

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ
คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5” ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์
ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
CUL	แทน ผลรวมของวัฒนธรรมองค์การ
CUL_1	แทน วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม
CUL_2	แทน วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเอกภาพ
CUL_3	แทน วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมปรับตัว
CUL_4	แทน วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมพันธกิจ

QWL	แทน ผลรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน
QWL ₁	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม
QWL ₂	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย
QWL ₃	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล
QWL ₄	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ในงาน
QWL ₅	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม
QWL ₆	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร
QWL ₇	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว
QWL ₈	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ ต่อสังคม
COM	แทน ผลรวมของความผูกพันต่อองค์กร
COM ₁	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ
COM ₂	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ กับองค์กร
COM ₃	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
P-Value	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ
ตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการ
ตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิต
การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ
ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

ตอนที่ 6 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการ
ตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 รายละเอียดดังตาราง
3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 311)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ฝ่ายการปฏิบัติงาน		
-ฝ่ายอำนวยการ	88	28.30
-ฝ่ายปฏิบัติงาน	223	71.70
2. ระดับชั้นยศ		
-ชั้นประทวน	205	65.92
-ชั้นสัญญาบัตร	106	34.08
3. เพศ		
-ชาย	279	89.71
-หญิง	32	10.29
4. อายุ		
-ไม่เกิน 30 ปี	18	5.79
-31-39 ปี	53	17.04
-40-49 ปี	126	40.51
-50 ปี ขึ้นไป	114	36.66
5. ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	122	39.23
-ปริญญาตรี	170	54.66
-สูงกว่าปริญญาตรี	19	6.11

ตาราง 3 (ต่อ)

(n = 311)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5		
-ไม่เกิน 4 ปี	37	11.90
-5-10 ปี	62	19.94
-11-15 ปี	53	17.04
-16 ปี ขึ้นไป	159	51.13
7. สถานที่ตำรวจภูธรที่สังกัด		
-สถานีตำรวจภูธรชุมแพ	95	30.55
-สถานีตำรวจภูธรภูพาน	34	10.93
-สถานีตำรวจภูธรสีชมพู	50	16.08
-สถานีตำรวจภูธรหนองนาคำ	33	10.61
-สถานีตำรวจภูธรเวียงเก่า	29	9.32
-สถานีตำรวจภูธรภูเวียง	70	22.51
รวม	311	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 มีจำนวน 311 คน ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 71.70 ฝ่ายอำนวยการ ร้อยละ 28.30 มีชั้นยศ ชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 65.92 ชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 34.08 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 89.71 และเพศหญิง ร้อยละ 10.29 มีอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.51 มีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.66 มีอายุ 31-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.04 และมีอายุ ไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.79 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.66 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 39.23 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.11 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 16 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.13 5-10 ปี ร้อยละ 19.94 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.04 และไม่เกิน 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.90 สังกัดสถานีตำรวจภูธรชุมแพ คิดเป็นร้อยละ 30.55 สังกัด

สถานีตำรวจภูธรเวียง คัดเป็นร้อยละ 22.51 สถานีตำรวจภูธรสีชมพู คัดเป็นร้อยละ 16.08 สถานีตำรวจภูธรภูผาม่าน ร้อยละ 10.93 สถานีตำรวจภูธรหนองนาคำ คัดเป็นร้อยละ 10.61 และสถานีตำรวจภูธรเวียงเก่า คัดเป็นร้อยละ 9.32 ตามลำดับ

โดยสรุปกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 มีจำนวน 311 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติงาน คัดเป็นร้อยละ 71.70 มีชั้นยศ ชั้นประทวน คัดเป็นร้อยละ 65.92 เป็นเพศชาย คัดเป็นร้อยละ 89.71 มีอายุ 40-49 ปี คัดเป็นร้อยละ 40.51 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คัดเป็นร้อยละ 54.66 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นกลุ่มเลข 5 16 ปี ขึ้นไป คัดเป็นร้อยละ 51.13 และสังกัดสถานีตำรวจภูธรชุมแพ คัดเป็นร้อยละ 30.55

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 รายละเอียดดังตาราง 4-8

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การ
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 รายด้าน

(n = 311)

ด้าน ที่	วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมส่วนร่วม	4.09	0.56	มาก
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	4.14	0.63	มาก
3	วัฒนธรรมปรับตัว	4.21	0.58	มาก
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	4.23	0.58	มาก
	รวม	4.16	0.53	มาก

จากตาราง 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน
โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ
ด้านวัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 4.21$) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 4.14$) และ
ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การ
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม รายข้อ

(n = 311)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรภายใน สถานีตำรวจของท่าน มีการทำงานแบบเป็นทีม	4.27	0.64	มาก
2	บุคลากรภายในสถานีตำรวจของท่าน มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม	4.19	0.69	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการบูรณาการให้ แก่บุคลากรภายในสถานี ตำรวจของท่าน	4.17	0.70	มาก
4	ผู้บริหารมีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการ ควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้าง ที่เป็นทางการ	3.59	1.12	มาก
5	บุคลากรภายในสถานีตำรวจของท่าน มีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของ องค์การ	4.16	0.69	มาก
6	บุคลากรภายในสถานีตำรวจของท่าน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ	4.15	0.72	มาก
	รวม	4.09	0.56	มาก

จากตาราง 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรม
องค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 บุคลากรภายใน
สถานีตำรวจของท่านมีการทำงานแบบเป็นทีม ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2
บุคลากรภายในสถานีตำรวจของท่านมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.19$)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารมีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุม การปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ รายข้อ

(n = 311)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรภายในสถานีตำรวจภูธรของท่านมีแบบแผน ในการทำงานร่วมกัน	4.15	0.75	มาก
2	บุคลากรภายในสถานีตำรวจภูธรของท่านมีทัศนคติ ที่ดีในการทำงานร่วมกัน	4.16	0.66	มาก
3	บุคลากรภายในสถานีตำรวจภูธรของท่าน มีวัฒนธรรมการทำงานที่สะท้อนให้เห็นถึง ความเข้มแข็งและมีความคงเส้นคงวาสูง	4.13	0.70	มาก
4	บุคลากรภายในสถานีตำรวจภูธรของท่าน มีการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ	4.14	0.73	มาก
5	บุคลากรภายในสถานีตำรวจภูธรของท่านตอนนี้ รูปแบบการทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน	4.12	0.70	มาก
6	บุคลากรภายในสถานีตำรวจภูธรของท่าน มีการประสานงานร่วมกันในการทำงาน	4.15	0.71	มาก
รวม		4.14	0.63	มาก

จากตาราง 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรม องค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 บุคลากรภายใน สถานีตำรวจภูธรของท่านมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ

ข้อที่ 6 บุคลากรภายในสถานีดำรงจรรยาของท่านมีการประสานงานร่วมกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5 บุคลากรภายในสถานีดำรงจรรยาของท่านตอนนี้อยู่รูปแบบการทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การ
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 ด้านวัฒนธรรมปรับตัว รายข้อ

(n = 311)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	สถานีดำรงจรรยาของท่าน มีการปรับตัว ในการทำงานเสมอ	4.21	0.66	มาก
2	สถานีดำรงจรรยาของท่าน มีการปรับตัวพร้อม เปลี่ยนแปลงในการทำงานเสมอ	4.21	0.62	มาก
3	สถานีดำรงจรรยาของท่าน เน้นการบริหาร ให้ประชาชนมารับบริการตามความรู้ความสามารถ	4.21	0.72	มาก
4	สถานีดำรงจรรยาของท่าน มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ที่เข้ามาในองค์การเสมอ	4.17	0.72	มาก
5	สถานีดำรงจรรยาของท่าน มีการปรับตัวพร้อมกับ เปลี่ยนแปลงไปสู่แนวทางการพัฒนาที่ดี	4.26	0.67	มาก
	รวม	4.21	0.58	มาก

จากตาราง 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านวัฒนธรรมปรับตัว
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรม
องค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5 สถานีดำรงจรรยา
ของท่าน มีการปรับตัวพร้อมกับเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวทางการพัฒนาที่ดี ($\bar{X} = 4.26$)
รองลงมาคือ ข้อที่ 1 สถานีดำรงจรรยาของท่าน มีการปรับตัวในการทำงานเสมอ
($\bar{X} = 4.21$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 สถานีดำรงจรรยาของท่าน

มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่เข้ามาในองค์การเสมอ ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การ
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รายข้อ

(n = 311)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	สถานีตำรวจภูธรของท่าน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการทำงาน	4.28	0.63	มาก
2	สถานีตำรวจภูธรของท่าน มีพันธกิจที่ชัดเจน ในการทำงาน	4.23	0.64	มาก
3	สถานีตำรวจภูธรของท่าน มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ในการทำงาน	4.22	0.64	มาก
4	สถานีตำรวจภูธรของท่านมีนโยบายการบริหาร จัดการที่ชัดเจนเหมาะสมกับโครงสร้างองค์การและ ง่ายต่อการปฏิบัติ	4.19	0.68	มาก
	รวม	4.23	0.58	มาก

จากตาราง 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรม
องค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 สถานีตำรวจภูธร
ของท่าน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 สถานี
ตำรวจภูธรของท่าน มีพันธกิจที่ชัดเจนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 สถานีตำรวจภูธรของท่านมีนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน
เหมาะสมกับโครงสร้างองค์การและง่ายต่อการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ
ตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5**

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 รายละเอียดดังตาราง 9-17

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 รายด้าน

(n = 311)

ด้าน ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.12	0.93	ปานกลาง
2	ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.84	0.72	มาก
3	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.85	0.64	มาก
4	ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน	4.01	0.61	มาก
5	ด้านการบูรณาการด้านสังคม	4.19	0.56	มาก
6	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.02	0.64	มาก
7	ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ส่วนตัว	3.86	0.69	มาก
8	ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.30	0.55	มาก
รวม		3.91	0.52	มาก

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ ด้านการบูรณา
การด้านสังคม ($\bar{X} = 4.19$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 4.02$) ด้านความมั่นคง
และความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.01$) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

($\bar{X} = 3.86$) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย
 น้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
 กลุ่มเลข 5 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รายข้อ

(n = 311)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ ที่
1	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่าย ประจำวัน	3.10	0.98	ปานกลาง	3
2	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อ เทียบกับปริมาณงาน	3.11	1.03	ปานกลาง	2
3	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับ บุคคลอื่น	3.20	0.97	ปานกลาง	1
4	ท่านพอใจค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	3.10	1.04	ปานกลาง	4
รวม		3.12	0.93	ปานกลาง	

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด
 กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
 ยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3
 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมาคือ ข้อที่
 2 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.11$) ส่วนข้อที่มี
 ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 ท่านพอใจค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.10$)
 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย รายข้อ

(n = 311)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	บริเวณที่ทำงานสะอาดถูกสุขลักษณะเอื้อต่อ การทำงาน	4.10	0.70	มาก
2	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัยสูง	4.15	0.72	มาก
3	ที่ทำงานมีเครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งาน	3.67	0.94	มาก
4	ที่ทำงานมีเครื่องใช้สำนักงานที่มีคุณภาพอยู่ในสภาพ ที่พร้อมใช้งาน	3.72	0.90	มาก
5	มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งาน อย่างเพียงพอ	3.66	0.89	มาก
6	ที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ	3.72	0.87	มาก
รวม		3.84	0.72	มาก

จากตาราง 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านสภาพแวดล้อม
ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
คือ ข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัยสูง ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1
บริเวณที่ทำงานสะอาดถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5 มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ
($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รายชื่อ

(n = 311)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	มีการมอบหมายงานที่ทำทนายให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.73	0.74	มาก
2	เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความสามารถในการแก้ไขปัญหา	3.79	0.83	มาก
3	เปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน	3.79	0.84	มาก
4	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นการปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.78	มาก
5	เมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนืองานในหน้าที่ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ	4.07	0.69	มาก
รวม		3.85	0.64	มาก

จากตาราง 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านการพัฒนาความสามารถ
ของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5
เมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนืองานในหน้าที่ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น
อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยน
ข้อคิดเห็นการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
ข้อที่ 1 มีการมอบหมายงานที่ทำทนายให้ปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน รายข้อ

(n = 311)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถ สูง	3.92	0.71	มาก
2	หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความสำคัญ ต่อหน่วยงาน	4.18	0.65	มาก
3	หน่วยงาน เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน ความรู้	3.93	0.82	มาก
4	หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านเสนอผลงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.85	0.86	มาก
5	ท่านรู้สึกชีวิตมีความมั่นคงเมื่อได้ทำงานที่แห่งนี้	4.17	0.70	มาก
รวม		4.01	0.61	มาก

จากตาราง 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านความมั่นคง และ
ความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
ข้อที่ 2 หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ
ข้อที่ 5 ท่านรู้สึกชีวิตมีความมั่นคงเมื่อได้ทำงานที่แห่งนี้ ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านเสนอผลงาน
เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม รายข้อ

(n = 311)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	เพื่อนร่วมงานรู้สึกเป็นมิตรที่ดีกับท่าน	4.27	.620	มาก
2	ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ	4.17	.672	มาก
3	ท่านได้ร่วมงานที่หน่วยงานจัดขึ้นในโอกาสสำคัญ เป็นประจำ	4.16	.672	มาก
4	มีการจัดประชุมสรุปวางแผนงานระหว่างผู้บริหาร กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.15	.647	มาก
รวม		4.19	0.56	มาก

จากตาราง 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิต
การทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 เพื่อนร่วมงานรู้สึก
เป็นมิตรที่ดีกับท่าน ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงาน
จากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4
มีการจัดประชุมสรุปวางแผนงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 ด้านประชาธิปไตยในองค์การ รายข้อ

(n = 311)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของท่าน	3.98	0.74	มาก
2	หน่วยงานเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับ ไว้เป็นอย่างดี	4.12	0.67	มาก
3	ท่านมีอิสระในการใช้ความคิดกับงานที่ปฏิบัติ	3.99	0.76	มาก
4	ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิ ส่วนตัวของท่าน	3.97	0.75	มาก
รวม		4.02	0.64	มาก

จากตาราง 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านประชาธิปไตยในองค์การ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิต
การทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 หน่วยงานเก็บข้อมูล
ส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับไว้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3
ท่านมีอิสระในการใช้ความคิดกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือ ข้อที่ 4 ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิส่วนตัวของท่าน ($\bar{X} = 3.97$)
ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รายชื่อ

(n = 311)

ข้อ ที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน กับเวลาส่วนตัว	3.90	0.69	มาก
2	นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่าน ชื่นชอบ	3.84	0.82	มาก
3	ในระหว่างวันท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	3.71	0.87	มาก
4	การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตของท่าน กับครอบครัว	3.98	0.81	มาก
รวม		3.86	0.69	มาก

จากตาราง 16 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านความสมดุลระหว่าง
การทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณา
รายชื่อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
คือ ข้อที่ 4 การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตของท่านกับครอบครัว ($\bar{X} = 3.98$)
รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ท่านพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงานกับเวลาส่วนตัว
($\bar{X} = 3.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 ในระหว่างวันท่านมีเวลา
ออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม รายข้อ

(n = 311)

ข้อ ที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้	4.34	0.67	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ ต่อชุมชน	4.31	0.69	มาก
3	มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี ของสังคม	4.26	0.62	มาก
4	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับ หน่วยงานแห่งนี้	4.27	0.61	มาก
5	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีคุณค่า	4.33	0.65	มาก
รวม		4.30	0.55	มาก

จากตาราง 17 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็น
ประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1
ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ข้อที่ 5
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3
มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการ
ตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5**

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 รายละเอียดดังตาราง 18-21

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 รายด้าน

(n = 311)

ด้าน ที่	ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	4.31	0.54	มาก
2	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.99	0.63	มาก
3	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.14	0.66	มาก
	รวม	4.14	0.54	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ
($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.14$) และ
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ รายข้อ

(n = 311)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามา เป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	4.49	0.62	มาก
2	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กร ก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	4.21	0.66	มาก
3	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้าน ของตัวเอง	4.28	0.60	มาก
4	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าที่พร้อมที่จะเสียสละและ อุทิศตนให้กับองค์กรนี้	4.30	0.65	มาก
5	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าที่พร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ต่อองค์กรโดยไม่มีอคติแอบแฝงใจใด ๆ	4.28	0.64	มาก
รวม		4.31	0.54	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านความผูกพันต่อองค์กร
ด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1
ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าที่พร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตน
ให้กับองค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 ท่านมีความรู้สึก
ว่าเป็นปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ($\bar{X} = 4.21$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร รายข้อ

(n = 311)

ข้อ ที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบากถ้าหากท่าน ตัดสินใจออกจากองค์กรนี้	3.92	0.76	มาก
2	องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการ ได้อย่างเพียงพอ	3.88	0.83	มาก
3	ท่านคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการ มากกว่าองค์กรอื่น	3.96	0.80	มาก
4	ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับสำนักงานตำรวจ แห่งชาติต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและ ผลประโยชน์ที่เหมาะสม	4.03	0.77	มาก
5	ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถ ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้	3.89	0.81	มาก
6	ท่านคิดที่จะทำงานกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไปจนเกษียณอายุงาน	4.28	0.76	มาก
	รวม	3.99	0.63	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่
กับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
ข้อที่ 6 ท่านคิดที่จะทำงานกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปจนเกษียณอายุงาน
($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 องค์การนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.88$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน รายข้อ

(n = 311)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่	4.17	0.77	มาก
2	ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ เพราะท่านมีความจงรักภักดีกับองค์กรนี้	4.17	0.74	มาก
3	ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	4.04	0.88	มาก
4	ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านแต่ท่านรู้สึกที่ไม่ถูกต้องที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้	4.08	0.80	มาก
5	ท่านยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	4.22	0.70	มาก
	รวม	4.14	0.66	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5 ท่านยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ เพราะท่านมีความจงรักภักดีกับองค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา ($\bar{X} = 4.04$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ
คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิต
การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ
ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 แสดงรายละเอียดดังตาราง 22

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

ตัวแปร	CUL ₁	CUL ₂	CUL ₃	CUL ₄	CUL	QWL ₁	QWL ₂	QWL ₃	QWL ₄	QWL ₅	QWL ₆	QWL ₇	QWL ₈	QWL	COM ₁	COM ₂	COM ₃	COM
Mean	4.09	4.14	4.21	4.23	4.16	3.12	3.84	3.85	4.01	4.19	4.02	3.86	4.30	3.91	3.99	4.14	4.14	3.99
S.D.	0.56	0.63	0.58	0.58	0.53	0.93	0.72	0.64	0.61	0.56	0.64	0.69	0.55	0.52	0.63	0.66	0.54	0.63
CUL ₁	1	.738*	.673*	.624*	.789*	.254*	.560*	.608*	.627*	.695*	.546*	.537*	.633*	.695*	.571*	.494*	.561*	.603*
CUL ₂		1	.764*	.717*	.640*	.194*	.566*	.661*	.703*	.685*	.594*	.581*	.625*	.716*	.557*	.478*	.586*	.601*
CUL ₃			1	.747*	.698*	.698*	.120*	.514*	.602*	.635*	.604*	.545*	.594*	.658*	.520*	.436*	.533*	.552*
CUL ₄				1	.760*	.115*	.479*	.585*	.615*	.604*	.551*	.460*	.572*	.615*	.526*	.402*	.504*	.527
CUL					1	.198*	.594*	.686*	.725*	.732*	.638*	.596*	.676*	.751*	.606*	.508*	.611*	.639*
QWL ₁						1	.484*	.442*	.317*	.186*	.369*	.310*	.567*	.552*	.158*	.406*	.291*	.335*
QWL ₂							1	.726*	.685*	.598*	.726*	.580*	.456*	.760*	.510*	.579*	.588*	.630*
QWL ₃								1	.721*	.642*	.741*	.586*	.580*	.783*	.476*	.572*	.585*	.617*
QWL ₄									1	.731*	.774*	.615*	.637*	.775*	.536*	.578*	.628*	.654*
QWL ₅										1	.677*	.595*	.718*	.685*	.630*	.481*	.629*	.641*
QWL ₆											1	.685*	.576*	.671*	.535*	.586*	.575*	.638*
QWL ₇												1	.559*	.766*	.496*	.481*	.526*	.560*
QWL ₈													1	.698*	.700*	.471*	.584*	.641*
QWL														1	.623*	.664*	.692*	.743*
COM ₁															1	.569*	.661*	.705*
COM ₂																1	.711*	.716*
COM ₃																	1	.735*
COM																		1

จากตาราง 22 พบว่า โดยรวมวัฒนธรรมองค์การ (CUL) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม (COM) ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .639^*$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม (CUL) กับความผูกพันต่อองค์การ) ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (COM_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .606^*$)

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (COM_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .508^*$)

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (COM_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

โดยรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม (COM) ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .743^*$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) กับความผูกพันต่อองค์การ) ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (COM_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .664^*$)

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (COM_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .692^*$)

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (COM_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .743^*$)

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน และตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ร่วมทั้งหมด และสอดคล้องกับเกณฑ์สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่ง Hair et al. (2006, p. 395) ได้อธิบายว่า ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรอิสระไม่ควรเกิน 0.80 ซึ่งถ้าเกิน 0.80 ให้สันนิษฐานว่าอาจเกิด Multicollinearity ดังนั้น จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าน้อยกว่า 0.80 ถือว่าไม่เกิด Multicollinearity จึงสามารถนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไปได้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 แสดงรายละเอียดดังตาราง 23-25

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β)	t	P-value
วัฒนธรรมส่วนรวม	.319	6.020	.000***
วัฒนธรรมเอกภาพ	.171	2.630	.009**
วัฒนธรรมปรับตัว	.245	3.984	.000***
วัฒนธรรมพันธกิจ	.189	3.178	.002**

$R^{2Adj} = .718$, $F=198.073$, $Sig = .000$

จากตาราง 23 พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ $R^{2Adj} = .718$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ได้ร้อยละ 71.80

ส่วนอีกร้อยละ 28.20 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม $\beta=.319$ วัฒนธรรมเอกภาพ $\beta=.171$ วัฒนธรรมปรับตัว $\beta=.245$ และวัฒนธรรมพันธกิจ $\beta=.189$

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ มาตรฐาน (β)	t	P-value
วัฒนธรรมมีส่วนร่วม	.134	3.319	.001
วัฒนธรรมเอกภาพ	.298	6.983	.000
วัฒนธรรมปรับตัว	.443	17.669	.000
วัฒนธรรมพันธกิจ	.227	8.335	.000

$R^{2Adj} = .920$, $F=891.786$, $Sig = .000$

จากตาราง 24 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5
โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ $R^{2Adj} = .920$ และยังพบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรม
องค์การสามารถพยากรณ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ได้ร้อยละ 92.00 ส่วนอีกร้อยละ 8.00 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม $\beta=.134$ วัฒนธรรมเอกภาพ $\beta=.298$ วัฒนธรรมปรับตัว $\beta=.443$ และวัฒนธรรมพันธกิจ $\beta=.227$

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ มาตรฐาน (β)	t	P-value
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.115	3.032	.003
สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	.080	2.096	.037
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	.102	3.145	.002
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.120	2.484	.014
การบูรณาการด้านสังคม	.153	3.106	.002
ประชาธิปไตยในองค์การ	.337	6.897	.000
ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.112	2.739	.007
ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.072	2.181	.030

$R^{2Adj}=.838$, $F = 202.143$, $Sig = .000$

จากตาราง 25 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5 โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ $R^{2Adj} = .838$ ซึ่งพบว่าอิทธิพลของ
คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ได้ร้อยละ 83.80
ส่วนอีกร้อยละ 16.20 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 $\beta=.115$ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย $\beta=.080$ ด้านการพัฒนา
ความสามารถของบุคคล $\beta=.102$ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน $\beta=.120$
ด้านการบูรณาการด้านสังคม $\beta=.153$ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ $\beta=.337$
ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว $\beta=.112$ และด้านความเกี่ยวข้อง
อันเป็นประโยชน์ต่อสังคม $\beta=.072$

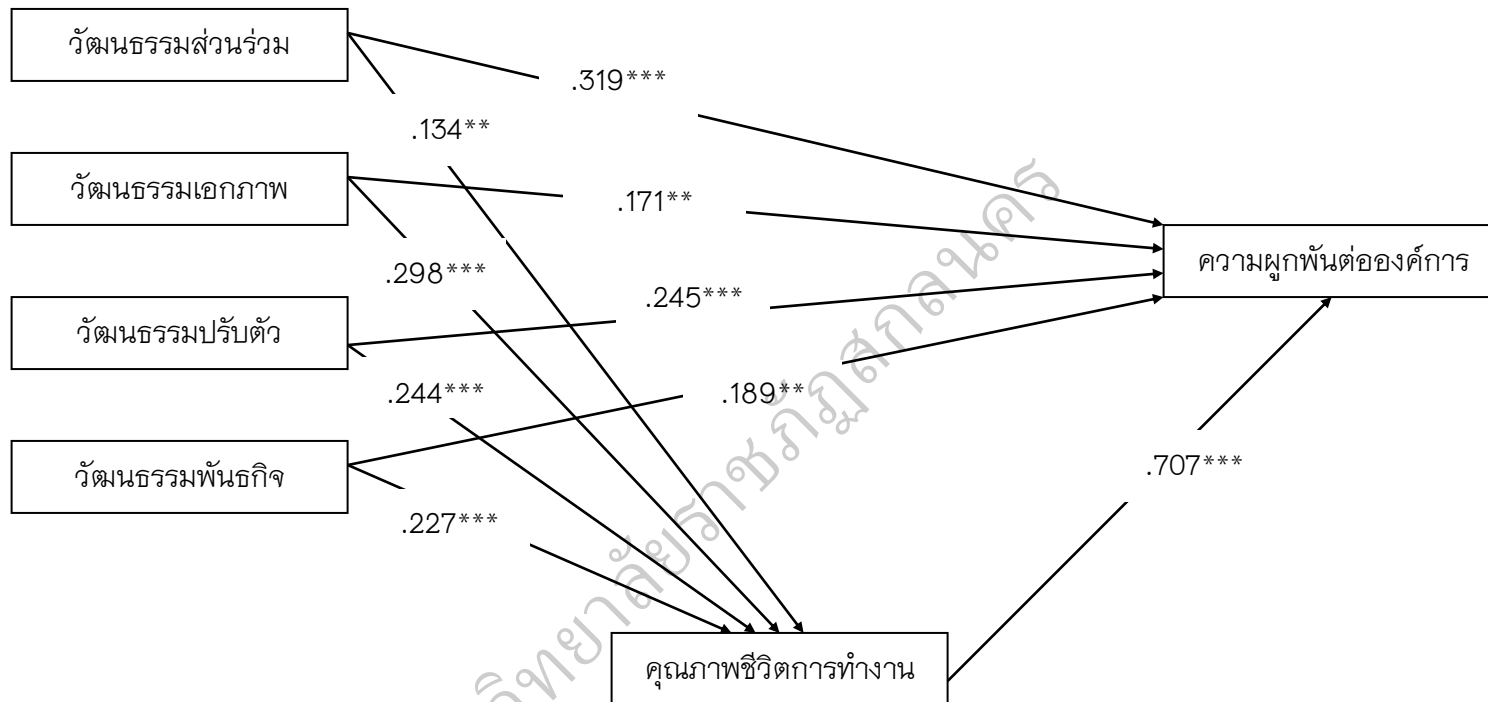
ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิต การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ มาตรฐาน (β)	t	P-value
1. วัฒนธรรมองค์การ	.186	4.225	.000
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน	.707	16.102	.000

$R^{2Adj}=.727$, $F=413.625$, $Sig = .000$

จากตาราง 26 พบว่า วัฒนธรรมองค์การในภาพรวม และคุณภาพชีวิต การทำงานในภาพรวม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ $R^{2Adj}=.727$ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ และ คุณภาพชีวิตการทำงาน ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ได้ร้อยละ 72.70 % ส่วนอีกร้อยละ 27.30 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพประกอบ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี

**ตอนที่ 6 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5**

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาปรับปรุงเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน

ซึ่งผลการหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 จากการระดมความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น มีดังนี้

**1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับความผูกพัน
ต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น
กลุ่มเลข 5**

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 มีดังนี้

“กำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เพียงพอต่อการดูแลประชาชน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ เช่น อาวุธปืน วิทยุสื่อสาร อุปกรณ์ประจำกาย ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทรัพย์สินของตนเองซื้อเอง ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ได้ผลเท่าที่ควร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“สภาพปัญหา คือ ข้าราชการตำรวจผู้น้อยเงินเดือนน้อย แต่ค่าครองชีพสูง อุปกรณ์ในการทำงานต้องซื้อเองทุกอย่าง แต่ก่อนเคยมีสิ่งของหลวงให้เบิกใช้ แต่เดี๋ยวนี้ ต้องซื้อเองหมด เช่น อาวุธปืน วิทยุสื่อสาร โทรศัพท์ ยานพาหนะ ผู้บังคับบัญชาเบิกน้ำมัน เชื้อเพลิงได้ แต่ผู้ปฏิบัติกลับไม่ได้ตามสมควร ฯลฯ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“มีปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เบี้ยเลี้ยง อาวุธปืน พาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง เป็นต้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“สภาพปัจจุบัน เป็นการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นระหว่างหน่วยงาน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชาสถานีตำรวจที่ขึ้นตรงต่อ ซึ่งมีอยู่ในแต่ละอำเภอ นโยบายต่าง ๆ จะถูกส่งตรงมายังสถานีตำรวจ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของหน่วยเหนือต่อไปจนถึงรัฐบาล ปัญหาและอุปสรรคบาง ครั้งโรงพัก ต้องปฏิบัติงานมากมาย ต้องรายงานทุกครั้งที่มีเหตุ โดยเฉพาะการรายงานเกี่ยวกับงานที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่โดยตรง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรก็คือ ปัจจุบันตำรวจชั้นผู้น้อย ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เหมาะสมกับสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ปัจจุบันสถานีตำรวจภูธรบางแห่ง มีกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจน้อย ไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่การปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องทำงานหนัก ซึ่งส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนไม่ค่อยมีความผูกพันต่อองค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ปัจจุบันโครงสร้างเงินเดือนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นอย่างมาก”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ปัจจุบันตำรวจ ได้รับเงินเดือนน้อย เมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้ข้าราชการตำรวจบางส่วนไม่ค่อยมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรด้วย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรก็คือ รายได้ค่าตอบแทนไม่ค้ำชดสมดุลงบประมาณงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานก็ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สวัสดิการบางอย่างก็ไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรก็คือ ปัจจุบันตำรวจชั้นผู้น้อย ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เหมาะสมกับสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การปฏิบัติงานก็มาก และมีความเสี่ยงในเรื่องความปลอดภัยเป็นอย่างมาก”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

โดยสรุป สภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 คือ กำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เพียงพอต่อการดูแลประชาชน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ เช่น อาวุธปืน วิทยุสื่อสาร อุปกรณ์ประจำกาย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทรัพย์สินของตนเองซื้อเอง ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ได้ผลเท่าที่ควร ข้าราชการตำรวจผู้น้อยได้เงินเดือนน้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน กำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจน้อยไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่การปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องทำงานหนัก ซึ่งส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนไม่ค่อยมี

ความผูกพันต่อองค์กร

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 มีดังนี้

“มีผลเพราะถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานโดยไม่มีเอกภาพจะทำให้การทำงานไม่ได้ผล ไม่กล้าตัดสินใจที่จะทำงาน ถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีในปัจจุบัน ก็จะทำให้ทำงานลำบากไม่ทันต่อเหตุการณ์ ด้านการมีส่วนร่วม เจ้าหน้าที่ตำรวจก็ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากภาคประชาชน ไม่ว่าจะเป็นด้านการแจ้งข้อมูลข่าวสาร หรือการสนับสนุนด้านงบประมาณ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ด้าน คือ จะมีผลในระยะเวลาประชุมสัมมนา ร่วมถ่ายภาพ เสร็จแล้วก็แล้วกันไป โดยจะไม่ค่อยติดตามผล ประเมินผล เหมือนองค์กรหรือบุคคลนั้น ๆ ได้รับบทละครมาเล่น เมื่อเล่นจบ ทุกอย่างก็จบ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ถ้าข้าราชการตำรวจวัฒนธรรมองค์การที่ไม่ดี ก็จะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจไม่มีความผูกพันต่อองค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“มีผล คือ ทำให้กองบังคับการและสถานีตำรวจในรับผิดชอบได้ปรับตัวและมีความเป็นเอกภาพมากขึ้น แต่ต้องเป็นไปตามบังคับบัญชาและนโยบายของรัฐบาลด้วย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“อาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่บ้าง คือ ถ้าหน่วยงานตำรวจมีวัฒนธรรมองค์การที่ไม่ดี ก็ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจไม่ค่อยมีความผูกพันต่อองค์การ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“น่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น วัฒนธรรมที่เน้นการทำงาน ทำให้ข้าราชการตำรวจมีการร่วมกันทำงานเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ถ้าข้าราชการตำรวจวัฒนธรรมองค์การที่ดี ก็ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจไม่มีความผูกพันต่อองค์การ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ดี จะมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้วย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจอย่างมาก เพราะถ้าข้าราชการตำรวจมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี ก็ส่งผลต่อตัวข้าราชการตำรวจเอง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ถ้าข้าราชการตำรวจวัฒนธรรมองค์การที่ไม่ดี ก็ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจไม่มีความผูกพันต่อองค์การ หากองค์การวางระบบการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ ก็จะทำให้องค์การสามารถสร้างและรักษาวัฒนธรรมที่องค์การต้องการไว้ได้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ไม่แน่ใจว่าวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การหรือไม่ แต่คิดว่าอาจจะมาจากปัจจัยอื่น เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในองค์กรถ้ามีความรักความผูกพันกัน น่าจะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ทำให้กองบังคับการและสถานีตำรวจในรับผิดชอบได้ปรับตัวและมีความเป็นเอกภาพมากขึ้น แต่ต้องเป็นไปตามบังคับบัญชาและนโยบายของรัฐบาลด้วย เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ดี จะมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้วย

3. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 มีดังนี้

“มีผลเพราะไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมก็มีส่วนทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสบายใจ อยากที่จะมาทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องทำการพัฒนาตนเองเสมอ เพื่อให้ทันต่อโลกเทคโนโลยี ด้านชีวิตส่วนตัวกับการทำงานก็ต้องสมดุลกันเพราะมิฉะนั้นก็จะเกิดปัญหาได้ ถ้าเกิดปัญหาขึ้นมา ก็จะทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ดานครอบครัวก็จะไม่มีความสุขครอบครัวแตกแยก”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
ตำรวจอย่างมาก”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ด้านค่าตอบแทนไม่เพียงพอ ที่พักอาศัยก็ไม่เพียงพอ ด้านความก้าวหน้า
ไม่ค่อยมีความก้าวหน้าเหมือนข้าราชการอื่น จึงทำให้ข้าราชการตำรวจไม่มี
ความเจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร และค่าครองชีพไม่สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีผลต่อองค์กรตำรวจ คือ มีการปรับ
โครงสร้างและปรับปรุงให้องค์กรตำรวจได้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ทั้งชีวิตส่วนตัว
และการทำงาน โดยทางกองกำกับการได้จัดงบประมาณ และอำนวยความสะดวกในการ
ปฏิบัติหน้าที่ถึงแม้ว่าจะไม่เพียงพอแต่ก็สามารถจัดสรรสิ่งที่ได้รับมาให้สามารถทำงาน
ตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีผลต่อองค์กรตำรวจ คือ ค่าตอบแทน
ที่เพียงพอและยุติธรรม ต้องมีการปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทนไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน
ในรูปของตัวเงินหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ประสบการณ์
ของพนักงาน การปรับเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้พนักงานจะได้รับรู้ว่
องค์การเล็งเห็นถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ซึ่งสิ่งเล็กน้อย
เหล่านี้นับเป็นปัจจัยสำคัญ และเป็นสิ่งจูงใจที่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี
ต่อองค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นอน เพราะว่าถ้าข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา เกิดความรักกับหน่วยงาน ไม่อยากจะย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานไปหน่วยงานอื่น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ถ้าข้าราชการตำรวจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี มีรายได้เพียงพอ มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ รวมถึง ความมั่นคงขององค์กร ก็น่าจะทำให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นอน เช่นเมื่อข้าราชการตำรวจได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ก็จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อกันอย่างแน่นอน เช่น เมื่อตำรวจรู้สึกกว่าตัวเองมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ก็จะทำให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเมื่อข้าราชการตำรวจมีความพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

โดยสรุป คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม

ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 เพราะเมื่อข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมก็มีส่วน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสบายใจ อยากรที่จะมาทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องทำการพัฒนาตนเองเสมอ เพื่อให้ทันต่อโลกเทคโนโลยี ด้านชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ก็ต้องสมดุลกันเพราะมิฉะนั้นก็จะเกิดปัญหาได้ ถ้าเกิดปัญหาขึ้นมา ก็จะทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ด้านครอบครัวก็จะต้องมีความสุข ครอบครัวแตกแยก ถ้าข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตามมา เกิดความรักกับหน่วยงาน ไม่อยากที่จะย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานไปหน่วยงานอื่น

4. การศึกษาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

ผลการศึกษาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 มีดังนี้

“ด้านงบประมาณ ค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ ต้องดีเท่าหน่วยงานอื่น ๆ จะได้มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต้องเพียงพอ ด้านกำลังพล ต้องเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่ข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความสุขต่องานที่รับผิดชอบอยู่ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัลและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ควรให้องค์การของข้าราชการตำรวจ ควรจัดงบประมาณมาให้เพียงพอ ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ใช่มีแต่การปฏิรูปตำรวจ ควรลงมาสำรวจข้าราชการตำรวจ ชั้นผู้น้อย ว่ามีค่าตอบแทนเพียงพอหรือไม่อย่างไร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“องค์กรต้องมีการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากกว่านี้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่ข้าราชการตำรวจ ให้มีความ มั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่ข้าราชการตำรวจ โดยผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการถามไถ่ สารทุกข์สุกดิบ สร้างความรักความผูกพันให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และหน่วยงาน ส่วนกลางควรที่จะเพิ่มรายได้ของข้าราชการตำรวจมากกว่านี้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ควรที่จะเพิ่มรายได้ของข้าราชการตำรวจมากกว่านี้เพราะตำรวจถือว่าเป็นองค์กรที่ให้ความยุติธรรมเบื้องต้นกับประชาชนผู้มาใช้บริการ ถ้าตำรวจทุจริตคอร์รัปชั่น ตั้งแต่ที่แรกการอำนวยความสะดวกขั้นต่อไปก็จะไม่เกิดความยุติธรรมขึ้นได้ เพราะ พยานหลักฐานต่าง ๆ ในชั้นจับกุม หรือชั้นพนักงานสอบสวนตำรวจเป็นผู้รวบรวม ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าประเทศที่เจริญแล้วเขาจะมองตำรวจเป็นผู้ให้ความยุติธรรมเบื้องต้น เขาจะให้ เงินเดือนและสวัสดิการแก่ตำรวจสูงมาก”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ในสภาพปัจจุบันเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการตำรวจยังไม่ค่อยสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ข้าราชการตำรวจต้องรับผิดชอบ แต่เป็นหน้าที่ต้องเสียสละในเกือบทุกเรื่องเพื่อพิทักษ์รับใช้ประชาชน และยึดหลักการดำรงชีวิตแบบพอเพียงทั้งนี้หากฝ่ายบริหารระดับสูงของรัฐเน้นความสำคัญและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น มีการเพิ่มเงินเดือน ค่าครองชีพหรือเพิ่มเติมสวัสดิการอื่น ๆ ก็จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม และให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และควรนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ศึกษาดูงานของบุคลากรใสและยุติธรรมและได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ดี”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

โดยสรุป จากการศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพ พบว่า แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดควรดำเนินการในประเด็นต่าง ๆ คือ การจัดสรรงบประมาณเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการตำรวจให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ข้าราชการตำรวจต้องรับผิดชอบ รวมทั้งค่าครองชีพในปัจจุบัน การจัดสรรอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้เพียงพอกับการทำงาน การปรับปรุง

สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ในการประเมินผล การปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและ ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และการนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี คุณภาพโปร่งใสและยุติธรรมและได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี