

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรตำรวจถือเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งในการรักษาความสงบสุขภายในประเทศ มีพันธกิจหลักที่สำคัญยิ่ง โดยมีอำนาจตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติการตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตำรวจจึงถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชน ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้กำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นเพื่อความสงบสุขของสังคมและประชาชน โดยพัฒนาบุคลากรในทุกระดับและให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีศักยภาพ พร้อมทั้งความรู้ความสามารถ ระเบียบวินัย ความสามัคคี คุณธรรมจริยธรรม และมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2551, หน้า 3)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตำรวจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ โดยส่งเสริมในการที่จะทำให้มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น เห็นได้จากแผนปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปี 2560 มีแนวทางการสร้างบรรยากาศแวดล้อมให้จูงใจต่อการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน วางระบบการจัดการด้านสวัสดิการให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ยึดหลักสมรรถนะ ความรู้

ความสามารถ ความโปร่งใสและเป็นธรรม ปรับปรุงเงินเดือนและค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับวิชาชีพ สายงานและความเสี่ยงภัย เพื่อให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถเพื่อให้คนดีและคนเก่งได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมแนะนำ ฝึกอบรม ให้ความรู้ทางด้านวิชาชีพ และการดำรงชีวิตเพื่อสร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้ทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงาน โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและต้นทุนในการทำงาน เพื่อให้ผลงานมีมูลค่าเพิ่มขึ้น (ตำราวจุทธจังหวัดนครพนม ข, 2560, หน้า 10-11)

สถานการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้นโยบายของหน่วยเหนือรวมทั้งนโยบายของผู้บังคับบัญชาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับบุคลากรมากขึ้น โดยมีตัววัดเป็นสิ่งวัดผลสำเร็จของการใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นความสำเร็จขององค์การจึงขึ้นอยู่กับ ความร่วมมือของบุคคลในองค์การ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ การยอมรับในวัตถุประสงค์ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจ ทุ่มเทที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานให้องค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ตลอดไปหรืออีกนัยหนึ่งก็คือความผูกพันของบุคคลต่อองค์การที่เป็นสมาชิคนั้นเอง บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมุ่งปฏิบัติในทางที่มุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ (สุพัทธ์ เวียงอินทร์, 2554, หน้า 3)

องค์การใดมีอัตราการย้ายออก ลาออกสูง ย่อมสามารถทำนายถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การนั้น และความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานกับองค์การนั้น ได้อย่างชัดเจน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความผูกพันของคนต่อองค์การมีต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นได้จากพฤติกรรมที่ปรากฏ เช่น การขาดงาน การมาสาย การไม่ใส่ใจในงานที่ทำ เป็นต้น ต่างจากคนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความพยายามในการทำงานสูง ทุ่มเท เสียสละ ทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่โดยไม่หวังผลตอบแทน (Smith and Other, 1983, pp. 653-663, อ้างถึงใน สุรวุฒิ พงศ์ทัศนะธาดา, 2551, หน้า 2)

ตำราวจุทธจังหวัดนครพนม เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสถานีตำรวจในปกครอง จำนวน 19 สถานี แบ่งออกเป็นสถานีตำรวจอำเภอ 12 สถานี สถานีตำรวจตำบล 7 สถานี จากสถิติปี 2559 มีเจ้าหน้าที่ตำรวจทำเรื่องขอย้ายออกเป็นจำนวนทั้งสิ้น 124 ราย ทั้งย้ายออกนอกจังหวัด ย้ายสถานี และย้ายออกนอกกองบัญชาการ (ตำราวจุทธจังหวัดนครพนม, งานกำลังพล, เมษายน 2560) ซึ่งหน่วยงาน

นี้ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด และสามารถพัฒนาความผูกพันขององค์กรได้ด้วยวิธีใดบ้าง

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นเจ้าของหน้าที่สำรวจจึงสนใจที่จะศึกษากรณีดังกล่าว การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่ยังไม่มีผู้วิจัยมาก่อน และคาดหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการบริหารของหน่วยงานในอนาคต และไปปรับใช้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติยิ่งขึ้น

คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนมแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคลหรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้คือ ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้

1. ได้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม
2. ได้ทราบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามลักษณะส่วนบุคคล
3. ได้ทราบแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

1.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามรูปแบบพฤติกรรมของคนในองค์การของ Steers and Porter (1983, pp. 442-443, อ้างถึงใน ศิริไชย ศักดิ์ดีดา, 2559, หน้า 25) โดยศึกษาจากเกณฑ์ 3 ด้าน คือ

- 1.1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 1.1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

1.1.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

1.2 แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หัวหน้าสถานีตำรวจจำนวน 8 สถานี ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นสถานีตำรวจที่มีผลการ

ปฏิบัติงานดีเด่นในการยกระดับการให้บริการประชาชน (ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม, งานนโยบายและแผน, กุมภาพันธ์ 2561)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จากสถานีในปกครอง จำนวน 19 สถานี โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม จำนวน 1,091 คน (ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ก, งานกำลังพล, เมษายน 2560)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำนวน 294 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

2.3 กลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ หัวหน้าสถานีตำรวจ จำนวน 8 สถานี ที่ได้รับการคัดเลือกลำดับที่ 1-8 ในการยกระดับการให้บริการประชาชน ประจำปี 2560 (ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ก, งานนโยบายและแผน, กุมภาพันธ์ 2561)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

3.1.1.1 เพศ

3.1.1.2 อายุ

3.1.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

3.1.1.5 ระดับชั้นยศ

3.1.1.6 ฝ่ายการปฏิบัติงาน

3.1.1.7 สถานีตำรวจภูธรที่สังกัด

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน 19 สถานี โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม 3 ด้าน ได้แก่

3.2.1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

3.2.1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3.2.1.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

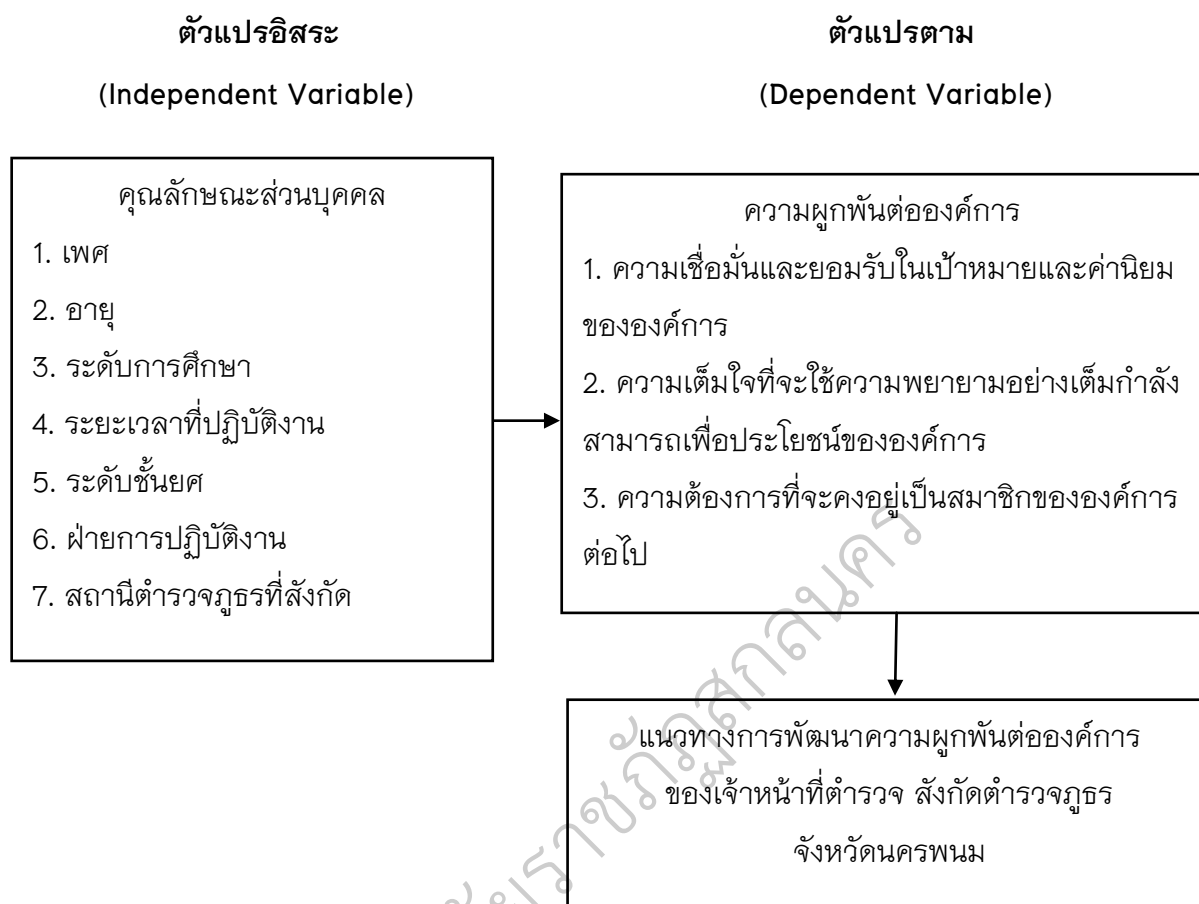
3.2.2 แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร โดยการสัมภาษณ์
หัวหน้าสถานีจำนวน 8 สถานี ที่ได้รับการคัดเลือกในการยกระดับการให้บริการประชาชน
ในลำดับที่ 1-8

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2560
ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2561

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีความผูกพันขององค์กร
ของ Steers and Porter (1983, pp. 442-443, อ้างถึงใน ศิริไชย คักดีดา, 2559, หน้า 25)
โดยศึกษาจากเกณฑ์ 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ของ
องค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และแนวทางการพัฒนา
ความผูกพันต่อองค์กรโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากหัวหน้าสถานีตำรวจจำนวน 8 สถานี
ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นสถานีตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในการยกระดับการ
ให้บริการประชาชน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

1.1 เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิงของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

1.2 อายุ หมายถึง อายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตั้งแต่ 18 ปี บริบูรณ์ ถึง 60 ปี ประกอบด้วย 1) อายุ 18-27 ปี

2) อายุ 28-37 ปี 3) อายุ 38-47 ปี และ 4) 48 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่แสดงถึงคุณลักษณะความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ฝ่ายการปฏิบัติงาน หมายถึง ฝ่ายการปฏิบัติงานที่แบ่งตามตำแหน่งของลักษณะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม แบ่งเป็น

1.4.1 ฝ่ายอำนวยการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานคดีวินัย งานยุทธศาสตร์และแผนงาน งานงบประมาณ งานศึกษาอบรม งานการเงิน งานบัญชี งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

1.4.2 ฝ่ายปฏิบัติการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในการรักษาความสงบเรียบร้อย และปราบปรามอาชญากรรม โดยแบ่งเป็น งานสอบสวน งานป้องกันปราบปราม งานจราจร และงานสืบสวน

1.5 ระดับชั้นยศ หมายถึง ชั้นยศของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยแบ่งเป็น 2 ชั้นยศ คือ ระดับชั้นสัญญาบัตร และระดับชั้นประทวน

1.5.1 ชั้นสัญญาบัตร ตั้งแต่ชั้นยศ ร้อยตำรวจตรี ถึง พันตำรวจเอก

1.5.2 ชั้นประทวน ตั้งแต่ชั้นยศ สิบตำรวจตรี ถึง ดาบตำรวจ

1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัดจนถึงปัจจุบัน

1.7 สถานีตำรวจที่สังกัด หมายถึง สถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำนวน 19 สถานี แบ่งออกเป็นสถานีตำรวจอำเภอ 12 สถานี และ สถานีตำรวจตำบล 7 สถานี

2. เจ้าหน้าที่ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่สังกัดในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

3. ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม หมายถึง ตำรวจภูธรจังหวัดที่ดูแลสถานีตำรวจในปกครองจำนวน 19 แห่ง แบ่งออกเป็นสถานีตำรวจอำเภอ 12 สถานี สถานีตำรวจตำบล 7 สถานี โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม

3.1 กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย 1) สถานีตำรวจภูธรกุตาไก้ 2) สถานีตำรวจภูธรท่าอุเทน 3) สถานีตำรวจธาตุพนม 4) สถานีตำรวจภูธรนาแก และ 5) สถานีตำรวจภูธรนาโตน

3.2 กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย 1) สถานีตำรวจภูธรนาทม 2) สถานีตำรวจภูธรนาหว้า 3) สถานีตำรวจภูธรบ้านกลาง 4) สถานีตำรวจภูธรบ้านแพง และ 5) สถานีตำรวจภูธรปลาปาก

3.3 กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย 1) สถานีตำรวจภูธรพระซอง 2) สถานีตำรวจภูธรโพนสวรรค์ 3) สถานีตำรวจภูธรเมืองนครพนม 4) สถานีตำรวจภูธรเรณูนคร และ 5) สถานีตำรวจภูธรวังยาง

3.4 กลุ่มที่ 4 ประกอบด้วย 1) สถานีตำรวจภูธรศรีสงคราม 2) สถานีตำรวจภูธรหนองบ่อ 3) สถานีตำรวจภูธรหนองฮี และ 4) สถานีตำรวจภูธรหลักศิลา

4. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนมที่มีต่อองค์การ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ทุ่มหาความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การตลอดไป ประกอบด้วย

4.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง เป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายส่วนตัว สอดคล้องกัน มีความเข้าใจในหน่วยงานเป็นอย่างดี มีความพอใจในการบริหารงานภายในหน่วยงานองค์การมีความหมายและความสำคัญ ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การคือปัญหาของตนโดยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบงานที่สำคัญและเป็นงานที่มีความหมายต่อองค์การ มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะความคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานนำไปสู่การปฏิบัติเป็นองค์การที่น่าภูมิใจ

4.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานจะทำงานนั้นอย่างเต็มที่พร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การแม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มกับการปฏิบัติหน้าที่

4.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป หมายถึง แม้มีโอกาสย้ายที่ทำงาน ยังคงเลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม โดยรู้สึกว่างค์การสร้างความมั่นคงและยังคงอยู่ในองค์การเพราะมีความศรัทธาในองค์การ

5. หัวหน้าสถานีตำรวจ หมายถึง สถานีตำรวจที่ผ่านการตรวจในการยกระดับการให้บริการประชาชน 6 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพในสถานี นอกสถานี การป้องกันปราบปราม ด้านการสืบสวน และการจราจร โดยผ่านการตรวจจากคณะกรรมการตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตำรวจภูธรภาค 4 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองนครพนม
- 5.2 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรนาแก
- 5.3 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรธาตุพนม
- 5.4 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรท่าอุเทน
- 5.5 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรโพนสวรรค์
- 5.6 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเรณูนคร
- 5.7 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรวังยาง
- 5.8 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรบ้านแพง

6. แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม หมายถึง ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การสำหรับของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หัวหน้าสถานีตำรวจจำนวน 8 สถานี ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นสถานีตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในการยกระดับการให้บริการประชาชน