

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การบริหารองค์การ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์การนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือเพื่อให้องค์การนั้นมีประสิทธิผล เนื่องจากประสิทธิผลขององค์การเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างหนึ่งต่อการอยู่รอด และความก้าวหน้าขององค์การ (อรุณ รักธรรม, 2525, หน้า 166) ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1987, pp. 394-395) ได้สรุปว่า ประสิทธิผลขององค์การพิจารณาได้จากองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการปรับตัวขององค์การ (adaptability) ซึ่งหมายถึงความสามารถขององค์การที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และนวัตกรรม (innovation) ซึ่งหมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะผลิตการบริการ เทคโนโลยี และระบบการบริหารใหม่ ๆ ความพึงพอใจของผู้มารับบริการได้รับไปจากองค์การ ความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานหรือลูกจ้างที่มีต่อองค์การ

การที่องค์การใด ๆ จะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพนั้น องค์การจะต้องทำให้ประสบผลสำเร็จในความจำเป็นพื้นฐานการอยู่รอดขององค์การ 3 ประการ คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ และความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม จึงจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Owens, 1991, p. 221) สภาพการปฏิบัติงาน หรือความสามารถในการบริหารของผู้นำหรือผู้บริหาร รวมทั้งความสามารถ ความตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ในการพิจารณาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน หรือความสามารถในการปฏิบัติขององค์การที่ดีที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ในด้านหนึ่งนั้น สามารถพิจารณาได้จากสุขภาพองค์การ (Organization health) ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987) ได้ให้ทัศนะว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระบบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะ

เวลานาน และสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพองค์การไม่ดี จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล เนื่องจากสุขภาพองค์การที่ดีจะทำให้สามารถพัฒนาไปได้ดี และบรรยากาศองค์การก็จะดีด้วย (Hoy & Miskel, 1991, p. 234)

องค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบว่า เป็นองค์การที่มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Hoy, Tarter, & Kottkamp, 1991, p. 69) สำหรับประสิทธิผลขององค์การนั้น อาจพิจารณาได้จากหลายปัจจัย แต่ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ได้แก่ ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ และสามารถพิจารณาได้จากการที่บุคคลในองค์การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและมีศรัทธา รวมทั้งมีการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์การ (Porter & Strees, 1974, p. 604) ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987) กล่าวว่า สุขภาพองค์การที่ดีมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจและมีความรักความผูกพันต่อองค์การ ซึ่ง ทาร์เตอร์, ฮอย และ คอทท์แคมป์ (Tarter, Hoy, & Kottkamp, 1990, p. 236) ได้รวบรวมผลการวิจัยต่าง ๆ ที่ผ่านมา รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้วสรุปเอาไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวชี้บ่งถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ (organizational effectiveness) และมีความสำคัญมากกว่าความพึงพอใจงานที่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคคลในองค์การลาออก ขาดงานบ่อย หรือมีการเปลี่ยนงาน และจากงานวิจัยของ ทาร์เตอร์, ฮอย และคอทท์แคมป์ (Tarter, Hoy, & Kottkamp, 1990, pp. 239-240) พบว่ามีมิติต่าง ๆ ของสุขภาพองค์การ มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สุขภาพองค์การจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ หรือไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีความสัมพันธ์กับการเกิดประสิทธิผลขององค์การ โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์การของบุคคลในองค์การที่เป็นดัชนีตัวหนึ่งที่ยบ่งชี้ให้ทราบถึงการมีประสิทธิภาพขององค์การได้

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์การหนึ่งที่มีเป้าประสงค์ในการรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับสังคม รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน และป้องกันไม่ให้เกิดอาชญากรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นภัยแก่สังคม ตำรวจภูธรภาค 2 เป็นหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่รับผิดชอบในเขตพื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว มีสถานีตำรวจภูธรอำเภอ / กิ่งอำเภอ / ตำบล ในสังกัด 111 สถานี สถานีตำรวจเป็นองค์การที่มีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นหน่วยงานในระดับที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ผลการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากผลการวิจัยของ พล.ต.ต.ฉัตรชัย ศุภางคเสน (2536) พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพทางวิชาการ ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาคือ การอบรมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ พล.ต.ต.ปกรณ์ สุชีวะกุล (2540) พบว่า วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และจำนวนยานพาหนะ มีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ การประเมินผลการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมตามแผนกรมตำรวจแม่บท ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2535-2539) พบว่า ประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมในเชิงปริมาณยังไม่บรรลุเป้าหมาย ประชาชนขาดความเชื่อถือศรัทธาต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติขาดแคลนกำลังพลงบประมาณสนับสนุน ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องใช้ในการสืบสวนป้องกันปราบปรามอาชญากรรมขาดแคลนพนักงานสอบสวนที่มีความชำนาญเฉพาะทาง พนักงานสอบสวนขาดขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้า มีระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ข้าราชการตำรวจถูกปล่อยปละละเลยให้รับราชการ โดยไม่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ไม่ได้รับสวัสดิการที่ดี ขาดการกำหนดมาตรการในการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายและการให้บำเหน็จความชอบใช้ระบบคุณธรรมไม่เต็มที่ (สืบศักดิ์ สืบสกุล, 2542, หน้า 3) จากการสำรวจข้อมูลจากงาน 4 กองกำกับการ 2 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า ในปี 2544 มีข้าราชการตำรวจถูกร้องเรียน จำนวน 225 เรื่อง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ย่อมแสดงให้เห็นถึงสุขภาพองค์การของสถานีตำรวจ รวมทั้งความผูกพันต่อองค์การด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสุขภาพองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ในสภาพซึ่งเป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งสร้างเสริมสุขภาพองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

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

5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 2 จากปัจจัยสุขภาพองค์การของสถานีตำรวจ

### ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานผู้บริหารตลอดจนบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรให้แพร่หลายและกว้างขวางยิ่งขึ้น ในวงการทางการศึกษา และการบริหารงานบุคคล
2. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะทำให้ทราบภาวะสุขภาพองค์การ และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งผู้บริหารจะสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและมาตรการ ตลอดจนแผนปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการตำรวจ ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 2 เพื่อเพิ่มพูนภาวะสุขภาพองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2
3. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ

### คำถามของการศึกษาค้นคว้า

1. สุขภาพองค์การของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 อยู่ในระดับใด
2. สุขภาพองค์การของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามระดับของสถานีตำรวจ และระดับชั้นยศ แตกต่างกันหรือไม่
3. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 อยู่ในระดับใด
4. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามระดับของสถานีตำรวจ และระดับชั้นยศ แตกต่างกันหรือไม่
5. ตัวแปรสุขภาพองค์การของสถานีตำรวจ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ได้หรือไม่

## สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. สุขภาพองค์การของสถานีดำรง ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามระดับของสถานีดำรง และระดับชั้นยศ มีความแตกต่างกัน
2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามระดับของสถานีดำรง และระดับชั้นยศ มีความแตกต่างกัน
3. ตัวแปรสุขภาพองค์การของสถานีดำรง สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ได้

## ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานีดำรงภูธร ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานประจำสถานีดำรงภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งมี 8 จังหวัด คือ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว มีจำนวนทั้งสิ้น 11,547 นาย
  - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 372 คน
3. ตัวแปรที่ศึกษา
  - 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่
    - 3.1.1 ระดับของสถานีดำรง แบ่งเป็น
      - 3.1.1.1 ระดับที่มี ผกก. เป็นหัวหน้า
      - 3.1.1.2 ระดับที่มี รอง ผกก. หรือ สว. หรือ รอง สว. เป็นหัวหน้า
    - 3.1.2 ระดับชั้นยศ แบ่งเป็น
      - 3.1.2.1 ระดับชั้นสัญญาบัตร
      - 3.1.2.2 ระดับชั้นประทวน
  - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
    - 3.2.1 สุขภาพองค์การ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่
      - 3.2.1.1 ความเข้มแข็งขององค์การ

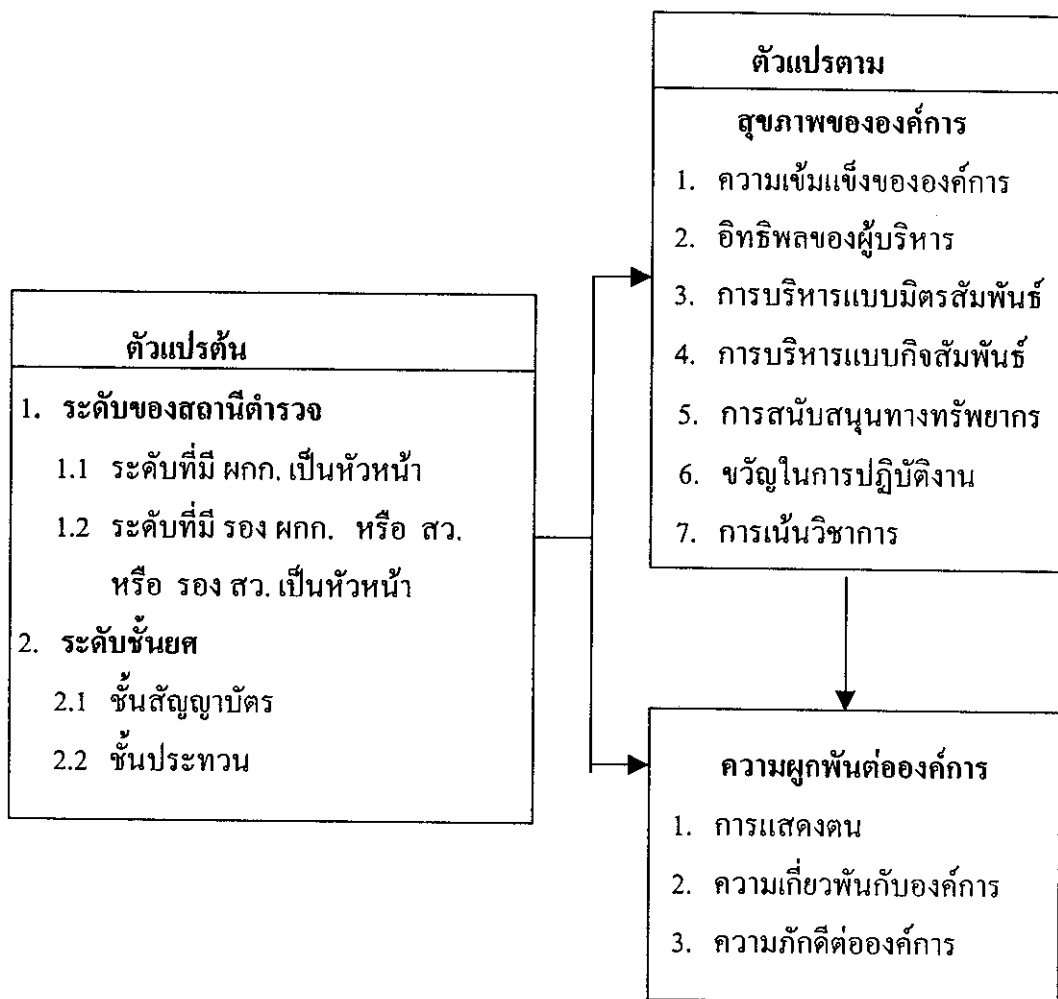
- 3.2.1.2 อิทธิพลของผู้บริหาร
- 3.2.1.3 การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์
- 3.2.1.4 การบริหารแบบกิจสัมพันธ์
- 3.2.1.5 การสนับสนุนทางทรัพยากร
- 3.2.1.6 ขวัญในการปฏิบัติงาน
- 3.2.1.7 การเน้นวิชาการ
- 3.2.2 ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่
  - 3.2.2.1 การแสดงตน
  - 3.2.2.2 ความเกี่ยวข้องกับองค์การ
  - 3.2.2.4 ความภักดีต่อองค์การ

### กรอบความคิดของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในเรื่องสุขภาพองค์การของ ฮอย และ เฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, pp. 30-37) สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพไม่ดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล สุขภาพองค์การสามารถวัดได้ด้วยตัวแปร ใน 7 ด้าน คือ ความเข้มแข็งขององค์การ อิทธิพลของผู้บริหาร การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทางทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการเน้นวิชาการ ส่วนความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ได้อาศัยแนวคิดของบุคานัน (Buchanan II, 1974, p. 533) ความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน ความเกี่ยวข้องกับองค์การ ความภักดีต่อองค์การ

จากแนวคิดของ ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987) ที่อธิบายว่า สุขภาพองค์การที่ดีมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจและมีความรักความผูกพันต่อองค์การ ธงชัย สันติวงษ์ (2535) กล่าวว่า ขนาดขององค์การมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์การนั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อย เมื่อองค์การมีขนาดใหญ่ขึ้นกิจกรรมในองค์การจะมีความซับซ้อนทำให้ประสิทธิภาพของระบบต่าง ๆ ที่จัดไว้อาจลดต่ำลง ตลอดจนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การก็เปลี่ยนแปลงด้วย และผลการวิจัยของ พ.ต.ท.มณฑล แสนโกศิก (2537) พบว่า ระดับชั้นยศต่างกันขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป้องกันปราบปราม ในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดว่าทั้งสุขภาพองค์กรของสถานีดำรงและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการดำรง เป็นผลมาจากตัวแปรระดับของสถานีดำรง และระดับชั้นยศ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สุขภาพองค์กร หมายถึง สภาพของสถานีดำรงภูธรภาค 2 ที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอันยาวนาน การวัดสุขภาพองค์กรของสถานีดำรง จากการรับรู้ของข้าราชการดำรง ในสังกัดดำรงภูธรภาค 2 ใน 7 ด้าน ดังนี้

1.1 ความเข้มแข็งขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชนและผู้ปกครององค์กรไม่มีข้อบกพร่อง เป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาต่างๆจากภายนอก

1.2 อิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึงความสามารถของผู้บริหารที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารองค์กรเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมทำงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีอิสระ และใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานได้

1.3 การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารองค์กรที่มีความเป็นมิตร เป็นที่ฟัง เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อภาระงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงาน และมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน

1.5 การสนับสนุนทางทรัพยากร หมายถึง การที่องค์กรหรือสำนักงานมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

1.6 ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์กรมีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

1.7 การเน้นวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ที่มุ่งเน้นให้ตำรวจภูธรภาค 2 มีการพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการ และทักษะในการปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานห่วงใย ห่วงดี และภาคภูมิใจของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถวัดได้จากความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ใน 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร

2.2 ความเกี่ยวข้องกับองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

2.3 ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป



3. ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานประจำสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 แบ่งเป็นชั้นสัญญาบัตร คือ ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป และชั้นประทวน คือ ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่นายดาบตำรวจลงมา

4. ตำรวจภูธรภาค 2 หมายถึง หน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่รับผิดชอบ ในเขตพื้นที่ 8 จังหวัด คือ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว

5. ระดับของสถานีตำรวจ หมายถึง ขนาดองค์การของสถานีตำรวจภูธร ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 2 แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับที่มี ผกก. เป็นหัวหน้า และระดับที่มี รอง ผกก. หรือ สว. หรือ รอง สว. เป็นหัวหน้า

6. ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นยศของข้าราชการตำรวจ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นสัญญาบัตร คือ ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป และระดับชั้นประทวน คือ ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่นายดาบตำรวจลงมา