

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5
ผู้วิจัย	นายวุฒิพงษ์ พร้อมสุข
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 2) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 3) หาแนวทางการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 จำนวนทั้งสิ้น 311 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบผลดังนี้

1. ระดับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $\bar{X} = 3.91$, $\bar{X} = 4.14$ ตามลำดับ)

2. วัฒนธรรมองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรตำรวจ จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจได้ร้อยละ 72.70

3. แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการตำรวจให้เหมาะสม การจัดสรรอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เพียงพอ และการยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ

TITLE The Influence of Organizational Culture Quality of Work Life on Organizational Commitment of Police Officers under the Khon Kaen Provincial Police Division, Loi Group 5

AUTHOR Wuttiiphong Promsuk

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong
Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol

DEGREE M.P.A. (Public Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2018

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to investigate the levels of organizational culture, quality of work life and organizational commitment of police officers, 2) to examine the influence of organizational culture and quality of work life on organizational commitment of police officers under the Provincial Police Division, and 3) to find guidelines for strengthening organizational commitment of police officers under the Provincial Police Division. A sample included 311 police officers under the Khon Kaen Provincial Police Division, Loi Group 5. The instrument used in data collection was a questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

Findings of the study were as follows.

1) Organizational culture, quality of work life and organizational commitment of police officers under the Khon Kaen Provincial Police Division, Loi Group 5 each as a whole were at high level. ($\bar{X} = 4.16$, $\bar{X} = 3.91$, $\bar{X} = 4.14$ respectively).

2) Organizational culture and quality of work life had significant influence on organizational commitment of police officers under the Khon Kaen Provincial Police Division, Loi Group 5 at the .05 level. Organizational culture and quality of work life were able to jointly predict 72.70% of organizational commitment of police officers.

3) The guidelines for strengthening organizational commitment of police officers under the Khon Kaen Provincial Police Division, Loi Group 5 were: the affiliated agency should allocate a budget for salaries, welfare, and cost of living of police officers in accordance with the skills and workloads for which they hold accountable. Equipment should be sufficiently provided for the operation of work. The working environment should be properly improved for convenience and mobility. Performance evaluation should base on the merit system rather than the patronage one through the quality and achievement of work.

Keywords: Organizational Culture, Quality of Work Life, Organizational Commitment