่น ได้เลื่อนขั้น เป็นต้น ส่วนผลเสียนั้น คือ เขาอาจมีโอกาสดี ๆ ในการทำงานอย่างอื่นที่ให้ประโยชน์กับเขามากกว่าองค์การปัจจุบัน แต่เพราะความผูกพันทำให้เขาไม่อยากเปลี่ยนงาน อย่างไรก็ตาม ความผูกพันต่อองค์การจะมีผลดีหรือเสีย ขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลนั้น ๆ เอง

ความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์การจะส่งผล 4 ประการ ดังที่ Steers (1977 อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) กล่าวไว้ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การมากขึ้น
2. ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. การมีส่วนร่วมในงานที่ทำอยู่มากขึ้น
4. การเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้น

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, หน้า 107-108) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันกับองค์การ การส่งเสริมให้พนักงานมีแต่ความผูกพันกับองค์การจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์การปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์การจะช่วยให้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์การ โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์การที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง

ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การขั้นต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์การค่อนข้างถาวร

2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปในทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาคราชการ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์การ มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

ฉะนั้น การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อพนักงานและการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์การโดยรวมอีกด้วย ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสามารถทำได้ด้วยวิธีต่อไปนี้

1. เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ถ้าตนได้รับโอกาสความไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแลและเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์การ

2. การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์การ เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์การตราบที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน เช่น กิจการบริษัทดีมีกำไร ผลกำไรส่วนนี้ก็จะทำให้เงินโบนัสตอบแทนและเงินเดือนของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างน่าพอใจ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น

3. ใช้วิธีคัดเลือกบรรจุบุคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์การจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจขององค์การ เนื่องจากการที่ค่านิยมองค์การยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจุมากเพียงไร ยิ่งทำให้พนักงานใหม่ที่จะได้รับบรรจุมีความผูกพันต่อองค์การมากเพียงนั้น

นอกจากนี้การได้รับรางวัลก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันกับองค์การ ถึงแม้ค่าตอบแทนผลประโยชน์และโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายจะมีความสำคัญ แต่พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การจะให้ความสำคัญกับรางวัลระหว่างบุคคลด้วยเช่นกัน เช่น การได้รับการยอมรับการเลื่อนตำแหน่งหรือเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมกับโครงการใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องสร้างระบบการให้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับบุคคล และความภาคภูมิใจที่บูรณการเข้ากับเป้าหมายของบุคคลและองค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและธำรงรักษาความผูกพันกับองค์การให้แก่พนักงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญกับองค์การอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ อีกทั้งความผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์การจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์การ

Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทรรศนะที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่จะผูกติดและยึดมั่นกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การความผูกพันมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ

3. ความภักดีในองค์การ หมายถึง ความยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ทฤษฎีความผูกพันของ Steer and Potter

Steer (1977, p. 46) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างไปจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

Steer and Potter (1979) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอน ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในกระบวนการที่เกี่ยวพันกับองค์การ ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organization entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์กรหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (First stage)

2. การมีความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินที่จะผูกพันลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์การหรือความเป็นสมาชิกขององค์การ โดย Steer และ Potter พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานและลาออกในระดับที่ต่ำ แนวโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับที่ต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์การ มีการขาดงานและลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow

Maslow (1943 อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550, หน้า 210-211) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety needs and needs for security) ถ้าต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ต้องการความเป็นธรรมในการทำงาน ความปลอดภัยในเงินเดือน และการถูกไล่ออก สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการรักษาพยาบาล รวมทั้งความเชื่อในศาสนาและเชื่อมั่นในปรัชญา ซึ่งจะช่วยให้บุคคลอยู่ในโลกของความเชื่อของตนเองและรู้สึกมีความปลอดภัย

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social belonging needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเป็นสมาชิก ต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการยกย่องนับถือ (Esteem needs) ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

5. ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ (Need for self actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่ยากแก่การได้มา โดยจำแนกรายละเอียด ดังนี้

5.1 มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการที่มนุษย์นี้จะอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดไป ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อสนใจในความต้องการหนึ่งแล้วก็ยังต้องการในระดับที่สูงขึ้น

5.2 อิทธิพลใด ๆ ที่จะมีผลต่อความต้องการของมนุษย์อยู่ในความต้องการลำดับขั้นนั้น ๆ เท่านั้น หากความต้องการลำดับขั้นนั้นได้รับการสนองให้พอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะหมดอิทธิพลไป แต่ความต้องการลำดับต่อไป

5.3 ความต้องการของมนุษย์ จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับสูงขึ้นไปก็ตามมา

ทฤษฎีการจูงใจ ERG Alderfer (1972 อ้างถึงใน จิรสิทธิ์ เลียวเสถียรวงค์, 2555) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการไว้ว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการได้รับการยกย่อง ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า

ด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานมากขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

Alderfer (1972 อ้างถึงใน ศุภรทิพย์ นิลารักษ์, 2557) ได้แบ่งความต้องการออกเป็นประเภทได้ 3 ประเภท ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG theory) รายละเอียดดังนี้

1. ความต้องการความเป็นอยู่ (Existence-E) ได้แก่ ความต้องการทางวัตถุและทางกายภาพทุกชนิด เช่น อาหาร เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัย ในสภาพแวดล้อมขององค์การ ความต้องการความเป็นอยู่ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงาน ความต้องการประเภทนี้ใกล้เคียงกับความต้องการด้านร่างกายและด้านความปลอดภัยของมาสโลว์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness-R) ได้แก่ ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้อื่น ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ครอบครัว และเพื่อนฝูง ความต้องการความสัมพันธ์อาจสนองได้ด้วยการแสดงความโกรธและความเกลียดชัง หรือด้วยการพัฒนาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแบบใกล้ชิดสนิทสนมก็ได้ ความต้องการประเภทนี้เทียบได้กับความต้องการด้านสังคมและด้านศักดิ์ศรีของมาสโลว์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น

3. ความต้องการเจริญงอกงาม (Growth-G) ได้แก่ ความต้องการภายใน ในการเจริญงอกงามพัฒนา และเติมเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลในสถานที่ทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการและความเจริญงอกงามให้เกิดขึ้น เมื่อพนักงานปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะและความสามารถเต็มที่ และเป็นภารกิจที่อาจต้องการที่จะพัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ ความต้องการความเจริญงอกงามสอดคล้องกับความต้องการสัจการแห่งตนและความต้องการศักดิ์ศรีในบางด้าน

จากความต้องการ 3 ประเภทข้างต้น เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG theory) หรือถ้าเรียกเป็นภาษาไทย อาจเรียกว่า “ทฤษฎี ปสจ.” ตามอักษรย่อของ เป็นอยู่ สัมพันธ์ และเจริญงอกงามก็ได้

สรุปได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอดหรือความต้องการความเป็นอยู่ เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้

2. ความต้องการความเจริญก้าวหน้าหรือความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้าหรือความต้องการเจริญงอกงาม เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด

และจากความต้องการ 3 ประเภทนี้ ถือได้ว่าเป็นความต้องการที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานได้เช่นกัน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่ว่าด้วยพฤติกรรมของคน ซึ่งการที่จะทำให้คนต่าง ๆ เหล่านั้นมีพฤติกรรมไปในทางที่ดี สร้างสรรค์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นจะต้องมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งจะทำให้องค์การนั้น ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในที่สุด

เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตามรายละเอียดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละคน ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ผู้คิดทฤษฎี	แนวคิดทฤษฎี
Buchanan (1974)	ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ 2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ 3. ความภักดีในองค์การ
Steer (1977)	ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
Maslow (1943)	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการไว้ 5 ขั้นตอน 1. ความต้องการทางกายภาพ 2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย 3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม 4. ความต้องการยกย่องนับถือ 5. ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้คิดทฤษฎี	แนวคิดทฤษฎี
Alderfer (1972)	ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) 1. ความต้องการความเป็นอยู่ (Existence-E) 2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness-R) 3. ความต้องการเจริญงอกงาม (Growth-G)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการสร้างกรอบแนวคิดตามทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของ Buchanan (1974) ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ความเกี่ยวพันกับองค์การ และความภักดีในองค์การ รายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นหลัก ได้แก่

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

1.2 การมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด

1.3 การปฏิบัติตามคำสั่งขององค์การอย่างเคร่งครัด

1.4 การได้รับเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสังคม

1.5 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มที่ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรต้องชะงัก นั่นคือ “ความผูกพัน” หรือ “Engagement” ในองค์กรที่เริ่มลดลง ทั้งนั้นเพราะเรื่องความผูกพันเป็นตัวผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กรที่กำลังเกิดช่องว่างจนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอาจลดลง

2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ ได้แก่

2.1 การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพได้เป็นอย่างดี

2.2 การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความต้องการของท่าน

2.3 ความคิดว่าการทำงานในองค์การนี้ ทำให้มีช่องทางทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวัง

2.4 ความคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อองค์การ

2.5 การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ

สรุปได้ว่า การที่องค์การจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิ์ภาพนั้น จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งถ้าองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมา

3. ความจงรักภักดีในองค์การ หมายถึง ความยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ได้แก่

3.1 ความตระหนักในด้านดีขององค์การอยู่เสมอ

3.2 ความรู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์การทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3.3 ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3.4 การทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเสมอ

3.5 ความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การต่อไป

สรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร จึงนับเป็นเจตคติที่ค่อนข้างมั่นคงในช่วงเวลาอันยาวนานที่บุคคลแสดงตนอย่างภูมิใจในองค์กร มีความพึงพอใจและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นที่ช่วยนำพาองค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ก็เป็นสิ่งที่สำคัญ

ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดข้างต้นในการกำหนดแบบสอบถามการวิจัยในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด เพื่อให้เนื้อหาของการศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และการสรุปผลการศึกษามีความถูกต้องตามหลักทฤษฎีและมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้จริง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด

ประวัติ

จากหลักฐาน ปรากฏว่าสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ได้สร้างขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2459 บริเวณข้างศาลากลางจังหวัดตราด โดยมีที่ทำการรวมอยู่กับตำรวจภูธรจังหวัดตราด จนกระทั่งปี

พ.ศ. 2516 จึงได้สร้างอาคารที่ทำการตำรวจภูธรจังหวัดตราดขึ้นใหม่ที่ข้างสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ซึ่งเป็นอาคารที่ทำการในปัจจุบัน มีพื้นที่รวมกันประมาณ 2 ไร่ ปัจจุบันสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ตั้งอยู่เลขที่ 13 ถนนสันติสุข ตำบลบางพระ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด 23000 เบอร์โทรศัพท์ 039-520219 โดยเป็นอาคาร 2 ชั้น เขตพื้นที่อำเภอเมืองตราด 938.61 ตารางกิโลเมตร เขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด 617.61 ตารางกิโลเมตร (ข้อมูลสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด, 2559)

สถานภาพกำลังพล

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นสัญญาบัตร		
ชาย	37 นาย	94.88
หญิง	2 นาย	5.12
รวม	39 นาย	100
ชั้นประทวน		
ชาย	95 นาย	98.95
หญิง	1 นาย	1.05
รวม	96 นาย	100

พันธกิจของเจ้าหน้าที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาทผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ

2. ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา

4. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

หน่วยการปกครอง

แบ่งการปกครองออกเป็น 7 อำเภอ 38 ตำบล 261 หมู่บ้าน มีชุมชน 96 ชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบล 29 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง และเทศบาลตำบล 13 แห่ง

อาณาเขต

มีอาณาเขตพื้นที่ทางบก 2,819 ตารางกิโลเมตร หรือ 1,761,000 ไร่ มีพื้นที่ปกครองทางทะเล 7,257 ตารางกิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี และประเทศกัมพูชา
ทิศใต้	ติดต่อกับอ่าวไทย และน่านน้ำประเทศกัมพูชา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับประเทศกัมพูชา มีทิวเขาบรรทัดเป็นแนวกั้นเขต
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ที่ตั้ง

“จังหวัดตราด”เป็นจังหวัดชายแดนสุดฝั่งทะเลตะวันออก มีรูปร่างลักษณะคล้ายหัวช้าง อาณาเขตด้านชายแดนติดกับประเทศกัมพูชาทั้งทางบกและทางทะเล ยาว 330 กิโลเมตร โดยทางบกติดกับทางจังหวัดของประเทศกัมพูชา ได้แก่ จังหวัดพระตะบอง จังหวัดโพธิสัต และจังหวัดเกาะกง ซึ่งมีแนวชายแดนธรรมชาติติดทิวเขาบรรทัด เป็นเส้นแบ่งเขตแดนตลอดแนวยาว 165 กิโลเมตร และมีแนวอาณาเขตทางทะเลยาว 165.5 กิโลเมตร

ภาพที่ 2 แผนที่จังหวัดตราด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สันต์ฤทัย ลิ่มวีระพันธ์ (2550, บทคัดย่อ) เรื่อง ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ระยอง เพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ระยอง เพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 263 คน ผลการวิจัย พบว่า ด้านปัจจัยแรงจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านองค์การที่เป็นที่พึ่งได้ รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำ ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึก และความต่อเนื่อง

อำนาจ ยิ้มช้อย (2550, บทคัดย่อ) เรื่อง ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงที่ทำงานใน บริษัท ซัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในบริษัท ซัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด จำนวน 350 คน มีความผูกพันต่อองค์การอย่างสูงมากในภาพรวมและทุก ๆ ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านมาตรฐานของสังคมไทย และความผูกพันด้านที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไป โดยลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ในด้านจิตใจและมาตรฐานของสังคมที่แตกต่างกัน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไปไม่ต่างกัน โดยลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและในทุก ๆ ด้านแตกต่างกัน โดยลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีระดับการศึกษา ระดับประถมศึกษา ปริญญาตรี และ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าระดับการศึกษา ปวช.

ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2550, บทคัดย่อ) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 341 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ความผูกพันอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศโดยรวม มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความผูกพันแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พรพิกุล นุชปาน (2551, บทคัดย่อ) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานรายวัน บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานรายวัน บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย)จำกัด จำนวน 366 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานรายวัน บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การระดับสูงสุดในเรื่องเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ความต้องการดำรงสมาชิกภายในองค์การ และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย ตามลำดับ และจากการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แผนกงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวัน ส่วนความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พักพิงได้ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชมชื่น นาควิเวก (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่ปฏิบัติงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด โดยภาพรวมรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านความเกี่ยวพันธ์กับองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายให้กับองค์กร ได้ใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ให้กับองค์กร สำนักงานสาธารณะสุขจังหวัดตราด เป็นหน่วยราชการที่ต้องดูแลสุขภาพของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ในสังคมได้ด้วยความปกติสุข บุคลากรจึงมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับสังคม รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม จึงพร้อมที่จะทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร บุคลากรจึงมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวง กรม ให้สัมฤทธิ์ผล อีกทั้งบุคคลากรยังยอมรับแนวทางการบริหารของผู้บริหารว่าสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรได้จึงทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะทำทุก ๆ สิ่ง เพื่อให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

สุมิตรา พรหมถาวร (2552, บทคัดย่อ) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ

สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความจงรักภักดีของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร จำนวน 406 นาย ได้จากการคำนวณกำหนดขนาดของตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Validity) และความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) วิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความจงรักภักดี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ พบว่า ทั้งลักษณะของงานและประสบการณ์การทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจจราจร ต่างก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

ฤทธิวัฒน์ ทั่งกลาง (2552, บทคัดย่อ) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ จำนวน 311 คน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศ เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และขวัญกำลังใจ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง คือ ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ขวัญกำลังใจ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในค่าตอบแทน เงินเดือน และเพศ ตามลำดับ ตัวแปรที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์นำการอธิบายความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง มี 6 ตัวแปรที่มีผลกระทบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 นั่นคือ เมื่อวัดจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ซึ่งพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ ขวัญและกำลังใจ ประสบการณ์ในการทำงาน ค่าตอบแทน อายุงาน ลักษณะงาน และเพศ เรียงลำดับตามความสำคัญ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส และตำแหน่ง ไม่สัมพันธ์และไม่ช่วยในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

สุรพล สาระพันธ์ (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 10 ปี ได้เลื่อนขั้น 1 ขั้น

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน มีความผูกพันในภาพรวมในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย ความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมา มีความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ด้านการได้รับและการยอมรับ ด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร และด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ และการได้รับพิจารณาความดีความชอบ ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตันต่อความผูกพันต่อองค์กร

เกษร หวลอาลัย (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 วิธีการศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 จังหวัดพิษณุโลกกับ จำนวน 284 นาย

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก และมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเห็นว่าเป้าหมายการดำเนินการของหน่วยงานมีความเหมาะสม ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว ระยะที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งชั้นยศ เงินเดือน เงินรายได้อื่น ๆ มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กร ส่วนเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาอบรม

เพื่อพัฒนาความรู้ และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการขององค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ มีความพอใจในหน่วยงานที่มีสวัสดิการจัดให้ตามสิทธิและควรจัดสรรค่าตอบแทนเป็นสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากระเบียบทางราชการ เพื่อให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีฐานะทางสังคมที่ใกล้เคียงกับข้าราชการขององค์กรอื่น

ประเสริฐ สาธรราษฎร์ (2554, บทคัดย่อ,) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน

ในการวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 36-45 ปี สมรสแล้ว มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีอายุรับราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีชั้นยศระดับชั้นประทวน

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับชั้นยศ สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนกฤษณ์ โสตถิบัณฑิต (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ใน 5 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรที่เป็นข้าราชการตำรวจรถไฟในสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา จำนวน 89 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และแบบปลายเปิด (Open-ended form) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.7459 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อที่จะได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา คือ ควรปรับปรุงวิธีการประเมินการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ควรเน้นที่ผลงาน ทั้งเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 30.16 และควรมีการติดตามการทำงานและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 23.81

จำนง เหล่าคงธรรม (2555, บทคัดย่อ) เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ก็คือ ผู้บริหารศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำนวน 313 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กร ของผู้บริหารศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า มีเพียงด้านการต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทุกคู่ โดยผู้บริหารและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

สิริวัฒนชัย อัจฉริยะเวช (2557, บทคัดย่อ) เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีต่อความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรดอนหัวพ่อ วัตถุประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรดอนหัวพ่อ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรดอนหัวพ่อ กลุ่มตัวอย่าง ของการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้น จำนวน 85 คน จากจำนวนประชากร 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรดอนหัวพ่อที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ อายุราชการ อายุในสายงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับปัจจัยในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านลักษณะงานเท่านั้นที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ไพวัณ วัฒนราษฎร์ (2558, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่ง ในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่ง ในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ โรงพยาบาลอุบลรักษ์ธนบุรี และโรงพยาบาลราชเวช รวมทั้งศึกษาว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรข้างต้น และเพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของโรงพยาบาลแต่ละแห่งและปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรข้างต้นด้วยหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลทั้งสามแห่ง มีทั้งหมด 464 คน วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยแบบสำรวจสุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test Pearson’s correlation และ Multiple regression

ผลการวิจัยสรุปได้ 6 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรโรงพยาบาลที่ศึกษามีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีตัวชี้วัดที่อยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ การแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

รองลงมา ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป และความยินยอมทำตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรโรงพยาบาลที่ศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตัวชี้วัดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีตัวชี้วัด 3 ตัวที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ 1) โอกาสเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและมีความมั่นคง 2) สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ทำให้คนมีเอกลักษณ์ส่วนบุคคล และ 3) ความรับผิดชอบทางสังคมต่อการกระทำขององค์การ

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ โดยคนอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่มีอายุต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

4. ความแตกต่างของโรงพยาบาลในจังหวัดอุบลราชธานี มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยบุคลากรโรงพยาบาลอุบลรักษ์ ธนบุรี มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์และโรงพยาบาลราชเวช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. องค์ประกอบของปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ 3 องค์ประกอบแรก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($r = 0.296$) 2) โอกาสเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและมีความมั่นคง ($r = 0.286$) และ 3) บทบาทการทำงานที่ล่วงล้ำการพักผ่อนส่วนตัวและความต้องการของครอบครัวที่น้อยที่สุด ($r = 0.251$)

6. องค์ประกอบของปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 2) โอกาสเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและมีความมั่นคง และ 3) บทบาทการทำงานที่ล่วงล้ำการพักผ่อนส่วนตัวและความต้องการของครอบครัวที่น้อยที่สุด โดยปัจจัยทั้งสามนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 16.2 ($R2 = 0.162$) และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ($R = 0.406$)

ตารางที่ 3 ตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	ชื่อวิจัย/ ชื่องานวิจัย	ผลการทดสอบ
อายุ	อำนาจ ยิ้มช้อย (2550) ความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงที่ทำงานใน บริษัท ซัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด	ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไปไม่ต่างกัน
อายุ	พรพิกุล นุชปาน (2551) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานรายวัน บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด	อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
อายุ	สุรพล สาระพันธ์ (2554) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน	อายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตันต่อความผูกพันต่อองค์กร
ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนง เหล่าคงธรรม (2555) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ประสบการณ์ในการทำงาน	ไพวัณ วัฒนราษฎร์ (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี	ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ประสบการณ์ในการทำงาน	ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2550) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1	จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความผูกพันแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อวิจัย/ ชื่องานวิจัย	ผลการทดสอบ
ระดับชั้นยศ	เกษร หวลอาลัย (2554) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่31	ระดับตำแหน่งชั้นยศ มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กร
ระดับชั้นยศ	ประเสริฐ สาธรราษฎร์ (554) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน	ระดับชั้นยศ สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ระดับชั้นยศ	สิริวัฒนชัย อัจฉริยะเวช (2557) เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีต่อความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรดอนหัวพ่อ	ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางเปรียบเทียบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ โดยผู้วิจัยตัดสินใจเลือกตัวแปรสำหรับงานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นยศ (สัญญาบัตร ประทวน)

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
6. เกณฑ์การแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จำนวน 135 คน (สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด, 2559)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จำนวน 102 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) และได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.05 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้ตามสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{135}{1+135(0.05)^2}$$

n = 101.07 คน

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 102 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (แบบจับฉลาก)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามรายการ จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นยศ (สัญญาบัตร ประทวน)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดในด้านต่าง ๆ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดตามระดับความคิดเห็น มี 4 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณ 4 ระดับ (Rating scale) จำนวน 14 ข้อ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ศึกษาก่อนนำไปใช้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดในด้านต่าง ๆ และวิธีการปฏิบัติงานจริง โดยกำหนดรายละเอียดคำถามในแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาวิจัย 4 ด้านตามเกณฑ์ประเมินความผูกพันขององค์การของบูชานัน (Buchanan, 1974) ได้แก่ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ 2) ความเกี่ยวพันกับองค์การ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ

2. จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบคะแนนรวม 4 ระดับ แบบ Rating scale โดยให้เกษตรกรชาวสวนยางตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์แปลผลดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยมาก ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

3. ทดสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามไปอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของคำถามและความเหมาะสมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยและลักษณะการใช้ภาษา แล้วนำมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ทำแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงตามเนื้อหา การใช้ถ้อยคำความชัดเจนของคำถาม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 อาจารย์พรเทพ นามกร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 พันตำรวจเอกบุญส่ง ปีกขุนทด ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.87 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลครั้งต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยการส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด โดยผู้วิจัยได้ดำเนินขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจศูนย์จันทบุรี เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด

2. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด โดยการนำแบบสอบถามเข้าไปชี้แจงรายละเอียดและให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดได้ทำแบบสอบถามอย่างอิสระ

3. จำนวนแบบสอบถาม 102 ชุด สามารถเก็บคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด 102 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์แปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีดังนี้

1. นำข้อมูลแบบสอบถามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบคำถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และระดับชั้นยศ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การได้แบ่งระดับความผูกพันออกเป็น 4 ระดับโดยการหาอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

$$= \frac{4-1}{4}$$

$$= 0.75$$

ดังนั้นจึงแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง แปรผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง เห็นด้วย แปรผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง ไม่เห็นด้วย แปรผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แปรผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด โดยจำแนกจากอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นยศ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จำนวน 102 คน ด้วยการใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และสถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด

ตอนที่ 3 การทดสอบสมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 ปีขึ้นไป-30 ปี	29	28.43
31 ปีขึ้นไป-40 ปี	15	14.71
41 ปีขึ้นไป-50 ปี	28	27.45
51 ปีขึ้นไป-60 ปี	30	29.41
รวม	102	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-2 ปี	19	18.63
3-5 ปี	11	10.78
6-10 ปี	72	70.59
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	102	100.00
ระดับชั้นยศ		
ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร	44	43.14
ข้าราชการชั้นประทวน	58	56.86
รวม	102	100.00

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป-60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.41 รองลงมา อายุ20 ปีขึ้นไป-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.43 อายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.45 และสุดท้ายอายุ 31 ปีขึ้นไป-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.71 ตามลำดับ มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.59 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.63 และประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.78 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศเป็นข้าราชการชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 56.86 และมีระดับชั้นยศเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 43.14 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ				$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	56 (54.90)	39 (38.24)	6 (5.88)	1 (0.98)	3.47	0.66	มากที่สุด	5
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด	72 (70.59)	30 (29.41)	-	-	3.71	0.46	มากที่สุด	1
3. ท่านปฏิบัติตามคำสั่งขององค์การอย่างเคร่งครัด	71 (69.61)	31 (30.39)	-	-	3.70	0.46	มากที่สุด	2
4. ท่านคิดว่างานของท่านได้รับเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม	67 (65.69)	31 (30.39)	4 (3.92)	-	3.62	0.56	มากที่สุด	4
5. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มที่ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	70 (68.63)	30 (29.41)	2 (1.96)	-	3.67	0.51	มากที่สุด	3
ภาพรวม					3.63	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ โดยภาพรวม เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.63, SD = 0.39) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ในเรื่องท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.71, SD = 0.46) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านปฏิบัติตามคำสั่งขององค์การอย่างเคร่งครัด มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.70, SD = 0.46) เรื่องท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

($\overline{X}$ = 3.67, SD = 0.51) เรื่องท่านคิดว่างานของท่านได้รับเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.62, SD = 0.56) และสุดท้ายเรื่องท่านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.47, SD = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ

ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ				$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพได้เป็นอย่างดี	34 (33.33)	54 (52.94)	14 (13.73)	-	3.20	0.66	มาก	3
2. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความต้องการของท่าน	30 (29.41)	56 (54.90)	15 (14.71)	1 (0.98)	3.13	0.68	มาก	5
3. ท่านคิดว่าการทำงานในองค์การนี้ทำให้มีช่องทางทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวัง	32 (31.37)	52 (50.98)	18 (17.65)	-	3.14	0.69	มาก	4
4. ท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อองค์การ	54 (52.94)	44 (43.14)	3 (2.94)	1 (0.98)	3.48	0.61	มากที่สุด	2
5. ท่านปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ	64 (62.75)	36 (35.29)	2 (1.96)	-	3.61	0.53	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.31	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.31, SD = 0.46) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ ในเรื่องท่านปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.61, SD = 0.53) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =3.48, SD = 0.61)

เรื่องท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพได้เป็นอย่างดี มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.20, SD = 0.66) เรื่องท่านคิดว่าการทำงานในองค์การนี้ทำให้มีช่องทางทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวัง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.14, SD = 0.69) และสุดท้ายเรื่องท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความต้องการของท่าน มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.13, SD = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ				$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านตระหนักในด้านดีขององค์การอยู่เสมอ	57 (55.88)	44 (43.14)	1 (0.98)	-	3.55	0.52	มากที่สุด	3
2. ท่านมีความรู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์การทั้งต่อหน้าและลับหลัง	51 (50.00)	46 (45.10)	5 (4.90)	-	3.45	0.59	มากที่สุด	4
3. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเสมอ	74 (72.55)	27 (26.47)	1 (0.98)	-	3.72	0.47	มากที่สุด	1
4. ท่านมีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การต่อไป	72 (70.59)	29 (28.43)	1 (0.98)	-	3.70	0.48	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.60	0.41	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยภาพรวม เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.60, SD = 0.41) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ในเรื่องท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเสมอ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.72, SD = 0.47) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านมีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การต่อไป เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.70, SD = 0.48) เรื่องท่านตระหนักในด้านดีขององค์การอยู่เสมอ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55, SD = 0.52)

และสุดท้ายเรื่องท่านมีความรู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์การทั้งต่อหน้าและลับหลัง เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.45, SD = 0.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด	$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ	3.63	0.39	มากที่สุด	1
2. ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ	3.31	0.46	มากที่สุด	3
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	3.60	0.41	มากที่สุด	2
ภาพรวม	3.51	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด โดยภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.51, SD = 0.35) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.63, SD = 0.39) เป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.60, SD = 0.41) และอันดับสุดท้าย ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.31, SD = 0.46)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความแตกต่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.36	0.12	0.98	0.41
ภายในกลุ่ม	98	12.03	0.12		
รวม	101	12.40			

*p $\leq$ .05

จากตารางที่ 9 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความแตกต่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด พบว่า ค่า Sig. $\geq$.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความแตกต่างประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.16	1.34	0.27
ภายในกลุ่ม	99	12.07	0.12		
รวม	101	12.40			

*p $\leq$ .05

จากตารางที่ 10 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความแตกต่างประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด พบว่า ค่า Sig. $\geq$.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบระดับชั้นยศกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\overline{X}$	SD	t	Sig.
ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร	44	3.56	0.33	1.10	0.44
ข้าราชการชั้นประทวน	58	3.48	0.36		

*p $\leq$ .05

จากตารางที่ 11 การเปรียบเทียบระดับชั้นยศกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด พบว่า ค่า Sig. $\geq$.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 12 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด โดยจำแนกจาก อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นยศ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 102 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ส่วนใหญ่ มีอายุ 51 ปีขึ้นไป-60 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และมีระดับชั้นยศ เป็นข้าราชการชั้นประทวน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด โดยภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด พบว่า

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

2. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด โดยภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของธนกฤษณ์ โสตถิบัณฑิต (บทคัดย่อ, 2554) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับงานวิจัยของร้อยตำรวจเอกประเสริฐ สาธรราษฎร์ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้ทำวิจัยมีความคิดเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของชมชื่น นาควิเวก (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่ปฏิบัติงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จึงปฏิบัติตามคำสั่งขององค์การอย่างเคร่งครัดและเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม

เต็มที่เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของชมชื่น นาควิเวก (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่ปฏิบัติงานสาธารณสุขจังหวัดตราด พบว่า ด้านความเกี่ยวพันธ์กับองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความต้องการ งานที่ปฏิบัติทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ และได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพได้เป็นอย่างดี จึงทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสุมิตรา พรหมถาวร (2552, บทคัดย่อ) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร พบว่า ความจงรักภักดี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรตระหนักในด้านดีขององค์การอยู่เสมอ อีกทั้งมีความรู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์การทั้งต่อหน้าและลับหลัง และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การต่อไป จึงทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นยศ (สัญญาบัตร ประทวน) ผลการวิจัย พบว่า

2.1 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ยิ้มช้อย (2550) ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงที่ทำงานในบริษัท ซัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด พบว่า ลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไปไม่ต่างกัน ในความคิดเห็นผู้วิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุต่างกัน แต่มีแนวทางในการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของจำนง เหล่าคงธรรม (2555) เรื่องความผูกพันต่อองค์กร

ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายได้มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในความคิดเห็นผู้วิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แต่มีการถ่ายทอดการทำงานตามนโยบายขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

2.3 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริวัฒนชัย อัจฉริยะเวช (2557) เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีต่อความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรดอนหัวพ่อ พบว่า ระดับชั้นยศที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในความคิดเห็นผู้วิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศต่างกัน แต่มีการได้รับภาระงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม จึงทำให้มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ มีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ

2. ควรกำหนดนโยบายด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ กำหนดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรตระหนักในด้านดีขององค์การอยู่เสมอ การแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์การ

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. ควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพและความมั่นคง

2. ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรตระหนักด้านดีขององค์การ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาวิจัยในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด เชิงคุณภาพ

2. ควรศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดอื่น ๆ นำผลการศึกษามาพัฒนาองค์กรที่ดีขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

กฤษดา มังคะตา. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

เกษร หวลอาลัย. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จงกลรัตน์ วงศ์นาถ. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสริช จำกัด.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จำนง เหล่าคงธรรม. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จิรสิทธิ์ เลียวเสถียรวงค์. (2555). *ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมืองนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ชมชื่น นาควิเวก. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่ปฏิบัติงานสาธารณสุขจังหวัดตราด.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธนกฤษณ์ โสตถิบัณฑิต. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจรถไฟสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ธนวรรณ สุระธรรมนิติ. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร. (2555). *วิธีง่าย ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับการทำงานในองค์กร*. เข้าถึงได้จาก https://prakal.wordpress.com

ประเสริฐ สาธรราษฎร์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ปรีชา วัชราภัย. (2550). *โลกาวิวัฒน์กับหลักแนวคิด และวิธีบริหารทรัพยากรบุคคล กระแสคนกระแสโลก*. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พริ้นต์.

ปรีดีย์ อิทธิพงษ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรพิกุล นุชปาน. (2551). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรณีศึกษาพนักงานรายวัน บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรรณี ศิริวุฒิ. (2548). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟินิคซ์พัลพ์ แอนด์ เพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอลำน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ไพวัณ วัฒนราษฎร์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). *จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ฤทธิวัฒน์ ทั่งกลาง. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดุเคชั่น อินโดไชน่า.

ศุภรทิพย์ นิลารักษ์. (2557). *คุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยางภายในเขตพื้นที่ จังหวัดตราด.* งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด. (2559). *ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด.* ตราด: สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด.

สมจิตต์ ตั๊นสกุล. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายเวชภัณฑ์.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สันต์ฤทัย ลิ่มวีระพันธ์. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัทระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน).* สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สิริวัฒนชัย อัจฉริยะเวช. (2557). *อิทธิพลของปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีต่อความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรดอนหัวพ่อ.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการองค์การสมัยใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

สุมิตรา พรหมถาวร. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สุรพล สาระพันธ์. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

อำนาจ ยิ้มช้อย. (2550). *ความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อบริษัทผู้ว่าจ้าง: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทซัมมิท โอโต้ บอดีอินดัสตรี จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting.* New York: Free Press.

Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly, 19*, 533-546.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Journal Psychology Review, 50*, 370-396.

Steer, R. W., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior* (3rd ed.) New York: McGraw-Hill.

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

Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ชุดที่

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด การตอบแบบสอบถามของท่านถือว่ามีคุณค่าต่อการศึกษาอย่างยิ่งจึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับไม่มีการเปิดเผยตัวบุคคล ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ ที่นี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดขีดเครื่องหมาย (✓) ที่ตรงกับความเป็นจริง)

1. อายุ

( ) 1. 20 ปีขึ้นไป-30 ปี ( ) 2. 31 ปีขึ้นไป-40 ปี

( ) 3. 41 ปีขึ้นไป-50 ปี ( ) 4. 51 ปีขึ้นไป-60 ปี

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) 1. 1-2 ปี ( ) 2. 3-5 ปี

( ) 3. 6-10 ปี ( ) 3. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3. ระดับชั้นยศ

( ) 1. ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ( ) 2. ข้าราชการชั้นประทวน

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด
(โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด	ระดับความผูกพัน			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ				
1. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ				
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด				
3. ท่านปฏิบัติตามคำสั่งขององค์การอย่างเคร่งครัด				
4. ท่านคิดว่างานของท่านได้รับเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสังคม				
5. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้				
ด้านความเกี่ยวพันกับองค์การ				
6. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพได้เป็นอย่างดี				
7. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความต้องการของท่าน				
8. ท่านคิดว่าการทำงานในองค์การนี้ทำให้มีช่องทางทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวัง				
9. ท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อองค์การ				
10. ท่านปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ				
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ				
11. ท่านตระหนักในด้านดีขององค์การอยู่เสมอ				
12. ท่านมีความรู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์การทั้งต่อหน้าและลับหลัง				

ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด	ระดับความผูกพัน			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
13. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเสมอ				
14.ท่านมีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การต่อไป				

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม