

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5” ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 มีจำนวน 311 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 71.70 มีชั้นยศ ชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 65.92 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 89.71 มีอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.51 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.66 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 16 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.13 และสังกัดสถานีตำรวจภูธรชุมแพ คิดเป็นร้อยละ 30.55

2. วัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 4.21$) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 4.14$) และด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม โดยภาพรวมมีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรภายใน สถานีตำรวจภูธรของท่านมีการทำงานแบบเป็นทีม รองลงมาคือ บุคลากรภายในสถานีตำรวจภูธรของท่านมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการ ควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ

2.2 ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ โดยภาพรวมมีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรภายในสถานีตำรวจภูธรของท่านมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน รองลงมาคือ บุคลากรภายในสถานีตำรวจภูธรของท่านมีการประสานงานร่วมกันในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรภายในสถานีตำรวจภูธรของท่านตอนนี้รูปแบบการทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน

2.3 ด้านวัฒนธรรมปรับตัว โดยภาพรวมมีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานีตำรวจภูธรของท่าน มีการปรับตัวพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวทางการพัฒนาที่ดี รองลงมาคือ สถานีตำรวจภูธรของท่าน มีการปรับตัวในการทำงานเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานีตำรวจภูธรของท่าน มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่เข้ามาในองค์การเสมอ

2.4 ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยภาพรวมมีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานีตำรวจภูธรของท่าน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการทำงาน รองลงมาคือ สถานีตำรวจภูธรของท่าน มีพันธกิจที่ชัดเจนในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานีตำรวจภูธรของท่านมีนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจนเหมาะสมกับโครงสร้างองค์การและง่ายต่อการปฏิบัติ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ($\bar{X} = 4.19$) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ($\bar{X} = 4.02$) ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.01$) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านพอใจค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัยสูง รองลงมาคือ บริเวณที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ

3.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนืองานในหน้าที่ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการมอบหมายงานที่ทำทนายให้ปฏิบัติอยู่เสมอ

3.4 ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน รองลงมาคือ ท่านรู้สึกชีวิตมีความมั่นคงเมื่อได้ทำงานที่แห่งนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานรู้สึกเป็นมิตรที่ดีกับท่าน รองลงมาคือ

ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจัดประชุมสรุปวางแผนงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

3.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับไว้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการใช้ความคิดกับงานที่ปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิส่วนตัวของท่าน

3.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตของท่านกับครอบครัว รองลงมาคือ ท่านพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงานกับเวลาส่วนตัว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในระหว่างวันท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

3.8 ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้ รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีคุณค่า ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

4. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการ

ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.14$) และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

4.1 ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่ามีปัญหา

ขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน

4.2 ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดที่จะทำงานกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปจนเกษียณอายุงาน รองลงมาคือ ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ

4.3 ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณขององค์กรนี้ ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ เพราะท่านมีความจงรักภักดีกับองค์กรนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา

5. วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ได้ร้อยละ 72.70

6. ผลการศึกษาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดสรรงบประมาณเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ข้าราชการตำรวจต้องรับผิดชอบ รวมทั้งค่าครองชีพในปัจจุบัน ควรจัดสรรอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้เพียงพอกับการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และควรนำหลักเกณฑ์การประเมินผล

การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพโปร่งใสและยุติธรรมและได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน จะเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ดี

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน 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 โดยด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานีตำรวจภูธรของท่าน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการทำงาน รองลงมาคือ สถานีตำรวจภูธรของท่าน มีพันธกิจที่ชัดเจนในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานีตำรวจภูธรของท่านมีนโยบายการบริหารจัดการ ที่ชัดเจนเหมาะสมกับโครงสร้างองค์การและง่ายต่อการปฏิบัติ ส่วนด้านวัฒนธรรม ส่วนร่วม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรภายใน สถานีตำรวจภูธร ของท่านมีการทำงานแบบเป็นทีม รองลงมาคือ บุคลากรภายในสถานีตำรวจภูธรของท่าน มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการใช้โครงสร้าง ไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สถานีตำรวจภูธรสังกัดกองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 มีการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์การที่ดี ผลของ วัฒนธรรม คือ สิ่งที่ส่งผลทำให้วัฒนธรรมองค์การเปลี่ยนแปลงไป อาจเป็นไปได้ในทิศทางที่ดี หรือไม่ดีก็ได้ และได้มีผู้กล่าวถึงผลของวัฒนธรรมองค์การไว้มากมาย อาทิเช่น วัฒนธรรม องค์การมีผล กระทบต่อการบริหารหลายประการ ซึ่งได้แก่ การจูงใจ การตัดสินใจ การสื่อสารและการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมยังมีผลกระทบต่อกระบวนการโครงสร้าง ขององค์การอีกด้วย จะต้องเหมาะสมกับวัฒนธรรม องค์การ นอกจากนี้วัฒนธรรม องค์การยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพ ขององค์การ ผู้บริหารจะถูกระเมินบนพื้นฐานของผลงานที่พวกเขาทำสำเร็จ เพราะฉะนั้นวัฒนธรรม

องค์การจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญ เนื่องจากผลลัพธ์ที่มันผลิตขึ้นมาจะมีอิทธิพลมากมายทั้งต่อการบริหาร และการปฏิบัติงาน 9 องค์การแต่ละองค์การจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพียง ของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลกระทบ ต่อพฤติกรรมภายในขององค์การ วัฒนธรรมแบบแข็งสามารถที่จะลดจำนวนพนักงานเข้าออกได้

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทณี บุญประเสริฐ (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนเขตห้วยขวาง ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนในระดับปฏิบัติการต่อวัฒนธรรมองค์การ มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศย์ จำปา (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง ผลการศึกษพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับเข้มแข็งมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมบุญ ธรรมวงศ์ (2555, บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจศึกษากรณีสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็น แบบเอิน่าหรือมีส่วนร่วม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุदारัตน์ โยธาภิบาล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานอำเภอเมืองนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของอำเภอเมืองนครปฐมโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ

ด้านการบูรณาการด้านสังคม ($\bar{X} = 4.19$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 4.02$) ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.01$) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ โดยด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้ รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานมีคุณค่า ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านพอใจค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทณี บุญประเสริฐ (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษา วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจตรีทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร สิววิภาสกุล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 7 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 2) การบูรณาการด้านสังคม 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้า

ในงาน 4) ประชาธิปไตยในองค์การ 5) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม
6) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและ
ชีวิตส่วนตัว และ 8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3. จากผลการวิจัยพบว่า 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 โดยด้านความผูกพัน
ต่อองค์การด้านจิตใจ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกว่าท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือน
ปัญหาของท่าน ส่วนด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดที่จะทำงานกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ไปจนเกษียณอายุงาน รองลงมาคือ ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สถานีตำรวจภูธรสังกัดกองบังคับการ
ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จึงทำให้
ข้าราชการตำรวจในสังกัด มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ซึ่งความผูกพัน
ต่อองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การ เพราะความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์การและความอยู่รอดขององค์การ
เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึง เจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่ง
ที่องค์การจะต้องพยายามรักษา พนักงานของตนไว้ โดยมุ่งสร้างความรู้สึกผูกพัน
ต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับพนักงานให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ พนักงานทำงานด้วยความตั้งใจ
และอุทิศตัวในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

ที่องค์การตั้งไว้

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า โดยรวมแล้ว เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ค่าเฉลี่ย 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์การมีค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย 3.13 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ห่วงเทศ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธนา อารรณ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง

4. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ได้ร้อยละ 72.70 ส่วนอีกร้อยละ 16.20 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมือนฝัน กันทา (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการทำงานในภาพรวมของตำรวจจราจรฯ กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกัน

ในเชิงบวก ($R=0.761$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 57.90 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร อีกร้อยละ 42.10 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจตรีทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร ลือวิภาสกุล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 ข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่าดัชนี วัดระดับความกลมกลืน คือ Chi-square (X^2) = 1991.347, $df = 908$, X^2 / df (CMIN/DF) = 2.193, RMR = .043, RMSEA = .056, CFI = 1.000 แสดงวารูปแบบโมเดลการวิเคราะห์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 ซึ่งยืนยันลำดับที่สองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของสเตียร์ (Steers) เป็นแนวคิดที่มีผู้ให้ความสนใจนำมาใช้เป็นหลักในการศึกษาจำนวนมาก ซึ่ง สเตียร์ (Steers) ได้นำเสนอแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพัน ต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ดังนี้ (Steer, 1977, PP. 46-56 อ้างถึงใน สุรเสกข์ ผลบุญ, 2554, หน้า 58-59) 1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงาน ที่มีอายุมากกว่า

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่าจะผูกพันต่อองค์การมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับ การศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาต่ำจะผูกพันต่อองค์การ มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง 2) ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role-Related Characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญงานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเองมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและ ความไม่แน่ชัดในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูง 3) ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ องค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็ จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง และ 4) ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ได้แก่ เจตคติที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การการพึ่งพา ผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มี อิทธิ พลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เจตคติของกลุ่ม ด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่างค์การได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่างค์การ สามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญต่อองค์การพนักงานก็ จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

วัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนเป็นข้อตกลงที่บุคลากรในองค์การยึดถือปฏิบัติตามเหมือนกับว่า เป็นระเบียบข้อบังคับที่บุคลากรในองค์การตกลงร่วมกันเพื่อให้ องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ มีการปฏิบัติ สืบต่อกันมาจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งผู้เขียนนั้นมีความเห็นสอดคล้องว่า วัฒนธรรมองค์การนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของแต่ละองค์การเป็นคุณค่าร่วมที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อ ความสำเร็จขององค์การและมักถูกนำไปใช้เพื่อการพัฒนาองค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการของความพยายาม แก้ปัญหาและฟื้นฟูองค์การในระยะยาวเพื่อปรับเปลี่ยนองค์การให้สามารถเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อม ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากแนวคิด ความผูกพันต่อองค์การนั้นต่างก็มีความสำคัญ อย่างมากต่อองค์การ เพราะการที่พนักงานในองค์การได้รับทราบและยอมรับวัฒนธรรมองค์การ ย่อมทำให้ พนักงานมีแรงจูงใจ

ในการทำงานมีความพึงพอใจในงานและองค์การ แนวโน้มการลาออกจากองค์การต่ำ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ในขณะเดียวกัน เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การและจงรักภักดี กับองค์การ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานีตำรวจภูธรสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม โดยผู้บริหาร ควรประยุกต์ใช้โครงสร้างที่ไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการและควรผู้บริหารควรส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรภายในสถานีตำรวจภูธร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ

1.2 สถานีตำรวจภูธรสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ควรปรับปรุงค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยการจัดสรรค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับให้กับข้าราชการให้เพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจ รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่ลุ่มหลงกับวัตถุนิยม และควรส่งเสริมให้มีการหารายได้เสริมนอกเวลาราชการ

1.3 สถานีตำรวจภูธรสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ควรส่งเสริมการคงอยู่กับองค์การ โดยทำให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกที่องค์กรนี้ สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ เมื่อข้าราชการตำรวจเกิดความผูกพันต่อองค์การจะทำให้เกิดผลที่ตามมาในรูปของการปฏิบัติงาน กับองค์การอย่างต่อเนื่อง หรือมีอายุงานยาวนานขึ้นมีการขาดงานน้อย มีการมาสายน้อยลง และมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

1.4 สถานีตำรวจภูธรสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ควรส่งเสริมและธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น ให้ดำรงอยู่ตลอดไป เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

1.5 สถานีตำรวจภูธรสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
 กลุ่มเลข 5 ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้พร้อมสำหรับ
 ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ เช่น อาวุธปืน วิทยุ
 สื่อสาร อุปกรณ์ประจำกาย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทรัพย์สินของตนเองซื้อเอง ทำให้
 การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ได้ผลเท่าที่ควร และการสร้างบรรยากาศ
 ในการทำงาน ให้น่าอยู่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การจัดรอบการปฏิบัติงานให้เหมาะสม
 ต่อสภาพกำลังพล ปริมาณงานและสภาวะการณ์ของงานในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพคุ้มค่า
 สมดุลกับทรัพยากรที่มีอยู่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิต
 การทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการ
 ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนารูปแบบ
 วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
 ตำรวจ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพล
 ของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
 ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5
 เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศ
 ในการทำงาน การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ
 ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการ
 ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5

2.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ
 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัด
 พื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเปรียบเทียบในแต่ละพื้นที่ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
 ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป