



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานคร

ปรเมษฐ สาพร¹, ขันทอง ใจดี²

¹สาขาวิชา การบริหารงานตำรวจ สังกัดมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, e-mail: poramet_pu@hotmail.com

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารงานตำรวจ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, e-mail: khanthong.ja@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัดจำนวน 78 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พิจารณา 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวมค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความหลากหลายในงาน ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความมีอิสระในงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ในภาพรวมค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร และด้านความพึงพอใจขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กันคือ ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน, สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

The relationship of commissioned police officer

At Nakonbangpat police station, Bangkok.

Poramet Saporn¹, Khantong Jaidee²,

¹Branch Police administration Under the Humanities and Social Science,
e-mail: poramet_pu@hotmail.com

²Lecturer, Police public administration, Faculty of Humanities and Social Science,
e-mail: e-mail: khanthong.ja@ssru.ac.th

Abstract

The objective of the study was to study the level of relationship of commitment to the organization and study the relationship between factors in job characteristics and experience police officer at Bangpat police station; Bangkok. To study is done using questionnaire, then the analysis is done to find the relationship of commissioned police officer at Bangpat police station, Bangkok. The instrument used to collect data was questionnaire. Frequency, distribution, the percentage, mean and standard deviation were the parameters used for statistical analysis. And correlation coefficient.

The results of this study found that the level of the relationship of commissioned police officer at Banbangpat police station Bangkok was high level. When classified as each thing were confidence and acceptance of goals and values of the organization. The willingness to devote full effort to the success of the organization and the need to remain a member of the organization. The three levels of engagement are at a high level.

The results of the hypothesis testing showed that factors related to organizational commitment. Consider two factors were factors of the work are quite high. When considering each aspect found that diversity in work, Expectations to progress in job and the opportunity to interact with others significant correlation was found at .01. And no relationship with organizational commitment was free in the job and factors in work experience are quite high. When classified each side found that the important feeling to the organization, attitude towards colleagues and organization and the dependency of the organization is significantly correlated at .01 and the unrelated side is the security and credibility of the organization.

Keywords : commitment to the organization, official, bangpat police station.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคของเทคโนโลยีที่ทันสมัยภาวะเศรษฐกิจตกต่ำซ้ำซากมากแรงแและเป็นยุคสมัยที่มีการแข่งขันกันในสังคมค่อนข้างสูงดังนั้นจึงเป็นเหตุทำให้มีปัจจัยหลายอย่างที่จะทำให้คนสามารถกระทำความผิดมากขึ้น เพราะฉะนั้นการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และการรักษาความปลอดภัยล้วนเป็นหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่จะต้องดูแลปกป้องประชาชน ส่วนบุคคลที่จะเข้ามาเป็นตำรวจนั้นจะต้องมีใจรักในหน้าที่การงาน มีใจรักในการบริการประชาชนรวมถึงมีใจรักในองค์กร ยอมรับกฎระเบียบขององค์กรมีความผูกพันอันดีต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา

เรื่องของความผูกพันของคนที่มีต่อองค์กร เป็นเรื่องที่อยู่ในปัจจุบันหลายๆองค์กรต้องการสร้างให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรภายในองค์กร เพราะหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงการเกิดความสามัคคีกันภายในองค์กรก็ย่อมส่งผลดีกับองค์กร ซึ่งถ้าหากองค์กรที่มีพนักงานที่มีความรักความผูกพันกับองค์กร กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้นก็จะเกิดความรักใคร่สามัคคีกันทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักความเหน็ดเหนื่อยทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อยู่เสมอถ้าองค์กรไหนสามารถสร้างความรู้สึกแบบนี้ให้กับพนักงานได้ ก็จะทำให้เกิดการผูกใจต่อพนักงานจะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีและผูกพันกับองค์กร

เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจบางพลัดส่วนใหญ่นั้นมีปัญหานอนไม่หลับในการ ที่จะแก้ไขปัญหาอุปสรรค พัฒนาปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพสูงในเชิงการบริหารงานอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางของกองบัญชาการตำรวจแห่งชาติพยายามใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่และทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงานที่ของตนให้ดีที่สุด สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความสามัคคีทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กรและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมากเสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ดังนั้นผู้ศึกษาวิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ของสถานีตำรวจบางพลัด เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของสถานีตำรวจบางพลัดว่ามีความผูกพันต่อองค์กรระดับใดซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทให้กับงานและความสามารถความพยายามเพื่อองค์กรนำไปสู่การบริหารงานและเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด เพราะถ้ายิ่งความผูกพันที่มีต่อองค์กรมากประสิทธิภาพของงานก็จะดีมาก องค์กรก็จะเป็องค์กรที่มีประสิทธิภาพอย่างสูงที่สุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานคร



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เนื้อเรื่อง/การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึงเรื่องเช่น เนื้อความเกิดความและได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” มีความหมายเป็นมีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม จึงกล่าวได้ว่าความหมายของความผูกพันต่อองค์กรน่าจะหมายถึง การเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานองค์กรที่ปฏิบัติซึ่ง ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factors Theory)

เฮร์ซเบิร์ก (อ้างถึงใน จิระพร จันทภาโส, 2558, หน้า14) ได้พัฒนาทฤษฎีของเขาด้วยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการผลิต โดยมุ่งค้นหาว่าสิ่งใดที่ทำให้คนงานพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำ ซึ่งคำตอบที่ได้สามารถจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยสุขลักษณะ (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุง (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfies) นั้น จะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนืองาน หรือเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ ซึ่งปัจจัยนี้ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข

Meyer and Allen (1997 pp.1; อ้างถึงในเพ็ญภา วังศันติกร, 2558, หน้า36) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่ามี 3 องค์ประกอบได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อิสระในงาน, ลักษณะเฉพาะของงาน, ความสำคัญของงานและความท้าทายของงาน
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, การพึงพาองค์การและการมีส่วนร่วมในบริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑากาญจน์ เลาะห์เดช (2544, หน้า41) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลกบินทร์บุรีในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในด้านประเภทของสายงาน สถานการณ์ดำรงตำแหน่ง และคำตอบแทนมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อาคม ไตรพยัคฆ์ (2549, หน้า88) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ปานกลาง โดยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ และ สถานภาพสมรส ทำให้ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสารเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จากการได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด และได้กำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน โดยประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 สถานภาพสมรส
 - 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 รายได้ต่อเดือน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
 - 2.1 ความมีอิสระในการทำงาน
 - 2.2 ความหลากหลายของงาน
 - 2.3 ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน
 - 3.1 ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญกับองค์กร
 - 3.2 ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร
 - 3.3 ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร
 - 3.4 ความพึงพอใจขององค์กร

ส่วนในด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้วิจัยสังเคราะห์มาจากแนวความคิดของพอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter and Lawler, 1987: อ้างถึงใน ปราโมทย์ บุญเลิศ, 2545, หน้า10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะ 3 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานครฯ ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิง



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานครฯ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 78 นาย (สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานครฯ : 2560)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มีค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มเท่ากับ 0.05 เมื่อใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554 หน้า 34)

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่จัดสร้างขึ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการดังนี้

1.1 ดำเนินการจัดทำคำร้องเพื่อขออนุญาตออกภายนอกจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของสถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานครฯ และแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 เมื่อทางสถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานครฯ ได้ตอบรับคำขอและอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จนได้ครบ 99 ชุด

1.3 รวบรวมแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ผล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาความผูกพันของข้าราชการตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานครฯ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่1 ข้อมูลปัจจัยส่วนตัวของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานครฯ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่2 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานครฯ

ตอนที่3 ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานครฯ

ตอนที่4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานครฯ ประกอบด้วยตัวแปร 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

โดยมีคำถามจำนวน 20 ข้อ โดยมีระดับความสำคัญ 5 ระดับ ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรม SPSS (The Statistical Package for the Social Sciences) โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้อง และสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส
- 1.2 บันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์
- 1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
- 1.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานครฯ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายข้อ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยกำหนดความหมายของคะแนน และแบ่งความคิดเห็นเป็น ระดับ โดยหาความกว้างของอัตราภาคชั้น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม ใช้โปรแกรม SPSS (The Statistical Package for the Social Sciences) คือ

1. การแจกแจงความถี่
2. การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน
3. มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้หาตัวกลางหรือค่าเฉลี่ยของข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร
4. การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายของข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร
5. สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

6. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a - Coefficient) ของ
คอนนาค (Cronbach อ้างถึงใน อุทุมพร มากมี, 2557)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด
กรุงเทพมหานครฯ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาล
บางพลัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 98.72 ส่วนเพศ
หญิง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.28

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็น
ร้อยละ 42.31

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็น
ร้อยละ 46.51

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 52.56
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงน้อยกว่า
10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน
32 คน คิดเป็นร้อยละ 41.02

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และด้าน
ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความมีอิสระในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะ
ได้ดังนี้

ด้านความมีอิสระในงาน พบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด อยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ อยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้
ทันที อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$)

ด้านความหลากหลายในงาน พบว่า ด้านความหลากหลายในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
3.71) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ต้องใช้ความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานเสมอ อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.87$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$)



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมี 2 ข้อ คือ การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) และมีโอกาสพัฒนาความรู้และสภาวะในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/ สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง/ การผลิตผลงานทางวิชาการ/ เอกสาร/ งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$)

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานที่ทำมีความจำเป็นที่จะต้องติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่นๆเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$)

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ใน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความพึงพึงได้ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะได้ข้อมูลดังนี้

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีส่วนทำให้สถานีตำรวจนครบาลบางพลัดประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการ การกำหนดนโยบาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$)

ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ รู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือ นโยบายในการพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน เป็นไปด้วยการดำเนินการที่ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)

ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงาน จะมีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ร่วมงาน ให้เกียรติและการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่านเสมอ อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$)

ด้านความพึงพึงได้ขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของท่านอย่างเหมาะสมและเพียงพอ อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

4. ปัยจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานครฯ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา มี 2 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร และ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$)

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ได้คิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)

ด้านความความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ รู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)

ด้านความต้องการที่จะคงดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ เมื่อทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$)



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

**ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด**

ปัจจัยด้านลักษณะงาน		ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
		ด้านความ เชื่อมั่น	ด้านความ ทุ่มเท	ด้านความ คงอยู่	
1. ด้านความ มีอิสระในงาน	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	.249 [*] .014	.100 .192	.022 .423	.135 .119
2. ด้านความหลากหลายใน งาน	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	.447 ^{**} .000	.336 ^{**} .001	.356 ^{**} .001	.446 ^{**} .000
3. ด้านความคาดหวัง ที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	.320 ^{**} .002	.265 ^{**} .009	.137 .116	.278 ^{**} .007
4. ด้านงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	.481 ^{**} .000	.538 ^{**} .000	.300 ^{**} .004	.516 ^{**} .000
ภาพรวม	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	.484 ^{**} .000	.407 ^{**} .000	.264 ^{**} .010	.447 ^{**} .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูงทุกด้านคือ ด้านความหลากหลายในงาน ($r = .446$) ($\text{sig} = .000$) ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = .278$) ($\text{sig} = .007$) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($r = .516$) ($\text{sig} = .000$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านความมีอิสระในงาน

**ด้านประสบการณ์ในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด**

ปัจจัยด้านลักษณะงาน		ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
		ด้านความ เชื่อมั่น	ด้านความ ทุ่มเท	ด้านความ คงอยู่	
1. ด้านความรู้สึกว่าตนมี ความสำคัญกับองค์กร	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	.405 ^{**} .000	.201 .077	.007 .950	.223 [*] .050
2. ด้านความมั่นคงและ น่าเชื่อถือขององค์กร	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	.380 ^{**} .001	.079 .491	.026 [*] .824	.172 .132
3. ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อน ร่วมงาน และองค์กร	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	.488 ^{**} .000	.620 ^{**} .000	.271 [*] .016	.539 ^{**} .000
4. ด้านความพึงพอใจของ องค์กร	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	.304 ^{**} .007	.106 ^{**} .354	.166 ^{**} .147	.219 ^{**} .054
ภาพรวม	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	.856 ^{**} .000	.860 ^{**} .000	.804 ^{**} .000	.997 ^{**} .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูงทุกด้าน คือด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ($r = .223$) ($sig = .050$) ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ($r = .539$) ($sig = .000$) ด้านความพึงพอใจขององค์กร ($r = .219$) ($sig = .054$) อย่างมีนัยสำคัญสำคัญที่ระดับ .01 หรือ .05 และด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความพยายามที่จะทุ่มเทเพื่อให้งานออกมาดีที่สุด และข้าราชการตำรวจทุกคนมีความเชื่อมั่นในหน้าที่การงานที่มั่นคงในสถานีตำรวจนครบาลบางพลัด จะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป แม้จะดำรงอยู่ในชั้นประทวนเพียงเท่านั้น และข้าราชการตำรวจยังรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลภายนอกองค์กร กล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี แสดงให้เห็นถึงความจงรักภักดีและความผูกพันกันในองค์กร จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญให้ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรมาก คือ ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ลักษณะการงานเหมาะสมกับความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภิสร์ ชัยมุสิก (2553, หน้า46) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และยอมรับค่านิยมขององค์กร และด้านปรารถนาแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานครฯ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาชีพข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่มั่นคง รวมทั้งองค์กรให้การสนับสนุน ได้สวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตจึงคงดำรงอยู่ในองค์กร

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานครฯ ด้าน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ความต้องการที่จะคงดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ระดับมากที่สุด) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านความต้องการที่จะคงดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กรุงเทพมหานครฯ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมามี 2 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร และ ด้านความต้องการที่จะคงดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับมาก

2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ มาศเมฆ (2558, หน้า60) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม ผลการศึกษาพบว่า พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ยิ่งสูงยิ่งนาน ประสบการณ์ยิ่งเพิ่ม ความมั่นคง ฐานเงินเดือนเพิ่มตามจำนวนอายุราชการ ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการตำรวจยังคงที่จะทำงานอยู่กับองค์กร และด้วยที่สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด มีการจัดระบบ โครงสร้างการทำงาน กำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานแต่ละสายไว้อย่างชัดเจน เพราะเป็นงานที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในสังคม เพื่อให้ประชาชนปลอดภัยจากภัยอันตราย ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่ตัวเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า จึงพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ทำให้ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางพลัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูงทุกด้าน คือ ด้านความหลากหลายในงาน ($r = .446$) ($sig = .000$) ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = .278$)($sig = .007$) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($r = .516$)($sig = .000$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านความมีอิสระในงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูงทุกด้าน คือด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ($r = .223$) ($sig = .050$) ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ($r = .539$)($sig = .000$) ด้านความพึงพอใจขององค์กร ($r = .219$)($sig = .054$) อย่างมี



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

นัยสำคัญสำคัญที่ระดับ .01 หรือ .05 และด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม ไตรพยัคฆ์ (2549, หน้า88) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ และ สถานภาพสมรส ทำให้ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสารเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

หัวหน้าสถานี่ควรกำหนดนโยบายการบริหารวางแผนพัฒนาข้าราชการตำรวจกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนไม่เลือกปฏิบัติการมีส่วนร่วมมีการประชุมวางแผนเพื่อให้ทราบเกี่ยวกับนโยบายโดยทั่วกันเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นการสร้างความรู้สึกร่วมกันให้สมาชิกเห็นตัวเองว่ามีความสำคัญต่อสถานี่เกิดการยอมรับการเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันระดับมากแล้วสมาชิกทุกคนจะตั้งใจเสียสละที่จะทำงานให้กับองค์กร

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ

ข้าราชการตำรวจมีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานใหม่จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานหัวหน้าให้ความสนใจมอบหมายหน้าที่ตามความรู้ความสามารถและความถนัดรวมทั้งจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานให้ความรู้คำแนะนำและเทคนิคต่างๆรวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันของคนในองค์กรโดยการทำงานเป็นทีมมีการให้รางวัลสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสมสมาชิกในองค์กรก็จะมีใจทำงานมีความผูกพันกับองค์กรอย่างมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการให้ความช่วยเหลือแนะนำของ ดร.ชันทอง ใจดี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์บุญวัฒน์ สว่างวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้กรุณาที่ให้คำแนะนำข้อคิดเห็นตรวจสอบ และแก้ไขร่างวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชันทอง ใจดี ซึ่งได้กรุณาตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ ดร.บัวบุตรี ศิริวัฒน์ ที่ให้คำปรึกษาเรื่องบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ตลอดจน อาจารย์บุญวัฒน์ สว่างวงศ์ รวมถึงอาจารย์ทุกท่านของสาขาวิชาการบริหารงานตำรวจทุกท่าน ที่ให้ความสะดวกด้านอำนวยความสะดวก และประสานงาน ในการทำวิทยานิพนธ์ให้ผู้เขียนตลอดมาตลอดจนค้นคว้าหาข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ของผู้เขียนครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2
วันที่ 19 มกราคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เอกสารอ้างอิง

- จิระพร จันทโสภา. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ใน วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จุฑาทกาญจน์ เลหาเดช. (2545). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บริษัท ทวีอินเตอร์ พรินท์.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. วิทยานิพนธ์การศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พจนานุกรมฉบับบัญญัติยสถาน (2554). ไม่มีชื่อบทความ. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2561, จาก ชื่อเว็บไซต์: <http://www.royin.go.th/dictionary/>.
- เพ็ญนภา วงศ์นิติกร. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ (บัณฑิตศึกษา) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ศุภิพร ชัยมุสิก. (2553). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด. (2560). โครงสร้างสถานีตำรวจนครบาลบางพลัด. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2561, จาก ชื่อ เว็บไซต์: <http://www.bangpladpolice.com/>.
- สุพรรณิ มาศเมฆ. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อุทุมพร มากมี (2557). ความผูกพันของบุคลากรที่ต่อวิทยาลัยชุมชนพื้นที่ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- อาคม ไตรพยัคฆ์. (2549). ความผูกพันต่อองค์การ ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.