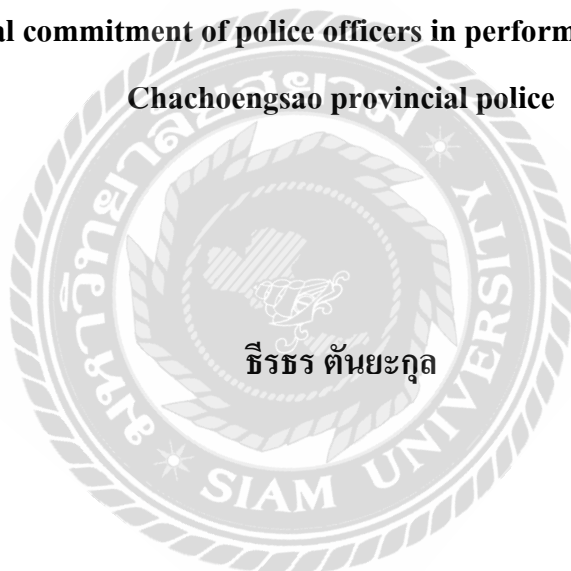




ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน

สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

**Organizational commitment of police officers in performing their duties under
Chachoengsao provincial police**



ธีรธร ตันยะกุล

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม



ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน
สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) Organizational commitment of police officers in performing their
duties under Chachoengsao provincial police

นามผู้วิจัย (ภาษาไทย) นายธีรธร ต้นยะกุล

(ภาษาอังกฤษ) Teeratorn Tanyakol

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6517903006

สาขาวิชา การปกครอง

คณะ บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์

ปีการศึกษา 2566

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความเห็นชอบจากบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์แล้ว

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี)

เมื่อวันที่ 6 / 10 / 2024

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์

เมื่อวันที่ 6 / 10 / 2024

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน
สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา

โดย : นายธีรธร ดันยะกุล

ชื่อปริญญา : รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขา : การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษาประจำตัวนักศึกษา :

(ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกขอบเขตเนื้อหาเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วัตถุประสงค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน วัตถุประสงค์ 3) เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม อยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.45$) ในระดับมากที่สุด 2) จากผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง

คำสำคัญ: ความผูกพัน, องค์กร, เจ้าหน้าที่ตำรวจ.



ABSTRACT

Research Title : Organizational commitment of police officers in performing their duties under Chachoengsao provincial police

Researcher : Mr. Teeratorn Tanyakul

Degree : Master's degree of Political Science (Government)

Major : Political Science (Government)

Advisor : 

 (Professor Dr. Yuwat Vuthimedhi)

The purposes of this research were to: 1) Study the level of commitment to the organization of police officers working under the Chachoengsao Provincial Police. 2) Compare levels of organizational commitment across different demographic groups such as gender, age, marital status, and monthly income. 3) Develop recommendations to improve organizational commitment. The scope of study according to the content was divided into 3 areas: 1. Confidence and acceptance of the goals and values of the organization. 2. Willingness to use one's fullest effort for the benefit of the organization. 3. Need to maintain Continue to be a member of the organization.

The study found that 1) The overall level of opinions regarding organizational commitment of police officers working under the Chachoengsao Provincial Police was at the highest average level ($\bar{X} = 4.52$). Further analysis revealed that the highest levels of commitment were observed for the willingness to exert maximum effort ($\bar{X} = 4.63$), followed by the desire for continued membership ($\bar{X} = 4.62$) and belief in organizational goals and values ($\bar{X} = 4.45$) 2) No significant differences were found in organizational commitment among police officers based on individual demographics such as gender, age, marital status, and monthly income.

Keywords: commitment, organization, police officers.

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์โดยได้รับความอนุเคราะห์และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และ ชี้แนะแนวทางในการจัดทำตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ขอขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของข้อความ และความเหมาะสมของคำถามในแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณอาจารย์เจ้าหน้าที่สาขา การปกครอง คณะรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม ที่ให้ความร่วมมือพร้อมกับช่วยเหลือในเรื่องของ เอกสารข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณความดีและคุณค่าของการศึกษาด้วยตนเองครั้งนี้แก่นุคคลดังกล่าว ข้างต้นที่ทำให้การศึกษา ค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ธีรธร ดันยะกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(ค)
กิตติกรรมประกาศ.....	(ง)
สารบัญ.....	(จ)
สารบัญตาราง.....	(ข)
สารบัญภาพประกอบ.....	(ช)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน.....	6
2.2 แนวคิดเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	13
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	15
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	31
3.1 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	31
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
3.4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	35
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	37
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	37
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	48
บรรณานุกรม.....	58
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	64
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	69
ภาคผนวก ค ประวัติผู้วิจัย.....	72
ประวัติผู้วิจัย.....	73

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวน และร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	38
4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวม.....	40
4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	41
4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน.....	42
4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป.....	43
4.6 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ.....	44
4.7 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ.....	45
4.8 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพ.....	46
4.9 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	47

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่

หน้า

1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	30
---	-------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรภาครัฐองค์กรหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมที่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม โดยมีข้าราชการตำรวจเป็นบุคลากรขององค์กรมีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดทางกฎหมาย ทำการสืบสวนสอบสวนให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริง เพื่อนำตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีตามกฎหมาย จากพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของตำรวจไทยเอาไว้ว่า “ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติส่งเสริมให้ท้องถิ่น และชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชน ตามความเหมาะสม และความต้องการของแต่ละพื้นที่” จากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงมีหน้าที่สำคัญในการปกป้องคุ้มครองพร้อมกับให้บริการ และช่วยเหลือประชาชนผู้บริสุทธิ์ รวมถึงแสวงหาความร่วมมือเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้วยการปฏิบัติงานที่สำคัญดังกล่าว นอกจากงานในหน้าที่ด้านป้องกันและปราบปรามแล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการประชาชน คือให้บริการรับแจ้งเหตุด่วนเหตุร้าย จัดเจ้าหน้าที่สายตรวจป้องกันระงับเหตุรับแจ้งคดีความเรื่องราวร้องทุกข์ติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิดให้บริการด้านการจราจรรับเรื่องการขออนุญาตการรับรองเอกสารสูญหายต่าง ๆ เนื่องจากมีประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการขอความช่วยเหลือเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการถูกล่วงละเมิดสิทธิพึงได้รับหรือขอรับการคุ้มครองในสิทธิของตนที่สถานีตำรวจ หรือที่หน่วยบริการประชาชนที่จัดตั้งขึ้นในแต่ละพื้นที่ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539)

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานหลักหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะมีหน้าที่โดยตรงในการให้บริการประชาชนซึ่งถือว่าเป็นการให้บริการสาธารณะอย่างหนึ่ง (เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์, 2557) ดังนั้นการสำรวจความพึงพอใจของประชาชน จึงสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาต่อยอดในการทำงานของสถานีตำรวจและเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงเป้าหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผล (สนธยา พงษ์สุริยะวรรณ, 2548) ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงมีความพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยมี

โครงการพัฒนาสถานีดำรงเพื่อประชาชนขึ้นอันเป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นเพื่อต้องการปรับปรุงและพัฒนาสถานีดำรง ยกย่องคุณภาพและมาตรฐาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดำรงให้สูงขึ้นให้บริการประชาชนเกิดความสะดวกรวดเร็ว เกิดความเป็นธรรม เป็นที่พึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการอันเป็นประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร ซึ่งยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2546) กล่าวว่า การประเมินผลงานเป็นเครื่องชี้ถึงประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลขององค์กรที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลหรือสังคม ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้แน่วแน่ลงไปถึงผลกระทบต่อบังคับหรือองค์ประกอบในแต่ละอย่าง อันเป็นผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลหรือสังคมอันเนื่องมาจากการดำเนินงานตามโครงการนั้น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ไซน์ (Schein, 1970) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นเป็นสมรรถนะขององค์กร ในการที่จะสามารถอยู่รอด การปรับตัวการรักษาสภาพและการเติบโตไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการปฏิบัติให้ลุล่วง ฉะนั้นการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดำรงให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นแนวทางหนึ่งคือการประเมินและประสิทธิผลของการทำงานในองค์กรเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดำรงให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ดำรงภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นหน่วยงานมีหน้าที่พัฒนาข้าราชการดำรงในสังกัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานให้ข้าราชการดำรงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งที่จะต้องสนับสนุนข้าราชการดำรงที่ปฏิบัติหน้าที่ในการฝึกอบรมเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการดำรงที่ปฏิบัติหน้าที่ให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมาย

จึงอาจกล่าวได้ว่าการทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นเรื่องที่ได้รับคามสนใจอย่างมากว่าอะไรคือปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ การที่บุคลากรมีความรักความผูกพันกับองค์กรจะทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานมีความรู้สึกท้าทายกับงานและพร้อมจะเรียนรู้หาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอและมีส่วนช่วยให้การดำเนินการขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เมื่อใดก็ตามที่บุคลากรขององค์กรรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่มีความสำคัญต่อองค์กรต่อไปก็อาจทำงานในหน้าที่ของตนได้ไม่เต็มประสิทธิภาพหรืออาจลาออกจากองค์กรซึ่งก่อให้เกิดผลเสียหายต่อองค์กร

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยศึกษาจากประชาชนในพื้นที่ว่า เป็นอย่างไรมีความครอบคลุมและทั่วถึงหรือไม่ ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.2.2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3. เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยฉบับนี้ทำการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ และความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ขอบเขตตามเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยศึกษาจากความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ในปี พ.ศ. 2566 โดยศึกษาจากความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1. ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.4.2. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.4.3. ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่แสดงออกในทางบวกต่อองค์กรโดยทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีการยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นต่อไป โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการตำรวจที่เชื่อมั่นและเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมที่องค์กรกำหนดไว้

2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการตำรวจที่ต้องการจะปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคน

หนึ่งขององค์การอย่างแน่วแน่ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป หมายถึง ความรู้สึก ของข้าราชการตำรวจที่ยอมสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่าง เต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะ ส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม

1.5.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจ หมายถึง มีหน้าที่หลักในการบังคับใช้กฎหมาย โดยไม่ได้มีหน้าที่ชัดเจนในการปกป้องบุคคลใด ๆ แต่ในทางกลับกัน ตำรวจมีหน้าที่ในการคุ้มครองและปกป้องพยานในกระบวนการขึ้นศาล เพื่อไม่ให้เกิดการแทรกแซงกระบวนการยุติธรรม และการข่มขู่พยาน เพื่อให้เปลี่ยนแปลงหรือกลับคำให้การ

1.5.3 การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

2.1.2 การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.1.3 การวัดประสิทธิภาพขององค์กร

2.2 แนวคิดเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ทักษะในการทำงานกับประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.2 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จากการศึกษาปรากฏว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้รายท่าน ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2523) กล่าวถึง คำว่า “ประสิทธิภาพ” ในวงการธุรกิจ และการจัดการที่ได้รับ ผลกำไรหรือขาดทุนที่ใช้สำหรับในการบริหารราชการ ซึ่งในทางปฏิบัติวัดได้ยากมากวิธีวัด ประสิทธิภาพที่ใช้ในวงราชการจึงหมายถึง ผลการปฏิบัติที่เกิดความพึงพอใจ รวมถึงประโยชน์แก่ สังคม แต่ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัด หรือมีกำไรเพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงลักษณะการบริหารที่มี

ประสิทธิภาพ คือ การบรรลุเป้าหมายแต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลอย่างรวดเร็วและงานเสร็จทันเวลา ถูกเกณฑ์ เป็นต้น

ทิพาดี เมฆสวรรค์ (2538) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพไว้ว่า มีความหมายรวมถึง ผลภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติแล้วตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้รับมาตรฐานซึ่งรวดเร็วถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

2. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไร รวมถึงทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

นันทนา ธรรมบุษย์ (2540) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง วิธีการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลา รวมถึงสูญเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์ และความพึงพอใจสูงสุด และผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ว่าการทำอะไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและมีความผิดพลาดน้อย รวมถึงการลงทุนน้อยแต่ได้ผลตอบแทนมากกว่าในเชิงเศรษฐศาสตร์อาจเน้นถึงความคุ้มค่าหรือความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานด้วย

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2564 : 144) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้น ว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน และคุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน และเป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพจึง หมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน รวมถึงเป็นผลดีต่อส่วนรวมกับผู้รับบริการ แต่ใช้เวลาแรงงาน และงบประมาณน้อย

วิทยา คำนารังกูล (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย รวมถึงประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงแงาน เวลาที่ใช้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

มิลเลท (Millet) ให้นิยามคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ หมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้แก่ประชาชน โดยพิจารณาจาก

(1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)

(2) การบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)

(3) การให้บริการอย่างทันเวลา (Ample Service)

(4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)

(5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)

ไซมอน (Simon) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักรโดยพิจารณาว่า งานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) รวมถึงผลผลิต (Output) (Millet, 1964)

สมิธ (Smith) ให้กรอบแนวคิดขององค์ประกอบการดำเนินงานองค์กรที่นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการผลิต มีดังนี้

1. องค์ประกอบด้านปัจจัย (Input)

1.1 ปัจจัยมนุษย์ (Human) ได้แก่ กำลังคน (Manpower) ความสามารถ (Abilities) พลัง (Energies) ความต้องการ (Needs) และความคาดหวัง (Expectations)

1.2 ปัจจัยนอกจากมนุษย์ (Non-Human) ได้แก่ เงินทุน (Money) เครื่องมือเครื่องจักร (Machines) วัสดุ (Materials) เทคนิควิธีการ (Methods) และที่ดิน (Land)

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process)

2.1 การจัดการองค์กร ได้แก่ จัดโครงสร้าง จัดศักยภาพการเปลี่ยนแปลง (Dynamics) การวิเคราะห์ (Analysis) การกำหนดวัตถุประสงค์ และการกำหนดกลยุทธ์ (Tactics)

2.2 การจัดระบบตัดสินใจและระบบข้อมูล ได้แก่ กระบวนการตัดสินใจ การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System) รวมถึงการจัดระบบสนับสนุน

2.3 การวางแผนและควบคุม ได้แก่ การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning Systems) รูปแบบการวางแผนและวิธีการที่ใช้ (Planning Methods and Models) การวางแผนงานโครงการ (Project and Program Planning) การจัดระบบควบคุมและคอมพิวเตอร์ช่วยควบคุม (Control Systems and Cybernetics) การวิเคราะห์ทุนและกำไรเพิ่มประสิทธิภาพ (Cost Benefit Analysis and Effectiveness) รวมถึงการบริหารบุคลากรและการประเมิน (Human Systems Management Evaluation)

3. องค์ประกอบด้านผลผลิต (Outputs)

3.1 สินค้าและบริการ (Product and Service)

3.2 ความสามารถในการปฏิบัติขององค์กร (Performance)

3.3 ระดับการเพิ่มผลผลิต (Productivity)

3.4 นวัตกรรม (Innovation)

3.5 การเติบโตและการพัฒนาการขององค์กร ได้แก่ การขยายสถานที่ (Plant) การขยายทุน (Capital) การขยายตลาด (Markets) การใช้เทคโนโลยี (Technology) รวมถึงการขยายบุคลากร (Personnel)

3.6 ภาพพจน์ขององค์กร (Image)

3.7 ความมุ่งมั่นขององค์กร (Commitment)

3.8 แรงจูงใจขององค์กร (Motivation)

3.9 ความพอใจของบุคลากร (Satisfaction) (Smith et al, 1980)

วิรัช สงวนวงศ์วาน กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้ความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กรงานที่สำคัญของการบริหารองค์กรก็คืองานในหน้าที่ของการบริหาร และจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใด มีจุดประสงค์ใดเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง สถานการณ์ต่างๆ รวมถึงนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด (อนัญญา ชลฉวี และคณะ, 2564)

Certo ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า และความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลงไปแล้ว รวมถึงสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง
2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการรวมถึงสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข
3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไร และต้องทำอะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง รวมถึงสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา
4. ความสามารถในการตัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือรวมถึงเครื่องกลต่างๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้
5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมา คุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต รวมถึงปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา ได้กล่าวถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็น มีความชัดเจน ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ (Certo, 2000)

นอกจากนั้น บรรยงค์ โตจินดา (2543) ยังได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศหรือเงื่อนไขที่จะให้คนในองค์กรมีความรู้สึกรักอยากทำงาน และตัวการสำคัญที่จะวัดว่าบรรยากาศ หรือเงื่อนไขในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด ระดับขวัญของคน

2. การใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ หรือรวบรวมมากำหนดกิจกรรมที่สำคัญขององค์กรเพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น รวมถึงการวัดว่าควรปรับปรุงกิจกรรมอะไรนั้น โดยทั่วไปจะต้องเปรียบเทียบผลได้กับค่าใช้จ่ายของการปรับปรุงนั้น สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ

2.1 การปรับปรุงระบบการสื่อสาร

2.2 การกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหาร

บางระดับ

2.3 การกำหนดผลตอบแทนให้กับพนักงานทุกระดับ

2.4 การกำหนดโครงการ การจ่ายค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นได้

3. กำหนดระบบ การประเมิน และการให้ค่าตอบแทนของผู้บริหารสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน รวมถึงโดยสอดคล้องกับแนววัดผลกำไร

4. การกำจัดอุปสรรคใดๆ ที่จะไปขัดขวางการบริหารงาน การติดต่อสื่อสารความมีส่วนร่วมของคนในองค์กร

5. ฝ่ายบริหารควรแจ้งให้ฝ่ายปฏิบัติทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลักการนโยบาย

6. การวัดหรือการประเมินใดๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์กรจะต้องใช้เกณฑ์มาตรฐาน

7. การวัดความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทางด้านบุคคลกับข้อมูลอื่นขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพขององค์กร กำไร การเจริญเติบโตค่าใช้จ่าย รวมถึงอื่นๆ ควรกระทำเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่เกิดจากความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยพิจารณาถึงภารกิจที่ปฏิบัติ ความสามารถความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกันในอนาคต ซึ่งการบรรลุผลการ

ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย อยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ และเหมาะสมกับเวลาในผลงานที่ออกมาซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุภารกิจขององค์กรที่สำคัญได้สำเร็จ รวมถึงด้านการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานร่วมกัน (บรรยงค์ โตจินดา, 2543)

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม และพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง คุณภาพ และมาตรฐาน

จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ รวมถึงรักดีต่อองค์กร งานจะมีประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

2.1.2 การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน วัดจากความรู้สึกพึงพอใจดังที่ วิชัย แหวนเพชร (2534) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการผลิตรายได้ในองค์กรธุรกิจ ทั้ง ๆ ที่คนทำงานเท่าเดิมคนงานขาดงานเปลี่ยนงานบ่อยหรือมาทำงานแต่ทำไม่ดี และไม่เต็มความสามารถสิ่งเหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พอใจในการทำงานทั้งสิ้น รวมถึงความพึงพอใจจึงมีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจในเรื่องต่อไปนี้

- (1) ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
- (2) ทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข นโยบายการบริหารเมื่อ พบว่า พนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน
- (3) เป็นยุทธวิธีในการเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานวิธีหนึ่ง
- (4) ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น

(5) ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากกล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานระดับสูงย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยจัดหาลักษณะประกอบต่างๆ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและความสำคัญของความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานและองค์กรมีดังนี้

- (1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- (2) สร้างความซื่อสัตย์และความสามัคคีใหม่ต่อองค์กร

- (3) เสริมสร้างวินัยที่ดีอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ
- (4) ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
- (5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจดีต่อองค์กรมากขึ้น (วิชัย แหวนเพชร, 2534)

2.1.3 การวัดประสิทธิภาพขององค์กร

การประเมินผลโครงการนั้นต้องมีเกณฑ์และตัวชี้วัด (Indicator) ระดับความสำเร็จของโครงการให้ทราบ โดยทั่วไปแล้วเกณฑ์ รวมถึงที่ใช้ในการประเมินผลโครงการ มีดังนี้

- (1) เกณฑ์ประสิทธิภาพ (Efficiency) มีตัวชี้วัดเช่น สัดส่วนของผลผลิตต่อค่าใช้จ่าย ผลผลิตต่อหน่วยเวลา ผลผลิตต่อกำลังคน รวมถึงระยะเวลาในการให้บริการต่อผู้บริการ
- (2) เกณฑ์ประสิทธิผล (Effectiveness) มีตัวชี้วัดเช่น ระดับการบรรลุเป้าหมายระดับการบรรลุตามเกณฑ์มาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วม รวมถึงระดับความเสี่ยงของโครงการ
- (3) เกณฑ์ความพอเพียง (Adequacy) ตัวชี้วัด เช่น ระดับความพอเพียงของทรัพยากร การขาดแคลนปัจจัยการผลิต รวมถึงปัจจัยอื่น เป็นต้น
- (4) เกณฑ์ความพึงพอใจ (Satisfaction) ตัวชี้วัด เช่น ระดับความพึงพอใจของโครงการ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการ เป็นต้น
- (5) เกณฑ์ความเป็นธรรม (Equity) ตัวชี้วัดคือ การให้โอกาสกับผู้ด้อยโอกาสความเป็นธรรมระหว่างเพศ ระหว่างกลุ่มอาชีพ ฯลฯ
- (6) เกณฑ์ความก้าวหน้า (Progress) ตัวชี้วัด เช่น ผลผลิตเปรียบเทียบกับเป้าหมายรวม กิจกรรมที่ทำแล้วเสร็จ ทรัพยากร รวมถึงเวลาที่ใช้ไป มีความเหมาะสมเพียงใด เป็นต้น
- (7) เกณฑ์ความยั่งยืน (Sustainability) ตัวชี้วัด เช่น ความอยู่รอดของโครงการด้านเศรษฐกิจ สมรรถนะด้านสถาบัน รวมถึงความเป็นไปได้ในด้านการขยายผลของโครงการ
- (8) เกณฑ์ความเสียหายของโครงการ (Externalities) ตัวชี้วัด เช่น ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ผลกระทบด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น สำหรับตัวชี้วัด (Indicators) ความสำเร็จของโครงการนั้น หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงหรือระบุประเด็นที่ต้องการจะวัดหรือประเมิน หรือตัวแปรทางเศรษฐกิจและสังคม ที่ต้องทำการศึกษา โดยจะมีการระบุลักษณะที่ค่อนข้างเป็นรูปธรรม ทั้งส่วนที่มีลักษณะเชิงปริมาณ รวมถึงลักษณะเชิงคุณภาพ (วรเดช จันทรศร, 2559)

2.2 แนวคิดเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักในการบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และอีกทั้งประหยัดเวลา ทรัพยากรและทุกคนพึงพอใจโดยอาศัยทรัพยากรพื้นฐาน ในการบริหาร 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดนี้ “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญที่สุดไม่ว่ายุคใดสมัยใดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมืองนั้นคนได้เข้าไปมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรืออาจพูดได้ว่าคนกับงานเป็นสิ่งคู่กัน รวมถึงการปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ แต่การที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพย่อมอาศัยปัจจัยหลายๆ ด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอปัจจัยที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

ชาโรนี จันทรแสงศรี กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีสาเหตุมา จากปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถิติปัญญา การศึกษาและบุคลิกภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยลักษณะส่วน

2.2.2 ทักษะในการทำงานกับประสิทธิภาพ

บุคคลจะเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรที่ต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ วรจิตร หนองแกได้เสนอว่าการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

(1) Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุเชื้อชาติ และเผ่าพันธุ์

(2) Competency Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับด้านความรู้ความสามารถความถนัดและความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม รวมถึงสั่งสมประสบการณ์

(3) Psychological Characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยาอันได้แก่ ทักษะค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่างๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย โดยสอดคล้องกับความคิดเห็นของสตีวส์ (Steers) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยความสามารถ และลักษณะเฉพาะตัว (Trait) รวมถึงความสนใจของบุคคลทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อ

องค์กร ดังนั้น ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงไปได้ (ชาโรน จันทรแสงศรี, 2559)

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้นนี้ รวมถึงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

Becker and Neuhauser (1975) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า รวมถึงผลผลิตขององค์กร คือการบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

(1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติซึ่งในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของ รวมถึงองค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High - Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainly)

(2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลและทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

(3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

(4) หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลของการทำงานที่มองเห็นได้ ได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามคำพัง Becker ยังเชื่ออีกว่า การสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติได้ระเบียบปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Becker and Neuhauser, 1975)

Katz และ Kahn¹⁵ ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ ศึกษาองค์กรระบบเปิด (Open System) เช่นกันก็ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เขากล่าวว่าประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้นจะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อน จากความเป็นจริงขององค์กร หมายถึงการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพัน รวมถึงยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย (Katz และ Kahn, 1978)

กล่าวโดยสรุป ทักษะคิด คือ ความรู้สึกรู้หาของ บุคคลที่มีต่อโลกและสภาวะแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่ ทักษะคิดเกิดจากการที่บุคคลมีความ สัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสิ่งต่างๆ ในสังคม ชีวิตครอบครัว การศึกษาในโรงเรียนช่วยปูพื้นฐานให้บุคคลสามารถกำหนดมาตรฐานไว้ในใจและปฏิบัติต่อสิ่งต่างๆ ในการสร้าง และทักษะคิดของบุคคลในระยะยาวต่อมา และบุคคลที่มีถิ่นกำเนิด ฐานะทางครอบครัวระดับ การศึกษา ลักษณะการประกอบอาชีพ รวมถึงการสมาคมต่างกันจะมีทักษะคิดต่อโลกและสังคมแตกต่างกัน

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เกวลี พ่วงศรี (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดย และแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกของ องค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา (2557) ได้สรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในด้านบวกหรือในแง่ดีที่บุคลากรมีต่อองค์กรซึ่งส่งผลให้เกิดความยินดีเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความรักในงาน และยอมเสียสละเพื่อองค์กรและเพื่อส่วนรวมเป็นหลักจนกระทั่งเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรของตนจนส่งผลให้สมาชิกองค์กรเกิดสภาวะทางจิตใจ 3 ประการ คือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความผูกพันอันเนื่องจากการลงทุนรวมถึงความผูกพันอันเนื่องจากหน้าที่ในท้ายที่สุด

สุภารัตน์ ครุฑลิก (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กรยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมถึงการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์กร

ภัทราภรณ์ สูงหวล (2557) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลที่ผูกพันแน่นแฟ้นต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ คือ

- 1) มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
- 2) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในองค์กร และ

3) บรรณานุกรมอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปรานอม กิตติสุขฤทธิธรรม (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กรตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2558) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร รวมถึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นตัดสินใจจะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้หรือลาออกจากองค์กร

พงศ์ภัก วังเร็ว (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมถึงความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กร

อริยญา ออมสินสมบุรณ์ (2559) สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร รวมถึงบุคลากรเหล่านี้มีความพร้อมจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นในทางที่ดีของสมาชิกต่อองค์กรที่แสดงถึงความสัมพันธ์ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงก่อให้เกิดความจงรัก ภักดี อุทิศกำลังกายรวมถึงกำลังใจเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

พิชิต เทพวรรณ (2554) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กรโดยองค์กรต่าง ๆ และต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงานเนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก โดยถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราขาดงาน รวมถึงถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูงอัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงต่างให้

ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะทั้งความผูกพันในงานของพนักงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรดังกล่าวได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานและได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจตั้งใจและคำนึงถึงองค์กร
 2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและทำงานโดยไม่ตั้งใจ
 3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน
- ชลธิชา จันทรคล้าย (2558) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายหรือค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายรวมถึงตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. เหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างาน คือหนทางซึ่ง ตนเองจะสามารถทำประโยชน์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายสำเร็จ
4. จากความหมายคำว่า ความรู้สึกผูกพันอาจจะคาดหวังให้เราได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร

สมเดช มุงเมือง (2558) อธิบายถึงผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจรักจะ ขาดงานและเปลี่ยนงานน้อย ไม่ชอบเอาตนเองไปผูกมัดกับตำแหน่งของคนอื่นมีความอดสาหะพยายามและมีความเต็มใจในการทำงานสูง รวมถึงมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าส่วนผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นมีแนวโน้มจะขาดงานและสักระใจลาออกจากงานสูงไม่เต็มใจเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบ ใดๆ ต่อส่วนรวมจะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ และมักมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ

กัญจน์ภัส ชูผล (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรและสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลยรวมถึงผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติการเองและสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรปรารถนา

ศิริไชย สักคีดา (2559) กล่าวถึง บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเห็นว่างาน คือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จบุคคลที่มีความรู้สึก

ผูกพันจะเต็มใจใช้ความพยายามพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร รวมถึงในหลายกรณีความพยายามอาจจะทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญที่สรุปได้ ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันเป็นความรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่
3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรรวมถึงองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กร รวมถึงมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตน

ซูซีย์ สมิททิกอร์ และพงษ์จันทร์ภูยาพาณิชย์ (2559) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือนุคลากรคือองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรนั้น ๆ นอกจากนั้นบุคลากรเหล่านั้นยังต้องมีคุณภาพไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะ ในการทำงานและมีคุณลักษณะต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพคุณลักษณะที่สำคัญและได้รับความสนใจจากทั้งนักวิชาการและนักบริหารในปัจจุบัน ได้แก่ คุณลักษณะที่เรียกว่าความผูกพันต่อองค์กร

สรุป ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรโดยมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือย้ายงาน และสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้เป็นอย่างดีเป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร รวมถึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรและมีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร

2.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นิคิพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า ในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จโดยผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ (Factors Influence to Motivation) เป็นองค์ประกอบ

ที่ทำให้ พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงและแรงจูงใจที่เกี่ยวกับงานที่ทำ (Job Context) โดยที่มีปัจจัยนี้แล้วจะทำให้เกิด ความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมของงาน คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยนี้ถ้าขาดไปก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานโดยไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานมากขึ้นรวมถึงมีส่วนทำให้ การทำงานสุขสบายมากขึ้นป้องกันไม่ให้ขาดงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานจะทำให้ขวัญกำลังใจและความผูกพันในองค์กรของพนักงานปฏิบัติงานไม่ดี

Steers, R. M. (1977) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความ ผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristics) ประกอบด้วย อายุ เพศสถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่ง รวมถึงรายได้และเงินเดือน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยาก ทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่ากับตนเองแม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นทั้งนี้เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

- 2.1. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเองสามารถใช้ดุลยพินิจรวมถึงการตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

- 2.2. ความหลากหลายของงานเป็นงานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถมีลักษณะที่ไม่จำเจและการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ทำท้าทายและกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

- 2.3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงานมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานเป็นระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถ ทำงาน นั้นได้ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน รวมถึงการทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ที่ถูกต้องและมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4. ผลป้อนกลับของงานเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้วก็ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับโดยตรงด้วยตนเองรวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงานหรือจากผู้บังคับบัญชาและเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมถึงการได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเองพัฒนางานเมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work experiences) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กรซึ่งในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบุคคลหรือสมาชิกได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ รวมถึงประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าคุณเองจะได้รับการยอมรับจากองค์กรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ทำให้

3.2 ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ และเป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะของกลุ่มภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี รวมถึงมีความรักสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงานทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทักษะของกลุ่มดีก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา เพศ เชื้อชาติ รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ อีกหลากหลาย ซึ่งพบว่า อายุและระยะเวลาการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะบทบาทที่เกี่ยวข้อง ความผูกพันขององค์กรเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของพนักงานรวมถึงลักษณะของงาน ซึ่ง 3 ลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ขอบเขตของงาน หรือความท้าทาย

2.2 บทบาทความขัดแย้ง

2.3 บทบาทของความทะเยอทะยาน

3. ลักษณะโครงสร้างองค์การที่มุ่งเน้นเรื่องมารยาทขององค์การที่ส่งผลต่อทัศนคติ ซึ่งลักษณะองค์การที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ โครงสร้าง ตามหน้าที่ โครงสร้างทั่วไป โครงสร้างแบบควบคุมหรือโครงสร้างแบบกระจาย

4. ประสิทธิภาพการทำงาน ถือว่าเป็นตัวแทนสำคัญและมีอิทธิพลทางจิตวิทยาซึ่งเหล่านี้เป็นแบบของสังคม Cherrington (1994 อ้างถึงใน พัสกาญจน์ พวงประเสริฐ, 2559) ได้สรุปความผูกพัน ต่อองค์การว่าเกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

4.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอยู่ในองค์การมานานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงผู้ที่มีความสนใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การ มากกว่าเพศชายตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

4.2 ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูงรวมถึงหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง

4.3 ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจ การให้เจ้าหน้าที่ได้ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะสร้างให้เจ้าหน้าที่เกิดความผูกพันต่อองค์การ

4.4 ลักษณะประสิทธิภาพในงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การการรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การและเห็นว่าองค์การเป็นที่พึงได้

สรุป ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้สถานภาพสมรส คุณลักษณะงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทายความก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน คือ ทัศนคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์การความน่าเชื่อถือขององค์การและคุณลักษณะโครงสร้างคือ เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด รวมถึงมีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ

2.3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Porter, L.M., Steers, R.M., & Boulian, P.V. (1974) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีลักษณะ 3 ประการ

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การเป็นเจตคติทางบวกที่มีต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกมีความเชื่อในทางบวกต่อองค์การมีความเชื่อที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การสนับสนุนเป้าหมายขององค์การพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์การรวมถึงมีความเชื่อว่าองค์การที่ตนเองผูกพันอยู่นั้นเป็นองค์การที่ดีที่สุด

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกมีความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถในการปฏิบัติงานรวมถึงองค์การบรรลุเป้าหมายแม้ไม่มีผลตอบแทนรวมทั้งการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การที่สมาชิกแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์การมีความจงรักภักดี ต่อองค์การพร้อมที่จะบอกว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ Kahn, W. A. 1990 ได้เสนอทฤษฎี ความผูกพัน (Engagement theory) ในสถานที่ทำงานซึ่งตีพิมพ์เป็นครั้งแรกในบทความชื่อ “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work” ในวารสาร “Academy of Management Journal” ซึ่งได้นิยามความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกของพนักงาน ทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก และทางร่างกาย ในเวลาต่อมามีนักวิชาการจำนวนมากนำแนวคิดนี้ไปศึกษาพัฒนาต่ออย่างกว้างขวาง

โดยแนวคิดวิธีแบบความต้องการ-การทำให้พึงพอใจของ Kahn (Kahn's Need-Satisfying Approach) นี้แบ่งองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความมีคุณค่า ที่นิยามความรู้สึกของการได้รับการตอบแทนกลับจากการทำหน้าที่ของตนเอง

2. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถที่แสดงว่าบุคคลนั้น ๆ ไม่มีความกลัวหรือไม่มีผลลัพธ์ในเชิงลบต่อภาพลักษณ์ของตนเองสถานะหรืออาชีพ

3. ความพร้อมใช้งาน ที่แสดงถึงความรู้สึกในการเป็นเจ้าของทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการทำงาน แนวคิดวิธีแบบหลายมิติของ Saks, A.M. (2006) เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าความผูกพันของพนักงานต่อ องค์การ ประกอบจากหลากหลายมุมมองรวมถึงมิติที่แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลและผลลัพธ์ซึ่งทำให้เห็นภาพรวมของโมเดลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น โดยระบุว่า ความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์การแบบหลายมิติ หมายถึง ปัจจัยที่แตกต่างและมีความเป็นเอกลักษณ์ ประกอบด้วยจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมกระทำที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ผลการศึกษานี้ของ Saks ได้แนะนำว่าปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ ความเหมาะสมของงานความยึดมั่นด้านจิตใจรวมถึงบรรยากาศทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อการพัฒนา

ความผูกพันของพนักงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีอิทธิพลส่งผลต่อปัจจัยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความพยายามทุ่มเท และความตั้งใจที่จะ ลาออกซึ่ง โมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของ Saks นี้ได้รับการอ้างอิงและกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในวงวิชาการ (ศรัณยา แสงลิ้มสุวรรณ และคณะ, 2556)

แนวคิดของ Kanter (1968 อ้างถึงใน อัจฉริยา นิลละมั่ง, 2557) ได้กล่าวถึงรูปแบบ ความผูกพันต่อองค์กร มีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะทิ้งองค์กรไป
2. ความผูกพันแบบยึดติด คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อใหบุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบรวมถึงเหรียญตรา
3. ความผูกพันแบบควบคุม คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

แนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและใช้อย่างแพร่หลายซึ่งใช้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กรให้กระจ่างชัดรวมถึงสามารถประเมินระดับความผูกพันของแต่ละบุคคลได้ครอบคลุมโดยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้สึกผูกพันด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ คือ บุคลากรมีความผูกพันในด้านจิตใจ เนื่องจากพวกเขาปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร
2. ความรู้สึกผูกพันด้านการคงอยู่ คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันในด้านการคงอยู่ เนื่องจากพวกเขาจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร
3. ความรู้สึกผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ผูกพันในด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากพวกเขาควรที่จะอยู่ในองค์กร ลักษณะทั้ง 3 ประการ เป็นมุมมองความผูกพันอย่างเชื่อมโยงและประเมินระดับความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรตามสภาพจิตใจของแต่ละบุคคล เช่น บุคลากรบางคนอาจรู้สึกว่าจะจำเป็นและควรอยู่ในองค์กรทั้ง ๆ ที่ไม่ปรารถนาที่จะอยู่เลย ทั้งนี้เนื่องจากเขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่

สรุป ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพ การกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่างและความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กรรวมถึงเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร รวมถึงทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ในหลายรูปแบบของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็น สมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป รวมถึงความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้องค์กรมีความเชื่อมั่น และมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและมีส่วนร่วมต่อบทบาท

ในทางสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมายและรวมไปถึงชื่อเสียงขององค์กรโดยรวมตลอดจนความภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อ องค์กรแต่ผลที่ตามมาทางอ้อม นับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยลดอัตราการย้ายงานและอัตราการขาดงานพร้อมๆ รวมถึงช่วยให้สมาชิกมีความทุ่มเทในงานมากยิ่งขึ้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ขงยุทธ ฉายแสง และ วรรณวีร์ บุญคุ้ม (2553) วิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจจราจร จังหวัดนครปฐมผลจากการศึกษาพบว่า 1.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจจราจรจังหวัดนครปฐมที่ระบุโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับคือ ด้านทรัพยากร ด้านกระบวนการบริหาร ด้านคุณภาพงาน และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจจราจรจังหวัดนครปฐมที่ระบุโดยประชาชน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับคือด้านทรัพยากร ในด้านคุณภาพงาน ในด้านกระบวนการบริหาร รวมถึงด้านการมีส่วนร่วม 2.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจจราจรจังหวัดนครปฐมจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า แตกต่างกันตามตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงเมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาและสายงานที่รับผิดชอบพบว่า ไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจจราจรจังหวัดนครปฐมจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของประชาชน พบว่า แตกต่างกันตามระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงเมื่อเปรียบเทียบตามเพศ อายุและอาชีพพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. เสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจจราจรจังหวัดนครปฐมคือ การเพิ่มกำลังพลการเสนอเพิ่มงบประมาณเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจการสร้างความสัมพันธ์รวมถึงการเพิ่มเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยอย่างเร่งด่วน

กาญจนา สวัสดิ์ (2554) “ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการวิจัยสรุป พบว่า สมาชิกผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 - 40 ปี สมรสแล้ว การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา อาชีพเกษตรกรมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 1,0001 - 20,000 บาท สมาชิกในครอบครัว 3 - 4 คนเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน 1 - 2 ปี ใช้บริการกองทุนหมู่บ้านมากกว่า 6 เดือนต่อครั้ง รู้จักกองทุนหมู่บ้านจาก

ผู้นำชุมชนและการใช้บริการด้านการกู้ยืมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน ตำบลลำพูนอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดกลุ่มเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดข้อมูลพื้นฐานของสมาชิกกองทุนทุกด้าน รวมถึงการยกเว้นเพศทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัด สุราษฎร์ธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน รวมถึงการจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ถ้าอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชมนกัธ วิจิตรชัยกุล (2563) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงมีอายุ 30-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 5-10 ปี การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ด้านภาพรวม พบว่ามีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.173 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านคุณภาพงาน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .192 รองลงมาคือ ด้านความรวดเร็ว มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.176 ด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.252 รวมถึงด้านปริมาณงานมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.482 ตามลำดับ

กนกวรรณ ธนาธิศสมบุญ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ (1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (2) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (3) การ

ได้รับความยุติธรรมในหน่วยงาน (4) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและ (5) นโยบายและการบริหารงานผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน จำนวน 180 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ รวมถึงข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (The pearson product moment correlation coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า 1. เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานด้วย t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าเพศระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่สำหรับอายุและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 2. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทานพบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงการมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงยกเว้นปัจจัยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ปีติ วัลยะเพ็ชร (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือใน 8 ด้าน ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานความพอเพียงของรายได้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าความยุติธรรมในหน่วยงานสวัสดิการในหน่วยงานความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานและเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ จำแนกตามยศทางทหาร อายุราชการและตำแหน่งหน้าที่การงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ จำนวน 117 คน ชั้นยศ ตั้งแต่จ่าตรี-นาวาเอก (พิเศษ) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูงโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ในด้านสภาพการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ

ผู้ได้บังคับบัญชาด้านความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ ในหน่วยงานด้านโอกาสความก้าวหน้า รวมถึงด้านความยุติธรรมในหน่วยงานเป็นลำดับสุดท้ายมีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับต่ำคือด้านความพึงพอใจของรายได้ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารที่มียศทางทหารและมีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันรวมถึงการมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่วนข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ขันตริภักย์ ดันติเฉลิม (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บรรเทาสาธารณภัย ของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัย (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม จำแนกตามเพศระดับชั้นยศระดับการศึกษาอายุราชการและประสบการณ์เกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย และ (3) ศึกษาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือด้านข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม จำนวน 152 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจด้านขั้นตอนและการปฏิบัติค่านิยมบทบาทในการปฏิบัติงานของหน่วยค่านิยมปฏิบัติด้านการจัดองค์กรและด้านยุทธวิธีและงบประมาณมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม ในระดับต่ำบุคลากรที่มีเพศระดับชั้นยศอายุราชการและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยโดยแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยไม่แตกต่างกันส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกันที่รวมถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยคือจัดฝึกอบรมข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหมเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัยทั้งในด้านระเบียบปฏิบัติพระราชบัญญัติกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติและควรจัดฝึกอบรมการปฏิบัติงานและการประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรเทาสาธารณภัยเพื่อรวมถึงการดำเนินงานที่สอดคล้องต่อเนื่องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันตลอดจนก่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานร่วมกัน

จิโรจ กุจะนา (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่านกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน จำนวน 468 คนโดยวิธีการสุ่มแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรในจังหวัดน่านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากเป็นลำดับแรกได้แก่ด้านการดำเนินชีวิตรองลงมาได้แก่ด้านการบริหารงานด้านลักษณะงานรวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามลำดับส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานรวมถึงในด้านการดำเนินชีวิต พบว่า ไม่มีความแตกต่าง 3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน ได้แก่ ควรใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานควรสนับสนุนอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัยควรเพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้นรวมถึงควรใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต

สุริพร สงหมื่นไวย (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (2) ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (3) เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ (4) แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การแจกแจงข้อมูล จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ค่าสถิติ t-test independent group เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างรวมถึงสถิติ One-way ANOVA สำหรับตัวแปรมากกว่าสองตัวขึ้นไปโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

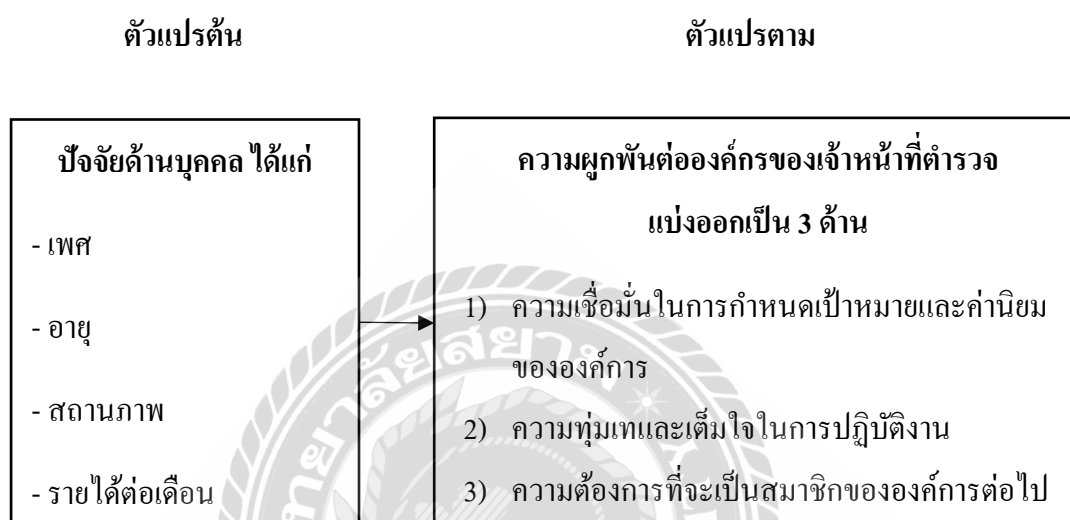
Woodcock (1989) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานและไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาคือในด้านของปัจจัยในขั้นตอนการปฏิบัติงาน รองลงมาคือปัจจัยในด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี ปัจจัยในด้านงบประมาณ ปัจจัยในด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร รวมถึงปัจจัยในด้านภาวะความเป็นผู้นำตามลำดับ

Taylor, Frederick W (1997) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษา บริษัท สุธานี จำกัด” พบว่า ระดับความคิดเห็น ปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยการยอมรับนับถือ รวมทั้งปัจจัยการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อ ปัจจัยลักษณะของงาน รวมถึงปัจจัยการฝึกอบรมการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

Peterson, E., and Plowman G. E (1989) ศึกษา “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกไปสอดส่องด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านการควบคุมดูแลและด้านการเขียนรายงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านการมอบหมายงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติด้านการเขียนรายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด
ฉะเชิงเทรา โดยผู้วิจัยใช้หลักการและแนวคิด ของ Dave (2007) , Pollock (2008) , จารุพันธ์ อธิธา
วัชกุล (2551) ซึ่งอธิบายเป็นกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในเชิงประจักษ์ข้อมูลและวิเคราะห์ให้ทราบถึงสาเหตุที่มีส่วนสัมพันธ์กันกับข้อมูลในเชิงคุณภาพ ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามระเบียบวิธีการ ผู้วิจัยจะนำเสนอวิธีการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 วิธีการดำเนินการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราซึ่งเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการทำวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเชิงปริมาณ

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยทำการแบบสอบถามให้แก่กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ที่ได้กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 4 ข้อมูลจากการที่ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถาม ตามขั้นตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับมา

ขั้นตอนที่ 5 รวบรวมข้อมูลจากขั้นตอนที่ 4 นำมาวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 6 นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 5 มาเขียนข้อค้นพบในการวิจัยเพื่อการตรวจสอบจากแนวคิด ทฤษฎี เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 7 จัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 6,072 คน (ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2565)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้วิจัยทำการคำนวณหาค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ของทาร์โร่ ยามานะ (Tara Yamane) มีสูตรที่ใช้ในการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ (คน)

N คือ ขนาดประชากร (คน)

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

โดย N = จำนวนนักท่องเที่ยวชาวไทย ที่เดินทางมาท่องเที่ยวจังหวัดฉะเชิงเทรา ในปีพุทธศักราช 2566 จำนวน 4,585,935 คน ค่าความคลาดเคลื่อน (e) = 0.05 จึงสามารถแทนค่าสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{6,072}{1 + (6,072)(0.05)^2}$$

$$n = 375.27$$

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จากผลการคำนวณ ผู้วิจัยจึงขอปัดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจาก 375.27 เป็น 375 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ 375 คน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้สร้างเป็นกรอบแนวคิดและตัวแปรที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ และนำไปสู่ขั้นตอนในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
4. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
5. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. นำเสนอร่างแบบสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
9. รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ข้อคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert, 1976, p,247) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดยะลา ด้านความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรคำนวณอันตรภาคชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2558) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\ \text{สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ} &= \frac{(5-1)}{5} = 0.08 \end{aligned}$$

โดยแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้ในการตีความหมายของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์ในส่วนที่ 2 (สมชาย วรภิรมย์สกุล, 2554) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบแบบเสรี

3.4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพแบบสอบถามโดยความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษา ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

2. สร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้รวบรวมข้อมูล ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา กำหนดประเด็นไว้เข้าสู่ประเด็นคำถามในรูปมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (likert) แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

3. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมจำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item – objective congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC ดังนี้

การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของนวัตกรรมโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างนวัตกรรมกับจุดประสงค์คำนวณจากสูตร ดังนี้ (สมนึก ภัททิยนิ 2537 : 67)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างนวัตกรรมกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมและเนื้อหา
	$\sum R$	แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน จำนวนข้อคำถามของแบบสอบถาม

4. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α – coefficient) ตามวิธีการของครอ

นบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสามารถนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัย “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้บริหาร จำนวน 375 ฉบับ โดยทำการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐% ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดและนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยศึกษาจากความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง ดังนี้

ตอนที่ 1 : ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 2 : ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 3 : ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
N	หมายถึง ขนาดประชากร
n	หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
SS	หมายถึง ผลรวมของผลต่างกำลังสอง

MS	หมายถึง ค่าเฉลี่ยผลรวมคะแนนยกกำลังสอง (mean square)
df	หมายถึง ชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
p	หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
LSD	หมายถึง ค่าสถิติสำหรับการทดสอบความแตกต่างด้วยการจับคู่พหุคูณ
t	หมายถึง ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t - Distribution
F	หมายถึง ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F -Distribution
Sig	หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน แสดงเป็นค่าความถี่และค่าร้อยละ รายละเอียดแสดงตามตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัด ตำรวจจังหวัดฉะเชิงเทรา

N = 375		
ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	177	47.20
- หญิง	198	52.80
2. อายุ		
- 20-29 ปี	112	29.80
- 30-39 ปี	126	33.60
- 40-60 ปี	76	20.26
- 61 ปีขึ้นไป	61	16.34
รวม	375	100.00

N = 375		
ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
- โสด	262	69.86
- สมรส	113	30.14
4. รายได้ต่อเดือน		
- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	82	21.86
- 10,001-20,000 บาท	141	37.60
- 20,001-30,000 บาท	71	18.93
- 30,001 บาทขึ้นไป	81	21.61
รวม	375	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจจังหวัด
ฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 อายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี
คิดเป็นร้อยละ 33.60 มีสถานภาพโสด จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 69.86 และมีรายได้ต่อเดือน
ตั้งแต่ 10,000-20,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60

ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน สังกัดตำรวจจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัด
ตำรวจจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ของ
องค์กร
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป โดยมีลักษณะ
เป็นมาตราโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดตามตาราง 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม

ที่	ความผูกพันต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.45	0.62	มากที่สุด
2.	ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	4.63	0.60	มากที่สุด
3.	ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	4.62	0.57	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.52	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม อยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด
($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ
เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมาคือด้านด้านความ
ต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และด้านความ
เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.45$) ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ที่	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม	4.53	0.53	มากที่สุด
2.	กฎ ระเบียบ การบังคับบัญชาที่หน่วยงานกำหนดสามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้	4.56	0.66	มากที่สุด
3.	ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของท่าน	3.52	0.63	มาก
4.	ท่านมีความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่งกับนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานของท่าน	4.52	0.61	มากที่สุด
5.	ท่านคิดเสมอว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง	4.51	0.66	มากที่สุด
รวม		4.45	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ กฎ ระเบียบ การบังคับบัญชาที่หน่วยงานกำหนดสามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาคือ การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือท่านมีความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่งกับ นโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$)

รองลงมาคือท่านคิดเสมอว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน

ที่	ด้านความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ให้กับ การปฏิบัติงาน	4.53	0.59	มากที่สุด
2.	ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของ หน่วยงาน	4.47	0.69	มากที่สุด
3.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะ เลิเวลาทำงานเลิกไปแล้ว	4.45	0.67	มากที่สุด
4.	บ่อยครั้งที่ท่านนำงานที่รับผิดชอบ กลับไปทำต่อที่บ้าน	4.33	0.85	มากที่สุด
5.	ท่านทำงานด้วยความพยายามเต็มที่โดย ไม่ให้เกิดความผิดพลาด	4.37	0.95	มากที่สุด
รวม		4.48	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากที่สุด คือ ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ให้กับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้

เสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาทำงานเลิกไปแล้ว ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ท่านทำงานด้วยความพยายามเต็มที่โดยไม่ให้เกิดความผิดพลาด ($\bar{X} = 4.37$) และบ่อยครั้งที่ท่านนำงานที่รับผิดชอบกลับไปทำต่อที่บ้าน ($\bar{X} = 4.33$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดยะลา ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ที่	ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1.	ท่านมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	4.52	0.60	มากที่สุด
2.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ตัดสินใจทำงานที่ หน่วยงานนี้	3.57	0.70	มากที่สุด
3.	ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะขอย้ายจากตำรวจใน เพื่อไปทำงานที่อื่น	3.65	0.59	มากที่สุด
4.	แม้ว่างานใหม่จะมีเงินเดือนสูงกว่าท่านก็เต็มใจ ที่จะทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป	4.53	0.50	มากที่สุด
5.	ท่านมีความตั้งใจที่หน่วยงานนี้ไปตลอดตราบ เท่าที่องค์กรยังอยู่	4.69	0.50	มากที่สุด
รวม		4.60	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดยะลา ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียง 3 ลำดับแรกจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีความตั้งใจที่หน่วยงานนี้ไปตลอดตราบเท่าที่องค์กรยังอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมาคือท่านไม่เคยมีความคิดที่จะขอย้ายจากตำรวจในเพื่อไปทำงานที่อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.65$) และท่านมีความภาคภูมิใจที่ตัดสินใจทำงานที่หน่วยงานนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.57$)

ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดยะลา

ตารางที่ 4.6 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ

ที่	ความคิดเห็น	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.19	0.26	4.18	0.29	0.22	0.17
2.	ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.28	0.22	4.13	0.35	3.66	0.18
3.	ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	4.15	0.32	4.20	0.35	-0.98	0.17
รวม		4.25	0.21	4.19	0.28	1.61	0.23

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.7 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดยะลา จำแนกตามอายุ

ที่	ความคิดเห็น	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	F	p
1.	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	20-29 ปี	4.16	0.40	0.66	0.61
		30-39 ปี	4.21	0.22		
		40-60 ปี	4.16	0.26		
		61 ปีขึ้นไป	4.18	0.44		
	ด้านความเต็มใจที่จะใช้					
2.	ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	20-29 ปี	4.07	0.46	1.67	0.18
		30-39 ปี	4.33	0.14		
		40-60 ปี	4.10	.031		
		61 ปีขึ้นไป	4.05	0.44		
3.	ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	20-29 ปี	4.20	0.34	0.15	0.93
		30-39 ปี	4.19	0.31		
		40-60 ปี	4.15	0.36		
		61 ปีขึ้นไป	4.17	0.31		
รวม		20-29 ปี	4.27	0.31		
		30-39 ปี	4.21	0.39	0.27	0.61
		40-60 ปี	4.19	0.39		
		61 ปีขึ้นไป	4.24	0.36		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดยะลา จำแนกตามอายุ ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.8 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดยะลา จำแนกตามสถานภาพ

ที่	ความคิดเห็น	โสด		สมรส		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.26	0.29	4.18	0.26	0.06	0.91
2.	ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.14	0.31	4.27	0.27	0.06	0.003
3.	ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	4.22	0.26	4.13	0.33	0.01	0.99
รวม		4.22	0.26	4.13	0.33	0.01	0.99

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดยะลา จำแนกตามสถานภาพ พบว่าการเปรียบเทียบโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ที่	ความคิดเห็น	ไม่เกิน 10,000		10,000-20,000		20,001-30,000		30,001 บาท		t	p
		บาท		บาท		บาท		ขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.26	0.29	4.18	0.26	4.14	0.29	4.25	0.32	0.06	0.91
2.	ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.14	0.31	4.27	0.27	4.10	0.34	4.23	0.26	0.06	0.003
3.	ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาาพขององค์กรต่อไป	4.22	0.26	4.13	0.33	4.22	0.36	4.28	0.24	0.01	0.99
รวม		4.32	0.39	4.35	0.32	4.24	0.37	4.33	0.13	0.08	0.10

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยศึกษาจากความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัยซึ่งมี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 : ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 2 : ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 3 : ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 อายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 126

คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 มีสถานะภาพโสด จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 69.86 และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000-20,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60

5.1.2 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมาคือด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) ซึ่งสามารถสรุปในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ กฎ ระเบียบ การบังคับบัญชาที่หน่วยงานกำหนดสามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาคือ การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือท่านมีความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่งกับ นโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาคือท่านคิดเสมอว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.52$)

2. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากที่สุด คือ ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ให้การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้

เสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาทำงานเลิกไปแล้ว ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ท่านทำงานด้วยความพยายามเต็มที่โดยไม่ให้เกิดความผิดพลาด ($\bar{X} = 4.37$) และบ่อยครั้งที่ท่านนำงานที่รับผิดชอบกลับไปทำที่บ้าน ($\bar{X} = 4.33$)

3. ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียง 3 ลำดับแรกจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีความตั้งใจที่หน่วยงานนี้ไปตลอดตราบเท่าที่องค์กรยังอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมาคือท่านไม่เคยมีความคิดที่จะขอย้ายจากตำรวจในเพื่อไปทำงานที่อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) และท่านมีความภาคภูมิใจที่ตัดสินใจทำงานที่หน่วยงานนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.57$)

5.1.3 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างซึ่งสามารถอธิบายแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง
2. ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง
3. ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพ พบว่าการเปรียบเทียบโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน
4. ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนี้

5.2.1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมาคือด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไตรรัตน์ ยืนยง (2557) ได้ศึกษาปัจจัยการตลาดรถมือสองในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อรถมือสองในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26–35 ปี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน รายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับ พันตำรวจตรียุทธร ฉายแสง (2563) วิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐมผลจากการศึกษาพบว่า 1.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐมที่ระบุโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงตามลำดับคือ ด้านทรัพยากร ด้านกระบวนการบริหาร ด้านคุณภาพงาน และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐมที่ระบุโดยประชาชน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงตามลำดับคือด้านทรัพยากร ในด้านคุณภาพงาน ในด้านกระบวนการบริหาร รวมถึงด้านการมีส่วนร่วม 2.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐมจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า แตกต่างกันตามตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงเมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาและสายงานที่รับผิดชอบพบว่า ไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของประชาชน พบว่า แตกต่างกันตามระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงเมื่อ

เปรียบเทียบตามเพศ อายุและอาชีพพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. เสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจจราจรจังหวัดนครปฐมคือ การเพิ่มกำลังพลการเสนอเพิ่มงบประมาณเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจการสร้างความสัมพันธ์รวมถึงการเพิ่มเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยอย่างเร่งด่วน สอดคล้องกับ กาญจนา สวัสดิ์ (2563) “ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านตำบลลำพูนอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการวิจัยสรุป พบว่า สมาชิกผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 - 40 ปี สมรสแล้ว การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา อาชีพเกษตรกรมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท สมาชิกในครอบครัว 3 - 4 คนเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน 1 - 2 ปี ใช้บริการกองทุนหมู่บ้านมากกว่า 6 เดือนต่อครั้ง รู้จักกองทุนหมู่บ้านจากผู้นำชุมชนและการใช้บริการด้านการกู้ยืม ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน ตำบลลำพูนอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดกลุ่มเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดข้อมูลพื้นฐานของสมาชิกกองทุนทุกด้าน รวมถึงการยกเว้นเพศทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัด สุราษฎร์ธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน รวมถึงการจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ถ้าอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ชมนกัศ วิจิตรชัยกุล (2563) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกะปิกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงมีอายุ 30-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 5-10 ปี การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ด้านภาพรวม พบว่ามีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.173 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านคุณภาพงาน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.192 รองลงมาคือ ด้านความรวดเร็ว มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.176 ด้านความประหยัดหรือคุ่มค่าของทรัพยากร มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.252 รวมถึงด้านปริมาณงานมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.482 ตามลำดับ สอดคล้องกับ กนกวรรณ ธนาธิสมบุญ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ผลการศึกษาพบว่า 1. เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานด้วย t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าเพศระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่สำหรับอายุและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 2. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานพบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงการมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงยกเว้นปัจจัยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

5.2.2. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับ ปิติ วัลยะเพ็ชร (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ใน 8 ด้าน ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานความพอเพียงของรายได้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโอกาสความก้าวหน้าความยุติธรรมในหน่วยงานสวัสดิการในหน่วยงานความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานและเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ จำแนกตามยศทางทหาร อายุราชการและตำแหน่งหน้าที่การงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ จำนวน 117 คน ชัยยศ ตั้งแต่จ่าตรี-นาวาเอก (พิเศษ) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ

ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูงโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ในด้านสภาพการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ ในหน่วยงานด้านโอกาสความก้าวหน้ารวมถึงด้านความยุติธรรมในหน่วยงานเป็นลำดับสุดท้ายมีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับต่ำคือด้านความเพียงพอของรายได้ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารที่มียศทางทหารและมีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันรวมถึงการมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่วนข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชันดิรัชต์ ตันติเฉลิม (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัย ของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัย (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหมจำแนกตามเพศระดับชั้นยศระดับการศึกษาอายุราชการและประสบการณ์เกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย และ (3) ศึกษาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือด้านข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม จำนวน 152 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจด้านขั้นตอนและการปฏิบัติค่านิยมบทบาทในการปฏิบัติงานของหน่วยขึ้นตรงปฏิบัติด้านการจัดองค์กรและด้านยุทธโศปกรณ์และงบประมาณมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม ในระดับต่ำบุคลากรที่มีเพศระดับชั้นยศอายุราชการและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยโดยแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยไม่แตกต่างกันส่วนบุคคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกันที่ รวมถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยคือจัดฝึกอบรมข้าราชการสำนักโยธาธิการ

กลาโหมเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัยทั้งในด้านระเบียบปฏิบัติพระราชบัญญัติกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติและควรจัดฝึกอบรมการปฏิบัติงานและการประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรเทาสาธารณภัยเพื่อรวมถึงการดำเนินงานที่สอดคล้องต่อเนื่องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันตลอดจนก่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับ จิโรจ คุณะนา (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน จำนวน 468 คน โดยวิธีการสุ่มแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรในจังหวัดน่านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากเป็นลำดับแรกได้แก่ด้านการดำเนินชีวิตรองลงมาได้แก่ด้านการบริหารงานด้านลักษณะงานรวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามลำดับส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานรวมถึงในด้านการดำเนินชีวิต พบว่า ไม่มีความแตกต่าง 3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน ได้แก่ ควรใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานควรสนับสนุนอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัยควรเพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้นรวมถึงควรใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับ บุญยืน รัตนชาติ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีประสิทธิภาพปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ในประเด็นปัจจัยบุคคลการบริหารงานบุคคลการบังคับบัญชาและระเบียบ

กฎหมายการศึกษาครั้งนี้ ใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษาคือบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล จำนวน 97 คน โดยใช้แบบสอบถามการสังเกตการณ์การวิเคราะห์เอกสารเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและแปรผลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยแล้วสรุปผลการศึกษาได้พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลพบว่าปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์กับโครงการ/ กิจกรรมพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในด้านการศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีรวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น สอดคล้องกับสุริพร สงหมั่นไวย (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (2) ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (3) เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ (4) แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การแจกแจงข้อมูล จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ค่าสถิติ t-test independent group เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างรวมถึงสถิติ One-way ANOVA สำหรับตัวแปรมากกว่าสองตัวขึ้นไปโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1. ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้

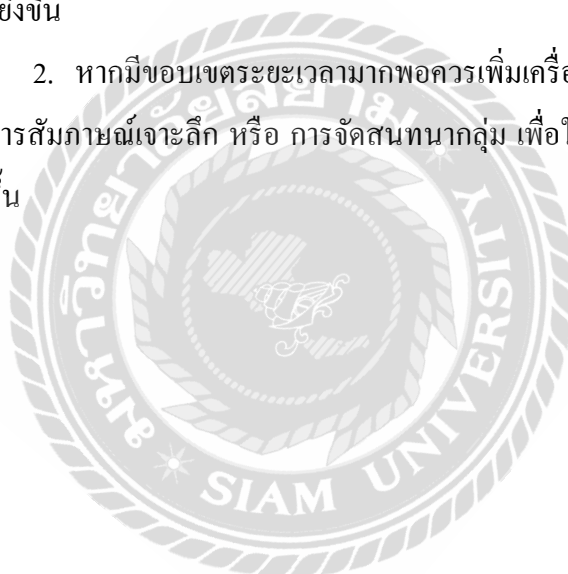
1. ควรจัดให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกันหรือวิธีการแนวทางที่จะช่วยพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างสมาชิกแต่ละฝ่ายให้ไปในทิศทางเดียวกัน
2. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา จะต้องให้ความสำคัญและให้ความสนใจในเรื่อง Generation ต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะของแต่ละ Generation ว่าเป็นอย่างไรมีลักษณะเด่นอะไรบ้าง ชอบอะไร ไม่ชอบอะไร และให้กลุ่มคนในแต่ละรุ่นได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ชัดเจน

โดยงานที่ได้รับมอบหมายควรมีลักษณะงานไม่ซับซ้อน และง่ายต่อการปฏิบัติงาน จึงจะสามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ และทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

5.3.2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้สนใจวิจัยในครั้งนี้ต่อไปดังนี้

1. ควรจะขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้นไปยังหน่วยงานอื่นๆในสำนักงานตำรวจเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่นำมาทำการวิเคราะห์สามารถนำมาใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรได้ดียิ่งขึ้น
2. หากมีขอบเขตระยะเวลามากพอควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก หรือ การจัดสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายหรือเฉพาะเจาะจงมากขึ้น



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช). คลังปัญญา มสธ.
- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และ จูฑา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์
ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 21). สามลดา.
- กาญจนา สวัสดิ์. (2554). ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านตำบลลาปูน อำเภอนา
สาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์
ธานี.
- กิตติศักดิ์ อังคะนาวัน, ญาดา วรรณสุข, จิตตินันท์ วุฒิกกร, และ เพ็ญศรี บางบอน. (2561). ปัจจัยที่มี
ผลต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อรถยนต์ผ่านเดิ์นที่รถมือสอง ในเขตจังหวัดชลบุรี. วารสาร
บัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 2(16). [https://so04.tci-
thaijo.org/index.php/mgsj/article/view/199562/140304](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/mgsj/article/view/199562/140304)
- เกวลี พ่วงศรี. (2557). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป. (สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ขวัญชนก ทิพย์ดวงดา. (2557). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด
ส่วนงานกองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิชาสา
นเทศศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขันติรักษ์ ดันติเฉลิม. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัย
ของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุนันท์ อธิธาวัชกุล. (2551). บริหารคนเหนือตำรา. กรุงเทพฯธุรกิจ Bizbook.

- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). *ปัจจัยกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์). คลังปัญญามหาวิทยาลัยปากร.
- จิโรจ อุจะนา. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ชมนกัธ วิจิตรชัยกุล. (2563). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกะปิ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชลธิชา จันทรค้อย. (2558). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจค้าปลีก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร)*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาริณี จันทรแสงศรี. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. (วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. *สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 38(2), 655-667. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/download/242710/164928/838108>
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไตรรัตน์ ยืนยง. (2557). *ปัจจัยการตลาดรถมือสองในเขตกรุงเทพมหานคร*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 6(66), 66-75.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ*. สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์. (2557). *แนวคิดทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ในการให้บริการสาธารณะหน่วยที่ 5*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ชานินทร์ ศิลป์ จารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยSPSS. วี อินเทอร์เน็ตปรี้น.
- นันทนา ธรรมบุษย์. (2540). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. วารสารแนะแนว, 31(166), 25-30.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). รวมสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). สุวีริยาสาส์.
- ปรานอม กิตติคุชฎิธรรม. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิติ วัลยะเพ็ชร. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์ศักดิ์ วังเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ภัทรภรณ์ สูงหวล. (2557). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ขงยุทธ ฉายแสง และ วรรณวีร์ บุญคุ้ม. (2553). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 2(1), 194-206. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/suedureasearchjournal/article/view/7222>
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2546). หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. ไทยอนุเคราะห์ไทย.
- วรเดช จันทรศร. (2559). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7). พริกหวานกราฟฟิค.
- วิชัย แหวนเพชร. (2534). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. วิทยาลัยครูพระนคร.
- วิทยา ดำนังราษฎร์. (2556). The heart of service: หัวใจการบริการสู่ความสำเร็จ. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศรัญญา แสงลัสมสุวรรณ, สุพจน์ นาคสวัสดิ์, พูลพงศ์ สุขสว่าง และ กาญจนา แสงลัสมสุวรรณ. (2556). การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น

- ในประเทศไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 19(2), 77-94. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSRI/article/view/10733>
- ศิริไชย ศักดิ์ดา. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค. พัฒนาการศึกษา.
- สนธยา พงษ์สุริยวรรณ. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานจังหวัดภาคใต้ การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ กระทรวงมหาดไทย (รายงานการวิจัย). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมนันท์ สุทธารัตน์ และ กัญญดา ประจุศิลป์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจนเอร์ชั้นวายโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารพยาบาลตำรวจ, 7(1), 239-252. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/policeurse/article/view/41113>
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ยุวัฒน์ ยุเมธี และ ชชาญชัย จิตรเหล่าอาพร. (2564). ความล้มเหลวเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย. วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ, 2(3), 69-76. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/TRDMJOPOLISU/article/view/254524>
- สุดารัตน์ คุรุสีก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุริพร สงหมื่นไวย. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนัญญา ขลกลิล, ประยงค์ มีใจชื้อ และ วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2564). ผลกระทบของภาระงานและความเครียดในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรในกรมสรรพากร. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 16(1), 97-111. <https://journal.lib.buu.ac.th/index.php/parituch/article/view/7611>

อริยญา ออมสินสมบูรณ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก.* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุทัย หิรัญโต. (2523). *การปกครองท้องถิ่น*. โอเดียนสโตร์.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Becker, S.W & Neuhauser, D. (1975). *The efficient organization*. Elsevier Scientific Publishing Co.

Certo, Samuel C. (2000). *Modern management: Diversity, quality, ethics, and the global environment* (8th ed.). Prentice - Hall.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The academy of management journal*, 33(4), 692-724. <https://www.jstor.org/stable/256287>

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517. <https://doi.org/10.2307/2092438>

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (Vol. 2). Wiley.

Millet. (1964). *Management in the Public Service, The quest for effective performance*. McGraw-Hill.

Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982). *Employee—Organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.

Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.

Porter, L.M., Steers, R.M., & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>

- Saks, A.M. (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement", *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schein, Edgar. (1970). *Organizational psychology*. Prentice-Hall.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (1991). *Consumer behavior* (4th ed.). Prentice-Hall International.
- Smith, M. L., Glass, G. V., & Miller, T. I. (1980). *The benefits of psychotherapy*. John Hopkins University Press.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://www.jstor.org/stable/2391745>
- Taylor, Frederick W. (1997). *The principles of scientific management*. Dover Publications.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual* (2nd ed). Routledge.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน
สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยสยาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้
 - ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา
 - ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบแบบเสรี
3. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง
4. แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้ประกอบการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ทุกคำตอบจะถูกรวบรวมไว้เป็นความลับ และจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

นาย ชีรธร ดันยะกุล
 นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยสยาม
 ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน
สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัด
 ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หรือเพิ่มเติมข้อมูลให้ตรงกับความเป็นจริงของ
 ท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ อายุ 20-29 ปี ☐ อายุ 30-39 ปี
☐ อายุ 40-60 ปี ☐ อายุ 61 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส
4. รายได้ต่อเดือน ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
☐ 10,001-20,000 บาท
☐ 20,001-30,000 บาท
☐ 30,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดยะลา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้ตรงตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีรายละเอียดระดับความคิดเห็นและระดับคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม					
2. กฎ ระเบียบ การบังคับบัญชาที่หน่วยงานกำหนดสามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้					
3. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของท่าน					
4. ท่านมีความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่งกับนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานของท่าน					
5. ท่านคิดเสมอว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง					
ด้านความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ให้กับการทำงาน					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน					
8. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาที่งานเลิกไปแล้ว					
9. บ่อยครั้งที่ท่านนำงานที่รับผิดชอบกลับไปทำต่อที่บ้าน					
10. ท่านทำงานด้วยความพยายามเต็มที่โดยไม่ให้เกิดความผิดพลาด					
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป					
11. ท่านมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป					
12. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ตัดสินใจทำงานที่หน่วยงานนี้					
13. ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะขอย้ายจากตำรวจใน เพื่อไปทำงานที่อื่น					
14. แม้ว่างานใหม่จะมีเงินเดือนสูงกว่าท่านก็เต็มใจที่จะทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป					
15. ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะขอย้ายจากตำรวจใน เพื่อไปทำงานที่อื่น					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

❀ ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี ❀



ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	78.43	184.116	.836	.968
item2	78.43	185.013	.845	.968
item3	78.23	186.944	.744	.969
item4	78.30	184.976	.729	.969
item5	78.57	184.116	.748	.969
item6	78.33	183.264	.898	.967
item7	78.43	188.116	.683	.969
item8	78.73	187.168	.604	.970
item9	78.63	182.999	.807	.968
item10	78.33	187.264	.696	.969
item11	78.27	191.582	.641	.970
item12	78.53	183.982	.717	.969
item13	78.60	188.179	.683	.969
item14	78.43	184.392	.822	.968
item15	78.37	183.068	.848	.968
item16	78.20	185.476	.782	.968
item17	78.30	184.286	.761	.969
item18	78.53	183.223	.749	.969

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item19	78.30	182.355	.899	.967
item20	78.37	186.999	.702	.969
item21	78.73	186.616	.628	.970
item22	78.60	181.559	.826	.968
item23	78.33	183.264	.898	.967
item24	78.43	188.116	.683	.969
item25	78.73	187.168	.604	.970
item26	78.63	182.999	.807	.968
item27	78.33	187.264	.696	.969
item28	78.27	191.582	.641	.970
item29	78.53	183.982	.717	.969
item30	78.60	188.179	.683	.969
item31	78.43	184.392	.822	.968
item32	78.37	183.068	.848	.968
item33	78.37	186.999	.702	.969
item34	78.37	186.999	.702	.969
item35	78.73	186.616	.628	.970



ภาคผนวก ค
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล ชีรธร ตันยะกุล

วัน เดือน ปีเกิด 6 มิถุนายน พ.ศ.2543

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 50 ม.1 ต.บางสวน อ.บางคล้า จ.ฉะเชิงเทรา

ประวัติการศึกษา ปริญญาตรีนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2566

ตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับหน่วยงานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรสาวชะโงก

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สถานีตำรวจภูธรสาวชะโงก อ.บางคล้า จ.ฉะเชิงเทรา

การเผยแพร่ผลงาน

ชีรธร ตันยะกุล. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารเอเชียตะวันออกและอาเซียนศึกษา คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ปีที่ 24 ฉบับที่ 2 (2024)