



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของ

ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

The Relationship between Working Motivation and Organization

Commitment of Police Officer at Banglamung Police Station

อรรวิภา ต้นสมบูรณ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม



ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

(ภาษาอังกฤษ) The Relationship between Working Motivation and Organization
Commitment of Police Officer at Banglamung Police Station

นามผู้วิจัย (ภาษาไทย) อรวิภา ต้นสมบุญ

(ภาษาอังกฤษ) Onwipa Tonsomboon

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6517903001

สาขา การปกครอง

คณะ บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์

ปีการศึกษา 2568

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความเห็นชอบจากบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์แล้ว

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตภา ธีรศิริกุล)

เมื่อวันที่ 5 / พ.ค. / 2568

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์

เมื่อวันที่ 5 / พ.ค. / 2568

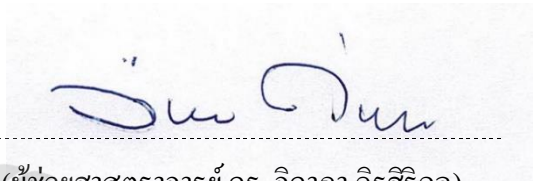
บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

โดย : อรวิภา ดันสมบุญ

ชื่อปริญญา : รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขา : รัฐศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาประจำตัวนักศึกษา : 
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตภา ธีรศิริกุล)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 65 คน ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มโดยแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงที่มีช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความผูกพัน, ข้าราชการตำรวจ

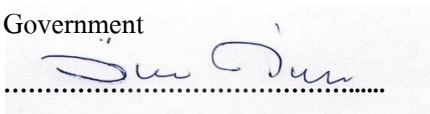
ABSTRACT

Research Title : The Relationship between Working Motivation and Organization
Commitment of Police Officer at Banglamung Police Station

Researcher : Onwipa Tonsomboon

Degree : Master of Political Science (Government)

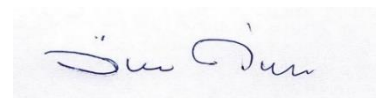
Major : Government

Advisor : 
(Assistant Professor Dr. Jidapa Thirasirikul)

The objectives of the study were: 1) to explore the level of organization commitment of police officers at Bang Lamung Police Station; 2) to compare the levels of organization commitment of police officers at Bang Lamung Police Station classified by personal factors; and 3) to examine the relationship between working motivation and organization commitment of police officers at Bang Lamung Police Station. This research was quantitative research. The samples collected by purposive sampling were 65 police officers. This research used a questionnaire to collect data. The statistical techniques were percentage, statistical mean, standard deviation, one-way ANOVA and Pearson's Moment Product Correlation.

The research results found that 1) the organization commitment of police officers at Bang Lamung Police Station was at a high level ($\bar{X} = 4.15$); 2) police officers at Bang Lamung Police Station with different ages, status, education level, income, job positions, and length of service had no statistical difference in organizational commitment; 3) the relationship between motivation and organization commitment was positively related at the significance level of .05.

Keyword : Motivation, Commitment, Police



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตภา ธีรศิริกุล และ ผศ.ดร. ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาคำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง อีกทั้งการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ข้อมูล อีกทั้งสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณบุคคลในครอบครัวของผู้วิจัยที่สนับสนุนการศึกษา ให้กำลังใจและชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องแก่ผู้วิจัยมาตลอด นอกจากนี้ ยังมีผู้ที่ให้ความช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้ทั้งหมด จึงขอขอบขอบคุณท่านทั้งหลายไว้ ณ โอกาสนี้ด้วยคุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาคุณแด่บิดามารดา บุรพจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

อรวีภา ต้นสมบุญณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
คำถามการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	11
ข้อมูลพื้นฐานของสถานีดำรงภูธรบางละมุง	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
กรอบแนวคิดการวิจัย	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย	24
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	25
การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูล	27

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	29
ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร	32
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	48
สรุปผลการวิจัย	48
อภิปรายผลการศึกษา	50
ข้อเสนอแนะ	52
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	56
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	57
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	62
ภาคผนวก ค ประวัติผู้วิจัย	64

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 สายงานและลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	18
2.2. ระบบค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ.....	20
4.1 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล.....	29
4.2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยภาพรวม.....	32
4.3 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ด้านความสำเร็จของงาน.....	33
4.4 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	34
4.5 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	34
4.6 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ด้านความรับผิดชอบ.....	35
4.7 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	36
4.8 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	36
4.9 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน.....	37
4.10 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน.....	38
4.11 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร.....	39
4.12 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร.....	39

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยภาพรวม.....	40
4.14 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ด้านความเสถียรเพื่อองค์กร.....	41
4.15 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ด้านความทุ่มเทในการทำงาน.....	42
4.16 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	42
4.17 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป.....	43
4.18 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามอายุ.....	44
4.19 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	44
4.20 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	45
4.21 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	45
4.22 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	45
4.23 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	46
4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง.....	46

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	23



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมืองที่ขาดความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม ล้วนแต่ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร โดยในด้านบวก เช่น องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพบนสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่วนในด้านลบ เช่น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะมีความกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ ความกดดันต่าง ๆ อาจส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลงเรื่อย ๆ (โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, 2556) ดังนั้น เมื่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ลดลง กำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมลดลง และหากมีโอกาสที่ดีกว่า พนักงานอาจจะเลือกไปยังที่ใหม่ได้

ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ถือเป็นกระบวนการที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญ เพราะประสิทธิภาพของงานในองค์กรขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงต้องวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานด้วยความเสมอภาคและมีจริยธรรม ตระหนักถึงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาความรักและความมุ่งมั่นต่อองค์กร เพราะความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อองค์กรคือความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน ความพยายาม และความภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นกำลังสำคัญในองค์กร ความมั่นใจในองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการจะอยู่ขับเคลื่อนงานให้กับองค์กรตลอดไป (เดือนเพ็ญ สาสังข์ และศรีรัฐ โกวงศ์, 2556) ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างบุคคลกับองค์กร และเป็นการยอมรับและความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรร่วมกัน เตรียมพร้อมที่จะทำงานด้วยความเอาใจใส่ ทুমเท มุ่งมั่น และเพิ่มความสามารถสูงสุดเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานและอยู่ใน

องค์กรต่อไป ความผูกพันขององค์กรนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะหากสมาชิกหรือคนในองค์กรมีความมุ่งมั่นต่อองค์กรในระดับสูง การบริหารองค์กรก็จะประสบความสำเร็จอย่างสูง และเกิดประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ความผูกพันในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นกับองค์กร เพราะเมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ย่อมทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมถึงความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยรวม องค์กรทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันในการทำงาน เนื่องจากสามารถช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากรและสร้างแรงผลักดันในการทำงาน (เจษฎา นกน้อย, 2560)

เพราะฉะนั้น องค์กรจึงต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยการสร้างแรงจูงใจ แรงจูงใจในการทำงาน นี่คือนี่สิ่งที่องค์กรควรบรรลุ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจทำงานให้กับองค์กรมาเป็นเวลานานและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จไปด้วยดี ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การส่งเสริมความมุ่งมั่นต่อองค์กรยังก่อให้เกิดประโยชน์อันทรงคุณค่าแก่องค์กรอีกด้วย ซึ่งได้ผลในระยะยาวเพราะธรรมชาติของมนุษย์จะมีพฤติกรรมเชิงบวกเมื่อได้รับการตอบสนองที่น่าพอใจ (จุฑามาศ ทันธิกุล และ ชลภัตสรณ์ สิทธิวรค์ชัย, 2560)

สถานีตำรวจภูธรบางละมุง เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานของภาครัฐ ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับความสงบสุขของพี่น้องประชาชน อีกทั้ง พื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรบางละมุง มีบริบทที่แตกต่างจากสถานีตำรวจอื่น ๆ ในประเทศไทย เนื่องจากพื้นที่นี้ตั้งอยู่ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวระดับนานาชาติ และเป็นแหล่งเศรษฐกิจสำคัญของจังหวัดชลบุรี ลักษณะเด่นที่ทำให้พื้นที่นี้แตกต่าง คือ มีประชากรหลากหลายเชื้อชาติ ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่พำนักอาศัยระยะยาวหรือมาท่องเที่ยวชั่วคราว ปริมาณประชากรแฝง ทั้งแรงงานต่างด้าวและนักท่องเที่ยวมีจำนวนมาก ทำให้การบริหารจัดการความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยซับซ้อนยิ่งขึ้น เนื่องจากพื้นที่นี้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ มีแหล่งบันเทิง ร้านอาหาร และโรงแรมระดับสากลจำนวนมาก ดังนั้น ความหนาแน่นของกิจกรรมเศรษฐกิจกลางคืนส่งผลให้มีลักษณะอาชญากรรมที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น เช่น การโจรกรรม การฉ้อโกง หรือปัญหาหาเสพติดในแหล่งท่องเที่ยว ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลโดยตรงต่อปริมาณงานและลักษณะงานที่มีความซับซ้อนมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ เช่น พื้นที่บางละมุงมีประชากรแฝงและนักท่องเที่ยวต่างชาติจำนวนมาก ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจต้องรับผิดชอบงานจำนวนมากเกินกว่าที่จะรองรับด้วยกำลังพลปกติ เช่น การให้บริการประชาชน การแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และการอำนวยความสะดวกด้านการจราจร หรือแม้กระทั่ง ต้องจัดการกับคดีที่เกี่ยวข้องกับชาวต่างชาติ เช่น การฉ้อโกงในธุรกิจ การทำร้ายร่างกาย

การคำนุญษ์ และการค้ายาเสพติดในแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งมีความซับซ้อนมากกว่าคดีทั่วไป ดังนั้นข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรบางละมุงต้องทำงานเกินเวลาปกติบ่อยครั้ง รวมถึงต้องแบกรับความคาดหวังสูงจากประชาชนและนักท่องเที่ยวต่อการให้บริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิดเป็นความกดดันในการทำงานและอาจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรได้มากกว่าพื้นที่อื่น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง
- 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

1.3 คำถามการวิจัย

- 1) แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง อยู่ในระดับใด
- 2) แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง หรือไม่

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง มีขอบเขตของการศึกษาโดยมุ่งถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ

บางละมุง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ข้าราชการตำรวจในสังกัดของหน่วยงานสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำนวนทั้งสิ้น 185 คน (ข้อมูล ณ เมษายน 2567) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณของ Yamana (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.1 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 65 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานีตำรวจภูธรบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง
- 2) สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานภายในสถานีตำรวจภูธรบางละมุง

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทำให้เกิดความทุ่มเท มุ่งมั่น ตั้งใจที่จะนำความรู้ความสามารถทั้งหมดปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลมีความต้องการหรือความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งกระตุ้นทั้งภายในและภายนอก เช่น ความพึงพอใจส่วนตัว ผลตอบแทนการยอมรับจากผู้อื่น หรือโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรบาง
ละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยมีระดับชั้นสัญญาบัตรหรือผู้มียศนายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 ข้อมูลพื้นฐานของสถานีตำรวจภูธรบางละมุง
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment) เป็นแนวคิดที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรที่เป็นสมาชิก โดยมุ่งเน้นถึงความรู้สึก การยึดมั่น และการเชื่อมโยงทางจิตใจต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันในองค์กร

March and Simon (1958, อ้างถึงใน ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี, 2552) กล่าวว่า บุคคลจะยึดติดกับองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือผลลัพธ์จากองค์กร เป็นความผูกพันในลักษณะเชิงแลกเปลี่ยน

Mowday, Porter and Steers (1982, อ้างถึงใน ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล, 2550) นิยามความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร” ว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (A strong desire to remain a member of a particular organization) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสนใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (A willingness to exert high levels effort on behalf of the organization) หมายถึง การใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A definite belief in, and acceptance of, the value and goals of organization) หมายถึง การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

Miner (1992, อ้างถึงใน สุชาติ อดุลย์บุตร, 2561, น. 204-205) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday และคณะซึ่งแบ่งแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความมุ่งมั่นทางพฤติกรรมคือความมุ่งมั่นต่อองค์กรที่แสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ กล่าวคือ ความมุ่งมั่นของพนักงานต่อองค์กรจะแสดงออกมาในลักษณะที่ไม่สามารถถอยโอนได้ หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานและดินรนเพื่อรักษาสมาชิกภาพไว้ เนื่องจากการเปรียบเทียบผลกำไรและขาดทุนที่เกิดจากพนักงานที่ลงทุนในองค์กร และไม่ว่าจะยากหรือเป็นไปไม่ได้ที่จะหลีกเลี่ยง

2. ความมุ่งมั่นทางทัศนคติคือความรู้สึกของแต่ละบุคคลว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สิ่งนี้แตกต่างจากแนวคิดแรกตรงที่นำไปสู่การเปรียบเทียบความดีและความชั่วที่จะเกิดขึ้นมากกว่าพิจารณาว่าบุคคลจะรู้สึกอย่างไรกับการแสดงทัศนคติในรูปแบบของความมั่นใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรของความมุ่งมั่นขององค์กร ความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กร

Steers (1977, pp. 46-75 อ้างถึงใน ปฏิมากร ทิพเลิศ, 2564) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร คือ การที่พนักงานยอมรับในนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้พนักงานยอมรับและเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานของพนักงานและองค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความตั้งใจความพยายามของพนักงานอย่างเต็มความสามารถ ความเต็มใจ ความทุ่มเท ทั้งร่างกาย

แรงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด และนำพามาซึ่งความสำเร็จขององค์กร

3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร คือ การที่พนักงานมีความต้องการถึงการคงสถานะ ของการเป็นพนักงานขององค์กร มีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแสดงออกถึงความเต็มใจ และความภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กร

ปฏิมากร ทิพลี (2564) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกอันดีทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีที่มีต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความเต็มใจ ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร

พิชิต ปราณีพร้อมพงศ์ (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นทัศนคติที่ค่อนข้างมั่นคงในช่วงเวลาอันยาวนานที่บุคคลแสดงตนอย่างภูมิใจในองค์กร มีความพึงพอใจและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นที่ช่วยนำพาองค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ก็สิ่งที่สำคัญ

Miner (1992 อ้างถึงใน กนกพร กระจำแสง, 2560) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญ ดังนี้

1) ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioural Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กรและเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วน

2) ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิง

ทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นเพื่อทำงานให้กับองค์กรที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สุชาดา ขาวเครือ (2563) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนสิ่งกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรได้

พลอยชลินันท์ จันทรมี (2565) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันที่มีต่อองค์กรทำให้นักวิชาการใช้ความสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เป็นแรงกระตุ้นทำให้นักวิชาการสามารถพัฒนาและสร้างสรรค์ให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวกแก่องค์กรทั้งด้านความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ในด้านของสินทรัพย์ผลกำไรและมูลค่าทางการตลาด ด้านภาพลักษณ์ขององค์กรเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงาน และเป็นปัจจัยนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความทุ่มเทดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้สมบูรณ์ โดยสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะยินดีเต็มใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจให้กับงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องอย่างดีที่สุด และสามารถผลักดันให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรได้

2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

Greenberg (2004 อ้างถึงใน กรณ์ชนัญ กิมสุข, 2563) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) รวมถึงการรักษาพนักงานโดยได้ระบุไว้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) วัฒนธรรมเกี่ยวกับความนับถือให้ความสำคัญถึงคุณค่าของงาน
- 2) ปฏิกริยาป้อนกลับเรื่องงานและเตือนพนักงานอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์
- 3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในการได้รับการพัฒนาสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- 4) การให้ความยุติธรรมและรางวัลที่เหมาะสม การให้ความสำคัญและระบบส่งเสริมพนักงาน
- 5) การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
- 6) ความชัดเจนในเรื่องความคาดหวังต่องาน
- 7) เครื่องมือ อุปกรณ์ มีความสมบูรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
- 8) ความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในระดับสูง
- 9) การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
- 10) การสนับสนุนพนักงานและกระตุ้นให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Mowday (1982 อ้างถึงใน ชยธรรม์ เตมทองทศ, 2565) ได้เสนอปัจจัยไว้ทั้งหมด 4 ปัจจัย ดังนี้

1) คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) เช่น อายุ การศึกษา เพศ สถานภาพการสมรส ระดับรายได้ อายุงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2) ขอบเขตหรือหน้าที่ (Role-related Characteristic) เช่น โอกาสในการเติบโต ความยากง่ายของงาน ลักษณะของงาน มีบทบาทชัดเจน มีความสัมพันธ์กับเพื่อนสมาชิกและหัวหน้างาน เป็นต้น

3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) เช่น การรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญกับบริษัท ทักษะของกลุ่ม ความสามารถหัวหน้า และแนวทางในการประเมินความดีความชอบขององค์กร เป็นต้น

4) ลักษณะขององค์กร (Organization Characteristic) เช่น อายุขององค์กร ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจ มีระบบแบบแผน การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน รางวัล ความยุติธรรม โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความท้าทายในงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความชัดเจนเกี่ยวกับงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสื่อสาร การเสนอความคิดเห็น ล้วนแต่เป็นสิ่งที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

Allen & Meyer (1990 อ้างถึงใน รัชชา สุขอ่อน, 2557) ได้สรุปแนวคิดไว้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1) แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้ได้รับความสนใจในการศึกษามากกลุ่มสนับสนุนแนวคิดนี้ของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่นำรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และ Lriene กับคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง (1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มอกเต็มใจที่จะให้ควายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร และ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกขององค์กรไว้

2) แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เพื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรที่จะมีการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนจะผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกไว้ โดยไม่โยกย้าย

ไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปซึ่งผลเสียจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

3) แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ ปัจจัยหรือพลังที่ผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือความต้องการของตนเอง ซึ่งอาจเกิดจากแรงผลักดันภายในหรือปัจจัยภายนอก

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2559) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) คือ กระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น ชี้นำ และรักษาให้คงอยู่ จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย การกระตุ้นหรือการเติมพลังด้วยวิธีการต่าง ๆ ก็เพื่อเพิ่มพลังหรือแรงขับเคลื่อนเพื่อให้พนักงานใช้ความพยายามทำงานหนักขึ้น แต่การกระตุ้นให้ทำงานหนักขึ้นอย่างเดียวอาจไม่ได้ทำให้ผลงานดีขึ้น ยกเว้นความพยายามนั้นกระทำไปในทิศทางที่ใช่ประโยชน์แก่องค์การอย่างสม่ำเสมอ ด้วยความไม่ย่อท้อกระทั่งบรรลุเป้าหมายขององค์กรผู้บริหารมีหน้าที่จูงใจพนักงาน ในองค์กรใดที่วัตถุประสงค์หรือความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรการจูงใจจะประสบผลสำเร็จโดยง่ายเพราะเมื่อองค์กรบรรลุเป้าหมายพนักงานก็ได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลด้วย

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งต่าง ๆ ที่แสดงออกมาตามแรงขับจากความต้องการภายในของบุคคล เพื่อให้กระทำการต่าง ๆ ออกมาด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น หรือ แรงผลักดัน ที่ทำให้บุคคลเกิดความเต็มใจกระตือรือร้น มุ่งมั่น ปฏิบัติงานให้ดีที่สุดให้สำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.2. ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อรพินทร์ ชูชม (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้เข้าใจและอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานว่าทำไมคนจึงขยัน มานะ พากเพียร และปฏิบัติงานได้ดี โดยแรงจูงใจ จึงมีบทบาทสำคัญดังต่อไปนี้

1) แรงจูงใจสามารถสร้างความเข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรมและคาดการณ์พฤติกรรมของบุคคลในอนาคตได้ แรงจูงใจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เข้าใจว่าทำไมบุคคลถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสาเหตุจูงใจที่ทำให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น อีกทั้ง แรงจูงใจยังสามารถขยายความให้เห็นถึงความพยายามหรือตั้งหน้าฝืนความยากลำบากในการกระทำพฤติกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้น การทราบถึงสิ่งจูงใจที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ

2) แรงจูงใจช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้บุคคลในแต่ละคนมีความแตกต่างกันที่อยู่ภายใน เช่น ทำไมบางคนมีความพยายามหรือตั้งหน้าฝืนความยากลำบาก เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้บุคคลแต่ละคนอาจทำพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำพฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน

3) แรงจูงใจช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์การบริหารจัดการให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจ อาจอาศัยการจูงใจหลายประเภทผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคคล กลุ่มสถานการณ์และโอกาส เช่น สร้างกระบวนการจูงใจในการทำงานโดยการตอบสนอง ความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม จูงใจบุคคลโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้ความมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

วัชรวิศ เจริญกุล (2563) กล่าวว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของงานทั้งปริมาณและคุณภาพของงาน การจูงใจพนักงานให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ โดยสามารถ สรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

1) พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ขาดพลังงานในการปฏิบัติงานก็จะมีผลกระทบหรือพฤติกรรมที่ทำงานเพียงเพื่อผ่านไปวัน ๆ

2) ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ โดยเป็นพลังงานหรือแรงขับเคลื่อนที่ทำให้บุคคลแสดงออกในพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้

2.2.3 ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ชร สุนทรายุทธ (2551 อ้างถึงใน วัชรวิศ เจริญกุล, 2563) ได้จำแนกแรงจูงใจ เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำงานสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้เครื่องล่อใด ๆ มากระตุ้นการจูงใจประเภทการจูงใจประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูงใจให้พนักงานเกิดการจูงใจในการทำงาน การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการ และความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผล คือ ความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการ ความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

1.2 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดในความสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษจะมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.3 ทศคติหรือเจตคติ (attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จัดเป็นการจูงใจภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างานจะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างดี

2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่พฤติกรรมตามอุดมการณ์ของการกระตุ้นการจูงใจภายนอก

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครองผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากทำ หรือการลงโทษ (punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขันหรือการทดสอบก็ถือว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมทั้งสิ้น

พยอม วงศ์สารศรี (2552 อ้างถึงใน สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566) ได้กล่าวไว้ว่า นักจิตวิทยา ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สิ่งที่บุคคลมีความต้องการและต้องการแสดงออกให้เห็นพฤติกรรมตามความชอบของตนเอง ได้แก่ พึงพอใจ เจตคติ ความสนใจความต้องการ ซึ่งเป็นรางวัลที่บุคคลได้รับโดยความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ เอง ในขณะที่กำลังทำงาน ดังนั้น จึงเกิดความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานและรางวัลที่ได้รับ

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับจากแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ จากภายนอก หรือรอบ ๆ ตัวบุคคล ทำให้นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจประเภทนี้มักจะเกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน เป็นหลัก อาทิเช่น เงินเดือน สวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือนโยบายของหน่วยงาน

อรพินทร์ ชูชม (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งตามทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) กลุ่มทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content Theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระของแรงจูงใจ คือ ความต้องการเฉพาะอย่างหรือความต้องการภายในเป็นสิ่งที่จูงใจและส่งผลต่อการแสดงออกพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้ คือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

2) กลุ่มทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process Theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอน วิธีการกระบวนการต่าง ๆ ในการรู้จัก การตัดสินใจและเลือกแนวทางในการกระทำซึ่งทฤษฎีพยายามอธิบายว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ในรูปแบบใดมากกว่าจะบอกว่าปัจจัยอะไรกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งความต้องการอาจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจูงใจ ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้มีหลายทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเป็นธรรม

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจหลัก ๆ แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยแรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลทำงานมีความสนใจ มองว่าเป็นงานที่สนุกท้าทาย หรือสร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง ไม่ใช่เพราะได้รับค่าจ้าง ส่วนแรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลทำงาน โดยมาจากกระตุ้นด้วยสิ่งตอบแทน เช่น เงิน สวัสดิการ การชมเชย การได้การยกย่องหรืออาจเป็นสิ่งจูงใจทางลบ เช่น เจื่อนใจ ข้อบังคับ กฎระเบียบ การกำหนดเวลา ฯลฯ

2.2.4. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg's (อ้างถึงใน ธัญลักษณ์ มโนนิธิธรรม, 2562) ที่จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายนอกของงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานมีความสุขสบายขึ้น ป้องกันไม่ให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญกำลังใจของคนทำงานไม่ดี คือ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา (ธัญธินา มโนดิธรรม, 2562, น. 5-6)

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สามารถแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีรายละเอียด ดังนี้ (ธัญธินา มโนดิธรรม, 2562, น. 6)

1.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยรับรู้ได้จากการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ทำ เป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม ส่งผลทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

1.2 ด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ข้าราชการรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากเป็นงานที่มีความหลากหลาย ต้องประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและหน่วยงานภายนอก จึงได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ลักษณะงานมีความหลากหลาย ไม่ได้เกิดความจำเจหรือเบื่อหน่ายขึ้นในการทำงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการจะมีโอกาสที่จะก้าวหน้ามากกว่าตำแหน่งประเภททั่วไป ทั้งการเลื่อนระดับและการขึ้นสู่สายงานผู้บริหาร ส่วนข้าราชการประเภททั่วไปที่อายุราชการยังไม่มาก จะคำนึงถึงความก้าวหน้าและมีความคิดที่จะสอบเปลี่ยนสายงานไปยังประเภทวิชาการ ส่วนข้าราชการประเภททั่วไปที่มีอายุราชการมากแล้วจะพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะไม่อยากเปลี่ยนแปลง

1.4 ด้านเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งข้าราชการที่อายุน้อยจะยังรู้สึกไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับ เพราะไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันแต่ข้าราชการที่มีอายุราชการมากแล้วเงินเดือนก็จะสูงตามไปด้วย จะเกิดความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ เพราะในอดีตเคยได้รับเงินเดือนต่ำกว่าในปัจจุบัน ส่วนด้านสวัสดิการต่าง ๆ มีความเห็นตรงกันว่าเป็นสวัสดิการที่ดีกว่าภาคเอกชน

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเพราะผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี จะทำให้บรรยากาศในการทำงานดีตามไปด้วย เกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน สนุกกับการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและทำงานเป็นทีม

1.6 ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก งานราชการเป็นงานที่มีความมั่นคงสูง มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี การเข้ามาสู่ระบบราชการค่อนข้างยากและการออกจากระบบราชการก็ยากเช่นกัน โอกาสในการถูกเลิกจ้างหรือองค์กรถูกยุบเป็นไปได้น้อย

2.3 ข้อมูลพื้นฐานของสถานีดำรวจภูธรบางละมุง

2.3.1 ความเป็นมาของสถานีดำรวจภูธรบางละมุง

ประวัติสถานีดำรวจภูธรบางละมุง ไม่ปรากฏหลักฐานที่แน่ชัดว่า ตั้งขึ้นมาตั้งแต่ พ.ศ.ใด แต่เดิมตัวสถานีตั้งอยู่ที่ เลขที่ 75 หมู่ที่ 5 ตำบลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ติดกับชายทะเลในตลาคนาเกลือ (ตลาดลานโพธิ์ในปัจจุบัน) ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2544 ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารที่ทำการหลังใหม่เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 4 ชั้น ทดแทนอาคารหลังเก่าที่ชำรุดทรุดโทรมและใช้งานมาจนถึงปัจจุบัน สถานที่ตั้งเลขที่ 203 หมู่ที่ 2 ต.นาเกลือ อ.บางละมุง จ.ชลบุรี ในพื้นที่ราชพัสดุ แปลงหมายเลขที่ ขบ 218 เนื้อที่จำนวน 6 ไร่ 59 ตารางวา (สถานีดำรวจภูธรบางละมุง, ออนไลน์)

2.3.2 วิสัยทัศน์และค่านิยมของสถานีดำรวจภูธรบางละมุง

วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา” (สถานีดำรวจภูธรบางละมุง, ออนไลน์)

ค่านิยม “สมรรถนะ (Competency) สุจริตเป็นธรรม (Overall Fairness) ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Oriented) บริการด้วยใจ (Service Mind) : COPS (สถานีดำรวจภูธรบางละมุง, ออนไลน์)

วิสัยทัศน์ของผ.ตร. “เป็นหลักประกันความยุติธรรม และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ที่มีมาตรฐานสากล” (สถานีตำรวจภูธรบางละมุง, ออนไลน์)

วัฒนธรรมองค์กร

ยึดมั่นในระเบียบวินัย บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน และมีการทำงานเป็นทีม (สถานีตำรวจภูธรบางละมุง, ออนไลน์)

ผลสัมฤทธิ์หน่วยงาน

ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ สังคมและประเทศชาติมีความมั่นคง และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ (สถานีตำรวจภูธรบางละมุง, ออนไลน์)

พันธกิจ

- 1) ถวายความปลอดภัยพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
- 2) บังคับใช้กฎหมายและอำนวยความยุติธรรมทางอาญา
- 3) รักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงของราชอาณาจักร (สถานีตำรวจภูธรบางละมุง, ออนไลน์)

2.3.3 สายงานและลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2.1 สายงานและลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะงานภายในสถานีดำรงภูธรบางละมุง แบ่งเป็น 5 สาย	
สายงาน	ลักษณะงาน
งานอำนวยการ	- งานนโยบายและแผนปฏิบัติการ - งานธุรการและสารบรรณ - งานกำลังพล - งานการศึกษาฝึกอบรม - งานสวัสดิการ - งานพัฒนาองค์กร - งานงบประมาณ งานการเงินและพัสดุ - งานสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานเงินสินบน งานรางวัลและเงินตอบแทน - งานจัดอาหารเลี้ยงผู้ต้องขัง - งานทะเบียนคนต่างด้าวและขออนุญาต - งานปฏิบัติตามนโยบายยุทธศาสตร์ - งานประชาสัมพันธ์
งานป้องกันและปราบปราม	- งานการข่าวก - งานควบคุมผู้ต้องหาและผู้ต้องขัง - งานควบคุมความวิญญูหรือรับส่งวิญญู - งานจุดตรวจจุดสกัด - งานสายตรวจ - งานควบคุมแหล่งอบายมุข - งานตามกฎหมายอาญา - งานปราบปรามผู้มีอิทธิพล - งานพิทักษ์เด็ก เยาวชน และสตรี - งานฝึกอบรมประชาชนอาสาสมัคร - งานคณะกรรมการการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ - งานประชาสัมพันธ์ ชุมชนสัมพันธ์

ตารางที่ 2.1 สายงานและลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะงานภายในสถานีดำรวจภูธรบางละมุง แบ่งเป็น 5 สาย	
สายงาน	ลักษณะงาน
งานป้องกันและปราบปราม	- งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี - งานระบบงบประมาณเกี่ยวกับงานป้องกันปราบปราม - งานถวายความปลอดภัย - งานควบคุมความสงบเรียบร้อย - งานอื่นที่เกี่ยวกับงานป้องกันปราบปราม
งานจราจร	- งานวางแผนและควบคุมการจราจร - งานการศึกษาเก็บสถิติข้อมูลเกี่ยวกับจราจร - งานให้ความรู้และอบรมผู้ปฏิบัติหน้าที่จราจร - งานสอดส่อง ตรวจตรา แนะนำประชาชน ผู้ใช้รถใช้ถนน - งานเก็บรวบรวมข่าวสารด้านจราจร - งานถวายความปลอดภัย - งานควบคุมความสงบเรียบร้อย - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานจราจร
งานสืบสวน	- งานสืบสวนการกระทำความผิดเกี่ยวกับประมวลกฎหมายอาญา - งานสืบสวนหาข่าวและระบบข้อมูลอาชญากรรม - งานวางแผนสืบสวน - งานดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวน - งานจับกุม - งานถวายความปลอดภัย - งานควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษ - งานปกปิดและคุ้มครองแหล่งข่าวและพยาน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับงานสืบสวน - งานสืบสวนสอบสวนผู้กระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา - งานธุรการทางคดี - งานการวางแผน

ตารางที่ 2.1 สายงานและลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะงานภายในสถานีดำรวจภูธรบางละมุง แบ่งเป็น 5 สาย	
สายงาน	ลักษณะงาน
งานสอบสวน	- งานสอบสวนคดีอาญาหรือคดีที่สำคัญ - งานให้ความคุ้มครองพยาน - งานเปรียบเทียบปรับการทำความผิดตามกฎหมาย - งานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนและสอบสวน

หมายเหตุ. จาก สถานีดำรวจภูธรบางละมุง เมืองพัทยา อ.บางละมุง จ.ชลบุรี, ออนไลน์

2.4.4 ระบบค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ

ตารางที่ 2.2 ระบบค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ

ระดับยศ	ระดับชั้น	อัตราเงินเดือน (บาท)
พลตำรวจเอกตำแหน่งผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ	ระดับ ศ.9	78,030
พลตำรวจเอก	ระดับ ศ.8	39,090 - 76,800
พลตำรวจโท	ระดับ ศ.7	35,090 - 76,800
พลตำรวจตรี	ระดับ ศ.6	29,980 - 76,800
พันตำรวจเอก (พิเศษ)	ระดับ ศ.5	26,460 - 74,320
พันตำรวจเอก	ระดับ ศ.4	22,700 - 70,360
พันตำรวจโท	ระดับ ศ.3	19,410 - 58,390
พันตำรวจตรี	ระดับ ศ.2	16,920 - 58,390
ร้อยตำรวจเอก ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจตรี	ระดับ ศ.1	12,530 - 54,820
ดาบตำรวจ	ระดับ ป.3	14,030 - 54,820
จ่าสิบตำรวจ (พิเศษ)	ระดับ ป.2	12,330 - 29,690

หมายเหตุ. จาก พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565, ออนไลน์

ตารางที่ 2.2 ระบบค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ

ระดับยศ	ระดับชั้น	อัตราเงินเดือน (บาท)
สิบตำรวจเอก สิบตำรวจโท สิบตำรวจตรี	ระดับ ป.1	8,610 - 21,980
พลตำรวจสำรอง	ระดับ พ.1	3,070 - 6,790

หมายเหตุ. จาก พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565, ออนไลน์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 58.60 โดยมีช่วงอายุอยู่ที่ 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.50 และเกินกว่าถึงหนึ่งมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.60 มีอายุงานมากกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.50 และมีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 15,501 -30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.50 โดยสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับและยกย่อง ด้านความก้าวหน้าส่วนตัวและด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวในระดับสูงมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนโยบายบริษัท และด้านสถานะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกัน ในระดับสูงมาก

ธัญพิชชา สามารถ (2564) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมือง ในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย ขององค์กร ด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับมาก 2) ตัวแบบความความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) เท่ากับ 2.81 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 973 ดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGF) เท่ากับ 920 ดัชนีวัด

ความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 997 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root M.S. Residual: SRMR) เท่ากับ 013 ค่ารากของสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root M.S. Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 066 ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 98

เนตริักษ์ มณีวงศ์จิตร (2564) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความรับผิดชอบ 2) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกันส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันที่นัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือ ควรปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อาทิ กำหนดห้วงระยะเวลาการเลื่อนระดับภายในระยะเวลาที่กำหนด หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับที่เป็นธรรมและพิจารณาแบ่งความรับผิดชอบตามหน้าที่ให้มีความชัดเจน เพื่อส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและจัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

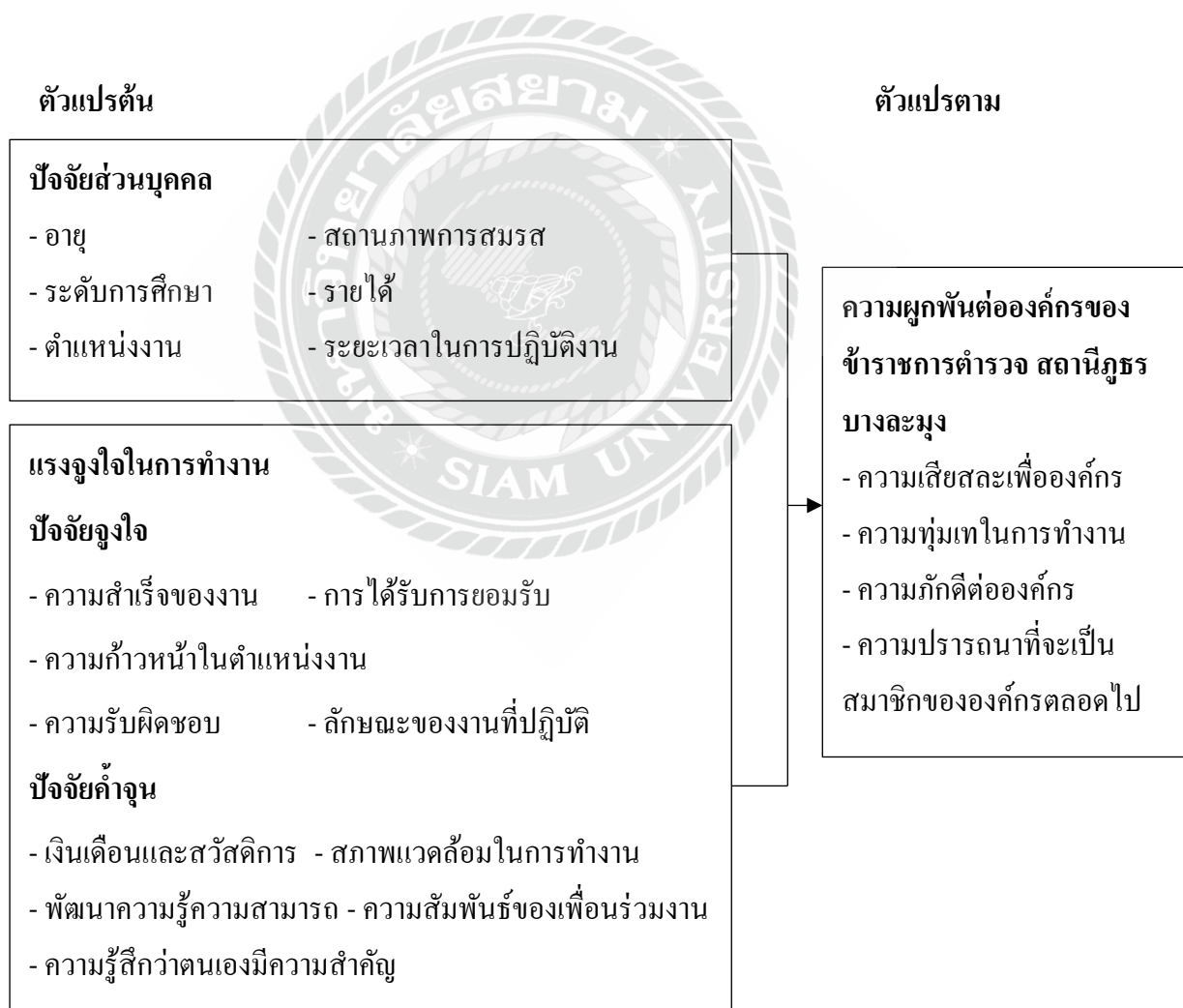
สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ศึกษาแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก บุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลาที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงงูใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) ศึกษาแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านระยะเวลา รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคุ้มค่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน

และประเภทบุคลากรต่างก็มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 75.90

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง และเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยประกอบไปด้วย

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง” คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรบางละมุง มีจำนวนทั้งสิ้น 185 คน (ข้อมูล ณ เมษายน 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบไปด้วย กลุ่มที่ 1 ข้าราชการระดับผู้บริหาร หรือผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า กลุ่มที่ 2 ข้าราชการระดับผู้ช่วยการกลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มงาน และกลุ่มที่ 3 ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มุมมองที่แตกต่างกัน สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการของ Yamana (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.1 โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

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

$$\begin{aligned}
 \text{เมื่อ } n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\
 N &= \text{จำนวนประชากร} \\
 e &= \text{ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง} \\
 &\quad \text{ที่ระดับนัยสำคัญ .05} \\
 \text{แทนค่า } n &= \frac{185}{1+185 (.01)^2} \\
 &= \frac{185}{2.85} \\
 &= 65
 \end{aligned}$$

จากการแทนค่าสูตรดังกล่าวได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 65 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 65 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการศึกษาวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง และเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามในส่วนของแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herzberg's มีโดยแบบสอบถามแบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ความรับผิดชอบ 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 15 ข้อ

2. ปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) เงินเดือนและสวัสดิการ 2) ความสัมพันธ์ของร่วมงานในการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน 4) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร 5) ความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อคำถาม

รวมทั้งหมด จำนวน 30 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามงานวิจัยของ ปฏิมากร ทิพลีศ (ปฏิมากร ทิพลีศ, 2564) ซึ่ง

ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ประกอบด้วย 1) ความทุ่มเทในการทำงาน 2) ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) ความเสียสละเพื่อองค์กร จำนวน 12 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามงานวิจัยของ นกัสนพร พรหมเขียว (นกัสนพร พรหมเขียว, 2565) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

3.3 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถาม โดยได้ทำการศึกษาจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตำรา และเอกสารต่าง ๆ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบ ความสมบูรณ์ ความเหมาะสม และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และขอคำแนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องและเหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method) ของครอนบัก วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.878 ซึ่งถือว่าแบบสอบถาม มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. การสำรวจเอกสาร (Documentary survey) ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย หนังสือ ตำรา บทความ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อการสร้างความรอบคอบในการวิจัย
2. การเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field survey) ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)
3. เมื่อได้ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้อาจการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 65 คน มาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ แล้วผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา มีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. การวิเคราะห์ระดับแรงงใจ และความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล
3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยหาค่า $\text{Sig.} \leq 0.05$ แสดงว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

การแปลค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็น ใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981 : 78 อ้างถึงใน บุศริน กลิ่นอยู่, ม.ป.ป., น. 486) โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้

ระดับความคิดเห็น กำหนดค่าเท่ากับ

คะแนน 5 คะแนน	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนน 4 คะแนน	หมายถึง	ระดับมาก

คะแนน 3 คะแนน	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนน 2 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนน 1 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

โดยช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้นสามารถนำมาแปลความหมายได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 - 1.80	หมายความว่า	ระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.81 - 2.60	หมายความว่า	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.61 - 3.40	หมายความว่า	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.41 - 4.20	หมายความว่า	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.21 - 5.00	หมายความว่า	ระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์

การแปลผลค่า r

0.00 – 0.19	หมายความว่า	ความสัมพันธ์น้อยมาก
0.20 – 0.39	หมายความว่า	ความสัมพันธ์น้อย
0.40 – 0.59	หมายความว่า	ความสัมพันธ์ปานกลาง
0.60 – 0.79	หมายความว่า	ความสัมพันธ์มาก
0.80 – 1.00	หมายความว่า	ความสัมพันธ์มากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

การวิจัยครั้งนี้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมี จำนวน 65 คน โดยใช้สถิติค่าความถี่และร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนครบถ้วน คิดเป็น 100% ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 25 ปี	9	13.8
26 - 30 ปี	13	20
31 - 36 ปี	12	18.5
37 - 40 ปี	13	20
41 - 44 ปี	1	1.5
45 ปีขึ้นไป	17	26.2
รวม	65	100.0

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	15	23.4
สมรส/อยู่ด้วยกัน	42	64.6
หย่าร้าง/หม้าย	8	12.3
รวม	65	100.0
ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวช./ม.6	40	61.5
ปวส./อนุปริญญาตรี	6	9.2
ปริญญาตรีขึ้นไป	19	29.2
รวม	65	100.0
รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000	0	0.0
15,001 – 20,000	8	12.3
20,001 – 25,000	14	21.5
25,001 – 30,000	12	18.5
30,001 บาทขึ้นไป	31	47.4
รวม	65	100.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	0	0
2-5 ปี	8	12.3
6-10 ปี	16	24.6
11-15 ปี	15	23.1
16 ปีขึ้นไป	26	40
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาจำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุงจำนวน 65 คน จำแนกตามอายุ

สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา มีดังนี้

1. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุที่หลากหลายและกระจาย โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมาอายุ 37-40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20 อายุ 26-30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20 อายุ 31-36 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 อายุ 21-25 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และอายุ 41-44 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

2. สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบ สอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 สถานภาพโสด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9

3. ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปวช./ม.6 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และจบการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2

4. รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมามีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 12 คิดเป็นร้อยละ 18.5 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และไม่มีผู้ตอบสอบถามท่านใดที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท

5. ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติงาน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 96.9 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการระดับผู้บริหาร/อำนวยการกอง/เทียบเท่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการระดับผู้อำนวยการกลุ่มงาน/หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ

23.1 ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 2 – 5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามท่านใดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการทำงานและระดับความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงจำนวน 65 ชุด ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ดังแสดงในตารางที่ 4.2 ระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

ตารางที่ 4.2 ระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงโดยภาพรวม

แรงงูใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยงูใจ			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.13	0.07	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.17	0.03	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.74	0.35	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.85	0.12	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.91	0.10	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.28	0.05	มากที่สุด
2. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.21	0.14	มากที่สุด
3. ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน	3.96	0.06	มาก
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.74	0.30	มาก
5. ด้านความรู้สึกว่าตนนั้นเป็นส่วนสำคัญ	3.89	0.09	มาก
รวม	3.79	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.2 ระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงแบ่งออกเป็นปัจจัยงใจ และปัจจัยค่าจุน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.96$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความรู้สึกว่าตนนั้นเป็นส่วนสำคัญ ($\bar{X} = 3.89$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.85$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.74$) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.74$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.17$) และสุดท้ายคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.13$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนด	3.14	1.27	ปานกลาง
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.05	1.18	ปานกลาง
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	3.20	1.20	ปานกลาง
รวม	3.13	0.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความสำเร็จของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนด ($\bar{X} = 3.14$) และ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	3.14	1.12	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.20	1.21	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.17	1.13	ปานกลาง
รวม	3.17	0.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.17$) และผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.14$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น	3.34	1.16	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น	3.91	0.98	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน			มาก

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	3.98	0.99	
รวม	3.74	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.5 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น ($\bar{X} = 3.91$) และ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น ($\bar{X} = 3.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดชัดเจน	3.94	0.73	มาก
2. ท่านมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	3.72	0.84	มาก
3. ท่านอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่	3.89	0.83	มาก
รวม	3.85	0.12	มาก

จากตารางที่ 4.6 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดชัดเจน ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ ท่านอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.89$) และ ท่านมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.82	0.79	มาก
2. ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	4.02	0.65	มาก
3. งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของท่าน	3.89	0.79	มาก
รวม	3.91	0.10	มาก

จากตารางที่ 4.7 ระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของท่าน ($\bar{X} = 3.89$) และ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. อัตราเงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ	4.34	1.02	มากที่สุด
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	4.23	1.10	มากที่สุด

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ	4.28	0.89	มากที่สุด
รวม	4.28	0.05	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อัตราเงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา คือ ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.28$) และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	4.31	0.86	มากที่สุด
2. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ นอกเวลาทำงาน	4.28	0.86	มากที่สุด
3. ในหน่วยงานของท่าน เพื่อนร่วมงานมีความเคารพ นับถือให้เกียรติกันและกัน	4.05	0.69	มาก
รวม	4.21	0.14	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ นอกเวลา

ทำงาน ($\bar{X} = 4.28$) และ ในหน่วยงานของท่าน เพื่อนร่วมงานมีความเคารพ นับถือให้เกียรติกันและกัน ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานมีการจัดอาคารสถานที่สำหรับปฏิบัติงานเหมาะสม	3.91	0.90	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เพียงพอและพร้อมสำหรับปฏิบัติงานตลอดเวลา	4.03	0.92	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานหรือพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	3.94	1.06	มาก
รวม	3.96	0.06	มาก

จากตารางที่ 4.10 ระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เพียงพอและพร้อมสำหรับปฏิบัติงานตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานหรือพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 3.94$) และ หน่วยงานมีการจัดอาคารสถานที่สำหรับปฏิบัติงานเหมาะสม ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของ บุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีโอกาสดำเนินความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มที่	4.08	0.85	มาก
2. หน่วยงานของท่านส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้เรียนรู้และฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ	3.55	1.02	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านอบรม หลักสูตรต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.58	0.83	มาก
รวม	3.74	0.30	มาก

จากตารางที่ 4.11 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีโอกาสดำเนินความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านอบรมหลักสูตรต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.58$) และ หน่วยงานของท่านส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคล ที่มีค่าต่อหน่วยงาน	3.82	0.75	มาก
2. ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำให้ หน่วยงานประสบความสำเร็จ			

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ท่านรู้สึกว่าคุณเองได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.86	0.88	มาก
	4.00	0.81	มาก
รวม	3.89	0.09	มาก

จากตารางที่ 4.12 ระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณเองได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.86$) และ ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงจำนวน 65 ชุด ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ดังแสดงในตารางที่ 4.13 ระดับแรงงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

ตารางที่ 4.13 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงโดยภาพรวม

ระดับความผูกพันในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	4.20	0.25	มาก
	4.42	0.04	มากที่สุด
2. ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	4.19	0.45	มาก
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.80	0.13	มาก
4. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป			

ระดับความผูกพันในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รวม	4.15	0.26	มาก

จากตารางที่ 4.13 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา คือ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.20$) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.19$) และ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความเสียสละเพื่อองค์กร

ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	3.92	0.69	มาก
2. ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์หน่วยงาน	4.40	0.86	มากที่สุด
3. การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ท่านเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของหน่วยงาน	4.28	0.84	มากที่สุด
รวม	4.20	0.25	มาก

จากตารางที่ 4.14 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์หน่วยงาน ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ท่านเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.28$) และ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความทุ่มเทในการทำงาน

ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านยินดีที่จะช่วยเหลืองานของหน่วยงาน แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนเพิ่มก็ตาม	4.45	0.81	มากที่สุด
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและทำงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ	4.38	0.84	มากที่สุด
3. ท่านยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน แม้จะไม่ใช่ความรับผิดชอบโดยตรง	4.43	1.07	มากที่สุด
รวม	4.42	0.04	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความทุ่มเทในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านยินดีที่จะช่วยเหลืองานของหน่วยงาน แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนเพิ่มก็ตาม ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ท่านยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน แม้จะไม่ใช่ความรับผิดชอบโดยตรง ($\bar{X} = 4.43$) และ ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและทำงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกทึ่งว่าหน่วยงานเปรียบเสมือนบ้านของท่าน	4.42	1.04	มากที่สุด

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2. ท่านมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดยไม่มีเงื่อนไข	4.48	1.02	มากที่สุด
3. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตนให้หน่วยงาน	3.68	1.09	มาก
รวม	4.19	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.16 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดยไม่มีเงื่อนไข ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าคุณเปรียบเสมือนบ้านของท่าน ($\bar{X} = 4.42$) ท่านมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตนให้หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานแห่งนี้	3.75	1.09	มาก
2. ท่านรู้สึกรักหน่วยงานแห่งนี้เสมือนเป็นครอบครัวของท่าน	3.72	1.04	มาก
3. ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายไปยังหน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนมากขึ้น	3.95	0.84	มาก
รวม	3.80	0.13	มาก

จากตารางที่ 4.17 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณเองได้รับความ

ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.86$) และ ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังแสดงในตารางที่ 4.18 -4.23 โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามอายุ

ความผูกพัน	S.S.	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.177	5	.235	1.125	.357
ภายในกลุ่ม	12.346	59	.209		
รวม	13.523	64			

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพัน	S.S.	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.118	2	.059	.272	.763
ภายในกลุ่ม	13.405	62	.216		
รวม	13.523	64			

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพัน	S.S.	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.045	2	.023	.104	.901
ภายในกลุ่ม	13.477	62	.217		
รวม	13.523	64			

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพัน	S.S.	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.316	3	.105	.487	.692
ภายในกลุ่ม	13.206	61	.216		
รวม	13.523	64			

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงที่มีช่วงรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร บางละมุง โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพัน	S.S.	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.334	2	.167	.785	.461
ภายในกลุ่ม	13.189	62	.213		
รวม	13.523	64			

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร บางละมุง โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพัน	S.S.	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.227	3	.076	.347	.792
ภายในกลุ่ม	13.296	61	.218		
รวม	13.523	64			

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงที่มีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ต่างกัน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Moment Product Correlation) ดังแสดงในตารางที่ 4.24 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

Correlations		
		แรงจูงใจในการทำงาน
ความผูกพันต่อ	Pearson Correlation	.490 **
องค์กร	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับปานกลาง (0.49) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.000

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS ผู้วิจัยได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาด้านข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุงจำนวน 65 คน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย เป็นเพศชายทั้งหมด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามท่านใดที่เป็นเพศหญิง มีอายุที่หลากหลายและกระจายไป โดยมีอายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ อายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.2 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 65.6 จบการศึกษาระดับปวช./ม.6 คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 47.7 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 96.9 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

จากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.42$) พบว่า เป็นผลมาจากความผูกพัน ความเสียสละ ข้าราชการตำรวจในสถานียูธบางละมุงต่างมีความยินดีที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็ม ร่องลงมา คือ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.20$) ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยที่ข้าราชการตำรวจได้รับสวัสดิการที่ดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของหน่วยงานจน เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ลำดับต่อมา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.19$) เกิดขึ้นจากที่ ผู้ปฏิบัติงานทุกท่านต่างมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดยไม่มีเงื่อนไข รู้สึกว่าหน่วยงาน เปรียบเสมือนบ้านของท่าน มีความพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตนให้หน่วยงาน และ ด้านความ ประารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{X} = 3.80$) เป็นผลมาจากความรู้สึกว่าตนเอง ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำให้นหน่วยงานประสบความสำเร็จ และ รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน ตามลำดับ

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรบางละมุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว (One-way ANOVA) พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงที่มีช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการ ทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) โดย สามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.28$) ร่องลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานใน การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.96$) ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความรู้สึกว่าตนนั้นเป็นส่วนสำคัญ ($\bar{X} = 3.89$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.85$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.74$) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของ บุคลากร ($\bar{X} = 3.74$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.17$) และสุดท้ายคือ ด้านความสำเร็จ ของงาน ($\bar{X} = 3.13$) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับปานกลาง (0.49)

5.2 อธิบายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง” พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และสุดท้ายคือ ด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานศึกษาของ ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) เรื่องแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับและยกย่อง ด้านความก้าวหน้าส่วนตัวและด้านความสำเร็จในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนโยบายบริษัท และด้านสถานะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ งานศึกษาของ ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาประกอบด้วย ด้านระยะเวลา ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน

สำหรับผลการศึกษาด้านความผูกพันในองค์กร พบว่า ภาพรวมของระดับความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แตกต่างจากงานศึกษาของชัยพิชชา สามารถ (2564) เรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมือง ใน

จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมาย ขององค์กร ด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อ องค์กรด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ผลการศึกษาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับของ เนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งอาจเป็นผล มาจากลักษณะงาน ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันมากนั่นเอง เนื่องจกงานวิจัยนี้มีกลุ่มตัวอย่างเป็น ข้าราชการตำรวจที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับความสงบสุข เรียบร้อยในสังคม ลักษณะงานมีความ กดดัน และต้องอาศัยความเสียสละจากผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก ในขณะที่งานวิจัยของธัญพิชชา สามารถและเนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร เป็นข้าราชการพลเรือนที่ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับงานทั่วไป ที่ทำงานซ้ำ ๆ จึงต้องการความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย รวมถึงความสำเร็จของงานมากกว่า ยิ่งปัจจัยเหล่านี้ชัดเจนมั่นคงความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานยิ่งมากขึ้นตามไปด้วย

และผลการศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างแรงแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจใน การทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง ($r = 0.49$) ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้แรงจูงใจจะมีผลต่อการเสริมสร้าง ความผูกพัน แต่ก็ยังไม่ใช่ว่าปัจจัยเดียวที่ทำให้เกิดการยึดมั่นและทุ่มเทต่อองค์กร เนื่องจากลักษณะงาน ตำรวจมีความซับซ้อน ความกดดันสูง และอยู่ภายใต้โครงสร้างการบังคับบัญชาแบบราชการที่มีความ เข้มงวด ซึ่งอาจจำกัดอิทธิพลโดยตรงของแรงจูงใจต่อความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับ งานวิจัยของปัทมยา ศรีจันทร์ (2563) เรื่อง ศึกษาพนักงานบริษัทขนส่งในกรุงเทพฯ พบว่า แรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญและใน ระดับสูงมาก ($r > 0.7$) ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิทย์ในแง่ที่ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยขับเคลื่อน สำคัญต่อผลการทำงานและความผูกพันในองค์กร เพียงแต่ความแรงของความสัมพันธ์ในกรณีของ ตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง อันอาจมาจากข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรราชการ เช่นเดียวกับ งานวิจัยของธัญพิชชา สามารถ (2564) เรื่องความผูกพันของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยอธิบายร่วม การศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยในเชิงที่ว่าแรงจูงใจสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร แต่ชี้ให้เห็นเพิ่มเติมว่า หากรวมปัจจัยด้าน วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิตด้วย จะยิ่งทำให้ความสัมพันธ์มีความชัดเจนมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะต่อองค์กร และ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

5.3.1 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่าความห่อเหี่ยวในการทำงานของข้าราชการตำรวจมาจากความผูกพัน ความเสียสละของข้าราชการตำรวจ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องหมั่นดูแลสภาพจิตใจ สภาพร่างกาย เพื่อเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้ บัญชาอาจต้องปรับแผนงานเพื่อให้เกิดความชัดเจน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในโอกาสต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่ศึกษาสถานีตำรวจภูธรบางละมุงเท่านั้น ไม่อาจนำผล การศึกษาไปใช้ในการอธิบายกับสถานีภูธรอื่น ๆ ได้ หรือองค์กร หน่วยงานราชการอื่นได้
2. งานวิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะบุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับสัญญาบัตรเท่านั้น ในการศึกษา ครั้งต่อไป อาจพิจารณาศึกษาข้าราชการระดับประทวนร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความ หลากหลายมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กิริติ ฐิตพิงศกร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ . (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล นครชน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยชนบุรี, 11(26), 116–129.
- กรณ์ธัญญ์ กิมสุข. (2563). เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุฑามาศ ทันทิกุล และ ชลภัสสรณ์ สิทธิวงศ์ชัย. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทการ์เมนต์ จำกัด. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 2(3), 54-66.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชยุตม์, เดิมทองทศ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home). (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐชา สุขอ่อน. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม ในตำแหน่งพนักงานราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเชียงใหม่. (สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เดือนเพ็ญ สาสังข์ และศรีรัฐ โกวงศ์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. วารสารสหวิทยาการวิจัย : ฉบับบัณฑิตศึกษา, 12(1), 76–87.
- ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ : กรณีศึกษาบริษัท เอส.เอ็ม.วี [ไทยแลนด์] จำกัด . มหาวิทยาลัยเชียงใหม่/เชียงใหม่. DOI: https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/CMU.res.2007.502
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท เนติกุลการพิมพ์จำกัด
- ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัชฎาพิชชา สามารถ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญ์นิชา มโนนิติธรรม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2568.
แหล่งที่มา: <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/298>
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เนตรวิทย์ มณีวงศ์จิตร. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ, 3(3), 31-52.
- ปฎิมากร ทิพเลิศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ. (2565). หมวด 4 เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มอื่น. https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/T_0001.pdf
- พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเม้นท์สโตร์ จำกัด. (สารนิพนธ์การศึกษาศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พลอยลลิตน์ จันทร์มี. (2565). การสื่อสารภายในองค์กร และปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน. (การค้นคว้าอิสระ) วารสารศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัชรศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิรัช สวงวงษ์วาน. (2559). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.
- สถานีตำรวจภูธรบางละมุง เมืองพัทยา อ.บางละมุง จ.ชลบุรี. (ม.ป.ป.). ประวัติและภารกิจของ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง. <https://banglamung.chonburi.police.go.th>
- สุชาดา ขาวเครือ. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ อดุลย์บุตร. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างองค์การทหารผ่านศึก. วารสารเกษมบัณฑิต. 19, 201-211.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรพินท์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยา, 2(1) 52-61.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรบางละมุง”

คำแนะนำ

1. แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

2. ขอความอนุเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่สอดคล้องกับ

ความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ เพศทางเลือก
2. อายุ ☐ 21-25 ปี ☐ 26-30 ปี ☐ 31-36 ปี
☐ 37-40 ปี ☐ 41-44 ปี ☐ 45 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน ☐ หย่าร้าง/หม้าย
4. ระดับการศึกษา ☐ ปวช./ม.6 ☐ ปวส./อนุปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรีขึ้นไป
5. รายได้ต่อเดือน ☐ น้อยกว่า 15,000 ☐ 15,001 – 20,000 ☐ 20,001 – 25,000
☐ 25,001 – 30,000 ☐ 30,001 บาทขึ้นไป
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ☐ น้อยกว่า 2 ปี ☐ 2-5 ปี ☐ 6-10 ปี
☐ 11-15 ปี ☐ 16 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนด					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย					
4	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน					
5	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
6	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
7	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น					
8	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น					
9	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
10	ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดชัดเจน					
11	ท่านมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
12	ท่านอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่					
13	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
14	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่					
15	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของท่าน					
16	อัตราเงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ					
17	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
18	ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ					
19	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง					
20	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ นอกเวลาทำงาน					
21	ในหน่วยงานของท่าน เพื่อนร่วมงานมีความเคารพ นับถือให้เกียรติกันและกัน					

	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	หน่วยงานมีการจัดอาคารสถานที่สำหรับปฏิบัติงานเหมาะสม					
23	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เพียงพอและพร้อมสำหรับปฏิบัติงานตลอดเวลา					
24	หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานหรือพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน					
25	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
26	หน่วยงานของท่านส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ					
27	ผู้บังคับบัญชานับสนับสนุนให้ท่านอบรมหลักสูตรต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
28	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน					
29	ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ					
30	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

	ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง	ระดับทัศนคติ				
		5	4	3	2	1
1	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ					
2	ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์หน่วยงาน					
3	การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ท่านเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของหน่วยงาน					
4	ท่านยินดีที่จะช่วยเหลืองานของหน่วยงาน แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนเพิ่มก็ตาม					
5	ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและทำงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ					

	ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง	ระดับทัศนคติ				
		5	4	3	2	1
6	ท่านยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน แม้จะไม่ใช่ความรับผิดชอบโดยตรง					
7	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนบ้านของท่าน					
8	ท่านมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดยไม่มีเงื่อนไข					
9	ท่านมีความรู้สึกว่าการร่วมมือกับหน่วยงานจะเสียผลประโยชน์ให้หน่วยงาน					
10	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานแห่งนี้					
11	ท่านรู้สึกรักหน่วยงานแห่งนี้เสมือนเป็นครอบครัวของท่าน					
12	ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายไปยังหน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนมากขึ้น					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข
ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	53

Item-รวม Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-รวม Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	57.50	253.155	.228	.921
a2	58.43	244.047	.511	.914
a3	58.07	232.547	.743	.909
a4	58.07	232.547	.743	.909
a5	58.47	253.361	.332	.917
b6	57.57	229.564	.785	.907
b7	58.23	235.771	.608	.912
b8	57.93	228.133	.814	.907
b9	57.93	228.133	.814	.907
b10	58.07	232.616	.758	.908
b11	57.60	227.214	.866	.906
b12	57.97	236.240	.646	.911
b13	57.87	236.740	.740	.909
b14	57.23	232.668	.776	.908
b15	57.50	234.397	.657	.911
b16	57.20	242.028	.554	.913
b17	57.37	252.033	.282	.919
b18	57.23	254.599	.181	.922
b19	57.47	256.878	.126	.923
b20	58.13	252.257	.273	.919



ภาคผนวก ค
ประวัติผู้วิจัย

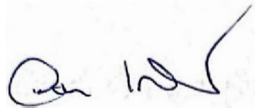
ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	อรวิภา ตันสมบุญ
วัน เดือน ปีเกิด	17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 95/656 ถ.บรมราชชนนี แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีเศรษฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2560



เรียน ท่านอธิการบดี

สำนักส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยได้ตรวจสอบ
แล้วพบว่า นักศึกษา (นางสาวอริภา ต้นสมบูรณ์)
ได้ตีพิมพ์เผยแพร่บทความในวารสารการบริหาร
และสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับปีที่ 8 ฉบับที่ 4
(ก.ค.-ส.ค.2568) ตามที่ระบุจริง โดยวารสารดังกล่าว
อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2 เผยแพร่ปีละ 6 ฉบับ
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(ดร.วนิดา เลิศพัฒนานนท์)
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย
8 สิงหาคม 2568

เรียน ศ.กิตติคุณ ดร. อัมพร โพธิ์ทอง
ผ.ส. อวท. สำนักส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
ตามหมายที่ออกให้เมื่อ ๒๖ มิ.ย. ๖๘
ขอแจ้งขออภัย

๒๐ ส.ค. ๖๘

ขอเรียนขอโทษ
๒๖ มิ.ย. ๖๘

นางอริภา

ตั้งแต่วันที่ ๒๐/๘/๖๘

ดร.อริภา อริภา (เรียน ๒๐/๘/๖๘)



15 ก.ค. 68

สำนักงานอธิการบดี

เอกสารฉบับนี้สามารถนำไฟล์เข้าฐานข้อมูลได้

ลงชื่อ 

วันที่ ๒๖/๙/๖๘