

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความผูกพันขององค์การต่อประสิทธิผล การบริหารงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
3. บริบทของตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การในปัจจุบันได้รับความสนใจมากขึ้น ไม่ว่าจะในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ทั้งนี้ก็เพราะการหลาย ๆ ท่าน ได้พยายามสร้างแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้มากมาย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้สามารถ สรุปได้ ดังนี้

Becker (1960, P. 32, อ้างถึงใน สุปรียา เตชะอศวนันท์, 2551, หน้า 16) ได้เสนอ ทฤษฎี Side-Bet ที่พัฒนามาจากการอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน (Exchange) หรือที่เรียกว่า Reward Cost Notation โดยมีสาระสำคัญ คือ การอธิบายถึง เหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-Bet) ต่อสิ่งนั้นไว้ เพราะฉะนั้นถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้ เขาสูญเสีย การผูกพันไว้จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา คือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป จะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปร อายุ การทำงานในองค์การ บุคคลที่ทำงานให้กับองค์การนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสม ทรัพย์สินที่เขาจะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์การมากขึ้น ในรูปแบบของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปแบบของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์การมานานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์การได้ยากลำบากกว่า

คนที่ทำงานกับองค์กรมานานเพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียชีวิตไปด้วยซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรใหม่

ต่อมาแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันขององค์กรได้มีการศึกษาและนำมาประยุกต์เสนอเป็นงานวิจัยและมีรูปแบบจำลองไว้มากมาย เหตุที่แนวคิดนี้ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในหมู่นักบริหารและนักวิเคราะห์องค์กรเนื่องจากเหตุผลหลายประการ คือ ประการแรก ทฤษฎีต่าง ๆ เป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรอาจเป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee Turnover) สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประการที่สอง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร และประการที่สาม การทำความเข้าใจเรื่องความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้ผู้ที่ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของคนโดยทั่วไปมากขึ้น โดยเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่สร้างความผูกพันหรือความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ขึ้นมา ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนได้มากขึ้น ด้วยเช่นกัน (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529, หน้า 34)

#### **ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร**

Shedon (1971, pp. 143-150, อ้างถึงใน วรณิดา สารีคำ, 2551, หน้า 10) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินการในทางบวกซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน ธีรภัทธี ศรีภักดี, 2552, หน้า 18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้คนยังคงอยู่ในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งเกิดจากองค์ประกอบของความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนและความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

Steers (1997, อ้างถึงใน รุ่งทิวา สีทะ, 2554, หน้า 22-23) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกขององค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันขององค์กรโดยปกติทั่วไปของคนเรา อันสืบเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความสมัครใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไปเพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Mowday and others (1982, อ้างถึงใน วรรณิภา นิลวรรณ, 2554, หน้า 18) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติเพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้นได้

Herbinia and Alutto (1972, อ้างถึงใน ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554, หน้า 11) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการสร้างปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากการมีความสัมพันธ์หรือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปแบบของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงของระยะเวลาหนึ่งซึ่งจะทำให้เราเกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรเพื่อเพิ่มรายได้สถานภาพความเป็นอิสระทางอาชีพหรือการมีเพื่อนร่วมงาน

Steers and Porter (1983, pp. 442–443, อ้างถึงใน ศิริไชย คักดีดา, 2559, หน้า 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่กำหนด

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้น ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม

3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงาน เจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์การอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพขององค์การไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น หรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

ศิริเกศ สิงหศิริ (2551, หน้า 15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การโดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ตั้งใจจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ รวมถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ นอกจากนี้ยังประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความต้องการที่จะดำเนินความเป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

สุนันท์ สิริล้อยกุลเพชร (2551, หน้า 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นผู้ศึกษาเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ คือ เป็นแนวคิดในเรื่องของทัศนคติและพฤติกรรมเป็นการสะท้อนให้เห็นว่ามีสมาชิกมีความรู้สึกต่อองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ซึ่งสามารถแสดงความรู้สึกออกมาในรูปของความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การโดยการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ

การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในรูปแบบของสมาชิกและเต็มใจทำงาน และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ลุล่วงเพื่อประโยชน์ขององค์การตลอดไป

ภัทรพล กาญจนปาน (2552, หน้า 15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์การในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจเพื่อที่จะปฏิบัติงานในองค์การให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์การและมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ชาญวุฒิ บุญชม (2553, หน้า 23) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์การยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมาย และนโยบายการบริหารงานขององค์การ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การความห่วงใยในอนาคตขององค์การเหล่านั้น และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

ลภัสธนัน แก้วกลม (2556, หน้า 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกอันดีที่ทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์การซึ่งแสดงออกมากในลักษณะการยอมรับต่อเป้าหมายเพื่อวัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

อุษณี โกพลรัตน์ (2558, หน้า 23) กล่าวว่า การที่บุคคลมีความรู้สึกดีและแสดงพฤติกรรมต่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ในลักษณะที่มีความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

สิรินยา เสียงเลิศ (2558, หน้า 43) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกอันดี ทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์การซึ่งแสดงออกในลักษณะการยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

มนันยา แก้วมุงคุณ (2560, หน้า 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความซื่อสัตย์

จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามทั้งกายและใจเพื่อจะปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปแม้ว่าองค์การจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์การ และความเต็มใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่มีความต้องการที่จะลาออกขององค์การหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan (1974, อ้างถึงใน ประมินทร์ เนาวกาจณ์, 2553, หน้า 11)

ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ ถือเสมือนหนึ่งว่าองค์การเป็นของตนเอง
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ คือ ความเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตน อย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า และเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

Steers and Porter (1977, อ้างถึงใน ญัฐพัชญ์ ปัตตายะโก, 2553, หน้า 22) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

Steers (1984, อ้างถึงใน ญัฐพัชญ์ ปัตตายะโก, 2553, หน้า 20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่จะระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความอิสระ
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไรซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Job Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และโอกาสได้สังสรรค์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for Optional Interaction)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์การอย่างไรโดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือทัศนคติของกลุ่มองค์การ (Group Attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ (Met Expectation) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ (Personal Importance) และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability)

Baron and Greenberg (1990, P. 63) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน คือความพึงพอใจในการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า และคงอยู่ในช่วงเวลานาน ซึ่งมีปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับสิ่งเหล่านี้จะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูงส่วนความกดดัน และความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ
2. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งเป็นระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง
3. เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความรู้สึกที่พอใจในสวัสดิกิจการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

Baron and Greenberg (1990, pp. 174-175) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1. ตั้วงาน คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่สูง การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ในทางตรงข้ามหากมีความตึงเครียดหรือมีความคลุมเครือในบทบาทจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง
2. โอกาสในการจ้างงาน คือ ถ้าบุคคลรับรู้ว่ามีโอกาสในการหางานอื่นหรือมีทางเลือกที่มากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์การลดลง

3. ลักษณะส่วนบุคคล คือ บุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นาน หรือมีความอาวุโสกว่าในตำแหน่งงาน และบุคคลที่พึงพอใจกับระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันในระดับสูง

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการจัดการรูปแบบของงานโดยทั่วไป เช่น ความพึงพอใจในหัวหน้างาน ความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ให้กับพนักงานขององค์การ จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูง

สรุป จากแนวคิดข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์การซึ่งการที่บุคคลจะมีความผูกพันต่อองค์การต้องมีผลสืบเนื่องมาจากคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือความพึงพอใจในหัวหน้างาน หรือความพึงพอใจในหน้าที่การงานจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคคล

### ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์การนั้น องค์การจำเป็นต้องมีการตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยต้องตระหนักอยู่เสมอว่า บุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อองค์การ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มีดังนี้

Maslow (1964, อ้างถึงใน ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2552, หน้า 11) ได้เสนอทฤษฎีลำดับความต้องการซึ่งนับว่าเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยเป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด

2. เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่มีแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงต่อไปก็จะตามมา

Maslow ได้จัดลำดับความต้องการ (Need Hierachy) ของคนไว้ 5 ลำดับดังนี้



1. ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรคตลอดจนความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security needs) เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ ไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ แต่จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็ได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีพ

3. ความต้องการทางสังคม (Social and belongingness of needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบรักใคร่ส่วนได้เสียของสังคมอย่างเต็มที่

4. ความต้องการมีฐานเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and self respect needs) เป็นความต้องการมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียงในหมู่คนทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Self actualization) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้ เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือ มนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น ต้องการที่การจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ เป็นต้น

Herzberg (1968, อ้างถึงใน ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2552, หน้า 12) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การ ชื่อทฤษฎีแตกต่างกันออกไป คือ Motivation-Maintenance Theory หรือ Dual factor Theory หรือ The Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้แบ่งองค์ประกอบของการจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจมี 6 ประการ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

- 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)
- 1.4 ลักษณะของงาน (Work itself)
- 1.5 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
- 1.6 ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่จะค่าจุนให้แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค่าจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงานก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงาน เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน นั้น ปัจจัยค่าจุนมี 10 ประการ ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน (Salary)
- 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation : Superior)
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation : Subordinate)
- 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation : peers)
- 2.5 สถานภาพทางสังคม (Status)
- 2.6 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision : Technical)
- 2.7 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration)
- 2.8 สถานภาพการทำงาน (Working condition)
- 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
- 2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

Mc Gregor (1966, อ้างถึงใน พงศ์ศิริ ทัดศรี, 2545, หน้า 20-21) ได้กล่าวถึง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐานของทฤษฎี X ดังนี้

1. คนโดยทั่วไป ไม่ต้องการทำงานถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงปิดพลิ้วได้จะกระทำทันที เพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหนื่อยในการทำงานนั้น ๆ
2. คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานจะต้องมีการบังคับ ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลถ้าทำดี และทำโทษถ้าคนไม่ทำงาน
3. โดยทั่ว ๆ ไป คนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน แต่อยากจะมีความมั่นคง

สมมติฐานของทฤษฎี Y มีดังนี้

1. โดยทั่ว ๆ ไป เชื่อว่าคนเราจะคอยหลีกเลี่ยงงานทั้งนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนชอบ ทำร่วมกับคนที่ถูกใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็ปรารถนาที่จะทำ แต่ถ้างานใดที่ต้องทำเพราะถูกบังคับ ควบคุม คนอาจไม่ยอมทำงานนั้น ๆ ก็ได้
2. การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษ การข่มขู่ใด ๆ ไม่ใช่บรรทัดวิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่เขาชอบ ให้เขารับผิดชอบในงานที่เขารับผิดชอบเอง เขาจะเกิดความพอใจและทำงานบรรลุเป้าหมายได้
3. การที่กล่าวว่าคนชอบปัดความรับผิดชอบ เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่า ๆ มากกว่า ลักษณะของคนไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียว ถ้าได้มีการบริหารจัดการที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้วคนก็อยากทำงาน อยากมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีนี้ มองคนในแง่ร้ายคนมีความต้องการทางด้านร่างกาย แต่เพียงอย่างเดียวไม่มีความต้องการที่สูง ๆ ขึ้นไป ตามทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับ ควบคุม ลงโทษมากกว่าการจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงส่งทางสังคมความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

Olsen (1987, อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, หน้า 18) เน้นการสังสรรค์ระหว่างผู้กระทำทางสังคม กล่าว คือ

1. กับบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ หรือช่วยให้เขาบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้โดยสะดวก
2. ผู้กระทำทางสังคมสามารถสร้างต้นทุนจากการกระทำ เช่น พลังงาน เวลา หรือทรัพยากรที่ได้ใช้ไป
3. ผู้กระทำทางสังคมโดยทั่วไป จะพยายามแสวงหาเพื่อที่จะรักษาต้นทุนของการกระทำของเขาให้ได้สัดส่วนกับผลลัพธ์ หรือผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเหล่านั้น
4. ผู้กระทำทางสังคมถ้ามีทางเลือกหลายทาง ผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเลือกการกระทำซึ่งประหยัดต้นทุน และได้รับประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด
5. ผู้กระทำจะสิ้นสุดการกระทำ เมื่อเขารู้สึกว่าต้นทุนของการกระทำเกิดกว่าผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเสมอ

หลักพื้นฐานของทฤษฎีแลกเปลี่ยน คือ การสังสรรค์ทางสังคมเริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์การให้บางสิ่งบางอย่าง แก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังว่าจะได้รับประโยชน์ตอบแทนที่ต้องการบางประการกลับคืน ถ้าผู้ถูกกระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบในลักษณะที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนนี้สามารถเกิดขึ้นได้หลาย ๆ รูปแบบ กล่าว คือ ผู้กระทำแต่ละคนมีสิ่งของ (Objects) ซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งต้องการ และแต่ละฝ่ายสามารถตอบสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอตราบเท่าที่มีเงื่อนไข 3 ประการ คือ

1. การตอบแทนโดยให้รางวัลแก่ผู้เกี่ยวข้อง
2. ผู้กระทำไม่สามารถหาทางเลือกอื่นซึ่งให้ผลตอบแทนสูงกว่าต้นทุน
3. ความต้องการหรือเป้าหมายของผู้กระทำ ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

เมื่อมีเงื่อนไข 3 ประการดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนยังคงจะเกิดขึ้น หรือในกรณีที่ปราศจากเงื่อนไขนี้แล้ว คือ ถ้าผู้กระทำประสบกับเงื่อนไขเหล่านี้ คือ ต้นทุนมากเกินไป (Excessive cost) หรือมีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า สมาชิกนั้นจะถอนตัวจากความสัมพันธ์สิ่งเหล่านี้ อาจจะไม่เกิดขึ้นทันทีทันใดโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าผู้กระทำระลึกถึงความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ที่ดี หรือมีการเชื่อมโยงทางอารมณ์กับผู้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนคนอื่น ๆ แต่ในไม่ช้าหรือต่อมาความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับรางวัลหรือตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน

เมื่อทั้งบุคคลและองค์การต่างก็มีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง ทั้งสองฝ่ายจึงต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันในด้านทรัพยากรซึ่งแต่ละฝ่ายมีอยู่ การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและองค์การที่เกิดขึ้น กล่าวคือ บุคคลคาดหวังว่าความต้องการของเขา จะบรรลุผลได้ด้วยการเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ และอยู่ในองค์การด้วยเจตนาที่จะใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อแลกกับรางวัลตอบแทนจากองค์การ ขณะเดียวกันองค์การก็มีเจตนาที่จะแลกเปลี่ยนรางวัลกับการปฏิบัติงานบางอย่างโดยเฉพาะสมาชิกขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์การจะดำเนินการแลกเปลี่ยนต่อไป ตราบเท่าที่การแลกเปลี่ยนนั้นมีความเท่าเทียมกัน กล่าว คือ รางวัลที่องค์การให้แก่บุคคลมีความเหมาะสมเท่าเทียมกับการปฏิบัติงาน ที่บุคคลให้แก่องค์การ หรือมากกว่า และหากบุคคลรับรู้ ว่า รางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ มีความสอดคล้องกับความต้องการนั้น ความผูกพันต่อองค์การจะสูงขึ้นแต่ในทางกลับกัน

ถ้าบุคคลไม่ได้รับสิ่งตอบแทนที่เขาต้องการหรือเหมาะสม ก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลนั้นโยกย้ายหรือลาออกจากองค์การเพื่อแสวงหาองค์การที่ตอบสนองความต้องการของเขาได้ อีกนัยหนึ่งหากบุคคลนั้นยังเลือกที่จะปฏิบัติงานในองค์การ จะเนื่องด้วยโอกาสจำกัดหรือไม่มีทางเลือกอื่นเขาก็จะยอมรับรางวัลหรือผลตอบแทนเท่าที่เขาได้รับโดยมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนภาวะความต้องการโดยเริ่มจากต่ำไปหาสูงหรือจากน้อยไปหามาก ซึ่งความต้องการนั้นมาจากพื้นฐานไปสู่ความปลอดภัย ความเด่นดังมีชื่อเสียงในสังคม ตลอดจนความสำเร็จขั้นสูงสุดในชีวิต แต่ถึงอย่างไรก็ตามสิ่งเหล่านั้นมนุษย์เองจะต้องอาศัยปัจจัย แรงจูงใจ แรงคำจุน ที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จแต่ก็ไม่สามารถเป็นไปได้เสมอ โดยแต่ละฝ่ายก็จะคิดว่าตนเองได้รับประโยชน์ การแลกเปลี่ยนก็จะเกิดขึ้น แต่ถ้าต่างฝ่ายต่างคิดว่าผลประโยชน์ไม่สมกัน การแลกเปลี่ยนก็จะสิ้นสุดลง

#### **ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ**

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญต่อความคงอยู่และความมีประสิทธิภาพขององค์การ การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูง จะยินดีทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานของตนให้ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีกับองค์การและตัวบุคคล ดังนั้นจึงนับได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาขององค์การ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

ภรณ์ มหามนต์ (2529, อ้างถึงใน ชลทิตา จันท์คล้าย, 2558, หน้า 60-61) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. เหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนเองจะสามารถทำประโยชน์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายสำเร็จ

4. จากความหมายคำว่า ความรู้สึกผูกพัน อาจคาดหวังให้เราได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ

Buchanan (1974, อ้างถึงใน ชลธิชา จันทรคล้าย, 2558, หน้า 63-65) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราเข้าออกของลูกจ้างได้เป็นอย่างดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปของบุคคลที่ตอบสนองต่อองค์การ ขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองความผูกพันของบุคคลต่อองค์การ รวมทั้งค่านิยมและเป้าหมายขององค์การด้วย ขณะที่ความพึงพอใจในงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างที่จะมีเสถียรภาพและเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้นอาจไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การโดยส่วนรวมขององค์การที่ปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การและมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ หรือช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนเองมาก

5. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์การ  
ศิริไชย ศักดิ์ดีดา (2559, หน้า 32) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจใช้ความพยายามพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามอาจจะทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญที่สรุปได้ ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันเป็นความรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตน

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้สามารถสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้เป็นตัวกำหนดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ในการที่จะอยู่ร่วมกับองค์กรตลอดไป

2. ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยไม่มีเงื่อนไข

3. ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลมีความเชื่อถือ ศรัทธาในหน่วยงานและพร้อมจะทำงานให้เกิดประโยชน์ขององค์กรไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่หรืองานที่ขอความร่วมมือก็จะเต็มใจในการทำงานนั้น ๆ

### **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร**

การศึกษาแนวคิดและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผู้ได้ทำการศึกษาแนวคิดและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากมาย แต่นักวิชาการหลายท่านก็ได้ศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Steers (1977, อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, หน้า 26) ได้ทำการสรุปผลการศึกษาวิเคราะห์การวิจัยดังกล่าว พบว่า ปัจจัยหลัก 3 ประการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และสายงานของตำแหน่งในปัจจุบัน

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความประจักษ์ในงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงาน ที่ผู้ปฏิบัติได้รับจากการทำงานในองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความสามารถที่จะพึ่งพิงได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับความตอบสนองจาก องค์การและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

Porter and Steers (1983, อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, หน้า 46) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) อายุ ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานในองค์การและระดับการศึกษา

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน (job or Role-Related Characteristics) เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า งานที่ทำมีบทบาทที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3. โครงสร้างขององค์การ (Organizational Structure) ซึ่งจะต้องมี ลักษณะที่เป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงาน มีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) คือ เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลประสบระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้ถือว่ามีอิทธิพล สันับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์การ

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน ธนายุทธ บุตรขวัญ, 2554, หน้า 24) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 4 ลักษณะ ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

1.2 คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences)

1.4 คุณลักษณะทางโครงสร้าง (Structural Characteristics)



2. ความผูกพันด้านความคงอยู่ขององค์การ พัฒนามาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ขนาดหรือจำนวนการลงทุนที่แต่ละบุคคลได้ทำไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทน และเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การ ซึ่งความผูกพันขององค์การนี้เกิดจากปัจจัย 4 ลักษณะ คือ

2.1 อายุ (Age)

2.2 ระยะเวลาปฏิบัติงาน (Tenure)

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)

2.4 ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน (Intent to stay)

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม สังคม และการขัดเกลาขององค์การในตอนเริ่มเข้าสู่องค์การที่จะทำให้สมาชิกขององค์การเกิดความเข้าใจฝังใจ และเชื่อถือ ซึ่งเกิดจากปัจจัย ดังนี้

3.1 ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน

3.2 การพึ่งพาองค์การ

3.2 การจัดการที่มีส่วนร่วม

Sheldon (1971, อ้างถึงใน วีรชน พิลาทา, 2556, หน้า 45-46) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะเกี่ยวกับระยะเวลาทำงานในองค์การ อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ

2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ

3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Baron (1986, อ้างถึงใน รุ่งทิวา สีทะ, 2554, หน้า 29-30) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของบุคคลที่ค่อนข้างคงที่และมีความมั่นคงเป็นระยะเวลานาน ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยขึ้นอยู่กับสภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะเกี่ยวพันไปถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1. เกิดจากลักษณะงาน ซึ่งโดยทั่วไปถ้างานนั้นมีระดับความรับผิดชอบสูง จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงเช่นกัน ในทางกลับกันถ้างานนั้นก่อให้เกิดความเครียดสูงหรือลักษณะงานไม่ชัดเจน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการทำงานใหม่ ถ้าบุคคลมีโอกาสดำรงตำแหน่งใหม่หรือมีทางเลือก เขาก็จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ
3. เกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ตัวอย่าง เช่น บุคคลที่มีวิสัยทัศน์หรือมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และเป็นผู้ที่มีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ก็มักจะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง
4. เกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน ตัวอย่าง เช่น ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา การได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และได้รับความรู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่จากองค์การเหล่านี้จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดระดับของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

ปัจจัยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. แรงจูงใจจากลักษณะเฉพาะของงาน
2. ความรับผิดชอบในระดับสูง
3. ความมีอิสระในระดับสูง
4. ความพึงพอใจในระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง
5. ความมีอาวุโส ความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่
6. การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ
7. การประเมินผลที่มีความยุติธรรม

ปัจจัยลดระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. การกำกวมในบทบาทหน้าที่
2. ความตึงเครียดในงาน
3. โอกาสในการหางานใหม่
4. ความเชื่อที่ว่าบริษัทไม่ดูแลพนักงาน
5. การใช้วิธีการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

Mowday (1982, อ้างถึงใน ชลธิชา จันทร์ค้อย, 2558, หน้า 63-64)

กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา เพศ เชื้อชาติ และปัจจัยอื่น ๆ อีกหลากหลาย ซึ่งพบว่า อายุและระยะเวลาการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

2. ลักษณะบทบาทที่เกี่ยวข้อง ความผูกพันขององค์การเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของพนักงานและลักษณะของงาน ซึ่ง 3 ลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

2.1 ขอบเขตของงาน หรือความท้าทาย

2.2 บทบาทความขัดแย้ง

2.3 บทบาทของความทะเยอทะยาน

3. ลักษณะโครงสร้างองค์การ ที่มุ่งเน้นเรื่องมารยาทขององค์การที่ส่งผลต่อทัศนคติ ซึ่งลักษณะองค์การที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ โครงสร้างตามหน้าที่ โครงสร้างทั่วไป โครงสร้างแบบควบคุม หรือโครงสร้างแบบกระจาย

4. ประสบการณ์การทำงาน ถือว่าเป็นตัวแทนสำคัญและมีอิทธิพลทางจิตวิทยา ซึ่งเหล่านี้เป็นแบบของสังคม

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความผูกพันในองค์การ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม ประสบการณ์ในการทำงาน และความรับผิดชอบในงาน

### **ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การ**

Mowday (1982, อ้างถึงใน เนื้อทิพย์ นวมถนอม, 2547, หน้า 25) ได้สรุปผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลใน 4 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันกับผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ทฤษฎีการจูงใจค้นพบว่า ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน เช่น ระดับของการจูงใจ บทบาทที่ชัดเจน และความสามารถในการปฏิบัติงาน แม้เราไม่อาจคาดเดาได้ว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับผลการปฏิบัติงาน แต่เราสามารถคาดเดาได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงอย่างแน่นอน

2. ความผูกพันกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Tenure) พนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะอยู่ในองค์การยาวนานขึ้นคงคาดเดาได้ว่าความผูกพัน น่าจะมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และมีการค้นพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ต่อความผูกพันที่เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

3. ความผูกพันกับการขาดงานของพนักงาน (Absenteeism) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงจะมีสิ่งจูงใจหรือสิ่งเร้าให้มีส่วนร่วมและมีแนวโน้มของอัตราการขาดงานต่ำ ทั้งนี้เพราะพนักงานพวกนี้ต้องการสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสิ่งจูงใจหรือสิ่งเร้าดังกล่าวจะคงอยู่แม้ว่า พนักงานนั้นจะไม่รู้ลึกซึ้งกับงานที่ทำ เช่น พยาบาลอาจไม่พอใจในเนื้องานที่ทำ หากแต่มีความรู้ลึกซึ้งว่า งานที่ทำนั้นมีส่วนช่วยสนับสนุนเป้าหมายอันมีค่า ซึ่งก็คือ สุขภาพอนามัยของประชาชน พวกเขาจึงมีส่วนร่วมในงาน จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลที่สำคัญต่อการจูงใจให้พนักงานทำงาน

4. ความผูกพันกับการลาออกจากงาน (Turnover) ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมลาออกจากงานได้ดีที่สุด กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะต้องการคงอยู่กับองค์การและทำงานมุ่งไปยังเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น จึงมีแนวโน้มที่ละทิ้งองค์การต่ำในทางกลับกัน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานสูง

Meyer and Allen (1997, อ้างถึงใน เนื้อที่พิย์ นวมถนอม, 2547, หน้า 26) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้ลึก 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกจากงาน แต่ความผูกพันทั้ง 3 ลักษณะ ก็มีความแตกต่างในพฤติกรรมปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันต่อองค์การทางด้านความรู้ลึกและความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและความเป็นสมาชิกขององค์การแต่ความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม มีระดับของความสัมพันธ์น้อยกว่า ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง คาดว่าไม่น่าจะมีความสัมพันธ์ ด้วยเหตุนี้องค์การควรมีความห่วงใยที่จะรักษาลูกจ้างไว้โดยทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพวกเขาสูงขึ้นโดยพิจารณา ถึงธรรมชาติของความผูกพัน

ต่อองค์การที่พวกเขาถืออยู่เป็นอย่างดี

Steers and Porter (1983, อ้างถึงใน มนันยา แก้วมุงคุณ, 2560 หน้า 30)

กล่าวว่า ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. ความผูกพันกับการปฏิบัติงาน บุคคลสามารถคาดหวังว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลในการที่พนักงานมีความพยายามในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

2. ความผูกพันกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การที่เพิ่มขึ้นนั้นเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกและส่งผลให้มีความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้น

3. ความผูกพันกับการขาดงานของพนักงาน จากทฤษฎีพนักงานมีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจที่จะช่วยให้ไปสู่เป้าหมายขององค์การได้ แต่แรงจูงใจจะลดลงเมื่อพนักงานไม่สนุกกับภาระหน้าที่ในงานนั้น ๆ ทำให้เกิดการขาดงาน

4. ความผูกพันกับการลาออกจากราชการ พนักงานที่มีความผูกพันสูงนั้นคาดว่าจะทำให้พฤติกรรมการทำงานสูงขึ้น รวมทั้งระยะเวลาในการทำงานกับองค์การนานขึ้น โดยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การและทำงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้น จะเป็นบรรทัดฐานของการนำไปสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของทุกองค์การ ทำให้พนักงานมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ และมีความเต็มใจที่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอันจะนำมาสู่ความสำเร็จและความมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การ

### การวัดความผูกพันต่อองค์การ

การสร้างและพัฒนาแบบวัดความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ในรูปแบบสอบถามโดยนักจิตวิทยาหลายท่าน ตามความหมายและแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละแนวคิด ซึ่งมีผู้คิดค้น และสร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์การขึ้นมา ดังนี้

Buchannan (1974, pp. 533-546) เป็นแบบสอบถามวัดความรู้สึกของบุคคลต่อองค์การ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ จำนวน 6 ข้อ ความเกี่ยวข้องกับองค์การ จำนวน 6 ข้อ และความจงรักภักดีต่อองค์การ จำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ

Steers and Porter (1973, pp. 151–176) เป็นแบบวัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านที่ 2 คือ ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านที่ 3 คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ได้แก่ เครื่องมือวัดชื่อ QCQ (The Organizational Commitment Questionnaire) ขึ้นในปี ค.ศ. 1970 ประกอบด้วยข้อคำถามแบบประเมินค่า 7 ระดับของ ลิเคิร์ตต่อมา พอร์เตอร์ สเตียร์ และ มาวเดย์ (Porter, Steers and Mowday, 1974, pp. 603–609) ได้พัฒนามาใช้งานวิจัยในปี ค.ศ. 1974 และ 1970 ข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่าทั้งด้านบวกและด้านลบ จำนวน 15 ข้อ แต่ข้อคำถามมีเนื้อหาเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับจงรักภักดีต่อองค์การ แทนความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มาวเดย์และคณะ (Mowday et al., 1979, pp. 224–247)

นุชติมา รอบคอบ (2542, หน้า 41) เป็นผู้สร้างแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การในแนวนี้ในประเทศไทย โดยได้สร้างแบบวัดขึ้นในรูปแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 6 ลักษณะ คือ ความรู้สึกในทางที่ดีและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความหวังใยในอนาคตขององค์การ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การ และความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์การ รวม 23 ข้อ เป็นข้อคำถามในทางบวก 17 ข้อ และทางลบ 6 ข้อ เป็นแบบประเมินค่าด้วยมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ใน 5 ระดับ

Marsh and Mannari (1977, pp. 57–75) ได้สร้างแบบสอบถามวัดตามแนวคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยใช้แบบสอบถามวัดความผูกพันในด้านเดียวเท่านั้น ในแง่ของบรรทัดฐานและค่านิยมในการทำงานในองค์การแห่งเดียวตลอดชีวิตการทำงาน เป็นข้อคำถามแบบเทออสโตน จำนวน 4 ข้อ และอีกชุดหนึ่งเป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันในแนวคิดนี้เช่นกัน แต่ใช้ประกอบกับแนวคิดด้านจิตใจและการคงอยู่ด้วย

Allen and Meyer (1990, pp. 6–7) ได้สร้างแบบสอบถามมีจำนวน 24 ข้อ เป็นข้อคำถามในทางบวก 14 ข้อ และทางลบ 10 ข้อ เป็นแบบประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) ใน 5 ระดับ แบบวัดชุดนี้ได้รับการทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โดยวิธีทดสอบความสัมพันธ์กับมาตรวัดการลาออกของโคเฮน (Cohen, 1996, pp. 494–503)

และยังได้ทดสอบค่าความตรงกับแบบสอวัตต์ของพอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter and et al., 1974, pp. 603-609) ที่นิยมศึกษากันมากอีกด้วย

## แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

### นโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

อาศัยอำนาจตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จึงได้จัดทำนโยบายการบริหารราชการขึ้นให้เป็นไปตาม คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภาและยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2564 ซึ่งคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) ได้ให้ความเห็นชอบ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัด ทราบถึงนโยบายการบริหารราชการและสามารถนำไปสู่การ ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมและบังเกิดผลในการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ จึงให้หน่วยงานในสังกัด นำนโยบายการบริหารราชการ ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน ตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน ดังนี้

#### 1. นโยบายทั่วไป

1.1 ปกป้อง เติบโตและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข

1.2 การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

1.3 การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

1.4 การแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.5 ด้านความมั่นคง

1.6 การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.7 การอำนวยความสะดวก

1.8 การให้บริการและช่วยเหลือประชาชน

1.9 การบริหารจัดการที่ดี

1) ด้านบุคลากร

2) ด้านระบบ

3) ด้านสถานที่

## 4) ด้านสวัสดิการ

## 2. นโยบายเน้นหนัก

## 2.1 ปกป้อง เทิดทูนและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา

พระมหากษัตริย์และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเข้มข้น ทั้งผู้ผลิต ผู้ค้า ผู้จำหน่าย รายใหญ่และรายย่อยในชุมชนตลอดจนมาตรการยึดทรัพย์กับผู้เกี่ยวข้องทุกราย โดยยึดหลักกฎหมายและหลักนิติธรรม

2.3 แก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อยุติเหตุร้ายรายวันและความรุนแรง ด้วยมาตรการเชิงรุกเพื่อจำกัดเสรีการปฏิบัติของฝ่ายตรงข้าม

2.4 ควบคุมและลดความรุนแรงของอาชญากรรมให้ประชาชนเกิดความมั่นใจต่อการปฏิบัติงานของตำรวจโดยการจัดระเบียบสังคมและควบคุมอบายมุข ผิดกฎหมายในพื้นที่

2.5 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานีตำรวจ เพื่อมีความพร้อมในการให้บริการและเป็นที่พักของประชาชนได้อย่างแท้จริง

2.6 การปฏิบัติงานตำรวจให้ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชนและท้องถิ่นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในทุกมิติ

2.7 พัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและสร้างค่านิยมให้มีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ประหยัด

2.8 เตรียมความพร้อมและเร่งรัดการดำเนินการด้านบุคลากร โครงสร้าง งบประมาณและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถรองรับและเป็นมาตรฐานในกรอบของอาเซียน

2.9 พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการ (ศปก.) ทุกระดับให้มีความพร้อมเพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บังคับบัญชาในการขับเคลื่อน ติดตามการปฏิบัติและบูรณาการการทำงานในทุกมิติ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้

2.10 เน้นภาวะผู้นำในทุกระดับ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเป็นทีมและมีเอกภาพ



2.11 จัดระบบและดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจ ครอบครัว และข้าราชการตำรวจที่เกษียณอายุราชการแล้วให้มีสุขภาพพลานามัย ความเป็นอยู่ที่ดี ประกอบอาชีพเสริม ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย สามารถพึ่งพาตนเอง ได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตามหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง”

### **ปัจจัยสู่ความสำเร็จ**

1. สร้างเอกภาพทางความคิดของผู้นำหน่วยทุกระดับ เพื่อให้คิดและมองไปในทิศทางเดียวกัน
2. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้เป็นตำรวจมืออาชีพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นที่ยึดของประชาชนรวมทั้งการปลูกเร้า สอนแนะนำของผู้บังคับบัญชา
3. นำเทคโนโลยี องค์ความรู้ใหม่มาสร้างเครื่องมือและกลไกในการบริหารงาน โดยเน้นการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการ (ศปก.) ในการขับเคลื่อนบูรณาการและประสานกับทุกองค์กร
4. มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานดีต้องได้รับผลตอบแทนและผู้ปฏิบัติงานหย่อนยานต้องถูกพิจารณาข้อบกพร่อง
5. ผู้บังคับบัญชาต้องพร้อมรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ความล้มเหลว เป็นแบบอย่างที่ดีและอยู่เคียงข้างกับผู้ใต้บังคับบัญชา

### **การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**

1. เน้นปลูกฝังอุดมการณ์ให้เป็นตำรวจมืออาชีพ มีภาวะผู้นำและผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. สนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจอย่างเคร่งครัด
3. จัดทำกรอบและขอสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมด้านการฝึกอบรม ให้เพียงพอและสอดคล้องต่อการพัฒนาบุคลากร
4. จัดลัมมนาผู้บริหารระดับรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติถึงผู้บัญชาการ
5. ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อสร้างภาวะผู้นำนักบริหารมืออาชีพระดับผู้บังคับการถึงหัวหน้าสถานีตำรวจ

6. ฝึกอบรมยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญ เฉพาะด้านอย่างเป็นทางการ

7. พัฒนากองบัญชาการศึกษารองเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค หน่วยฝึกของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนและหน่วยฝึกอบรมอื่น ให้มีความพร้อม มีมาตรฐาน ทั้งบุคลากร หลักสูตร ตำรา คู่มือและเครื่องช่วยฝึกให้มีความสามารถรองรับการฝึกอบรมบุคลากรและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อผลิตและพัฒนาราชการตำรวจให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ให้ทุกสายงานพิจารณาจัดตั้งโรงเรียนหรือกำหนดหลักสูตรในสถาน ฝึกอบรม โดยรวบรวมองค์ความรู้ จัดทำตำรา คู่มือ เครื่องช่วยฝึกและจัดทีมวิทยากร ที่เชี่ยวชาญเพื่อฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้ให้แก่ทุกหน่วยงาน

9. พัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถ ทำหน้าที่ได้ทั้งฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติการที่ดี

10. พัฒนาครู อาจารย์ ครูฝึกและวิทยากรในเชิงคุณภาพ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการตำรวจ

11. ผลักดันให้มีข้าราชการตำรวจที่ไม่มียศเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังพล ในสายงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

12. คัดเลือกข้าราชการตำรวจที่เกษียณอายุราชการที่มีความรู้ความสามารถ ความประพฤติดี และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้เข้ามาร่วมทำงานเพื่อใช้ประโยชน์ตามขีด ความสามารถ

13. ให้มีการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่อนุศาสนาจารย์ประจำหน่วย

14. จัดหาทุนสนับสนุนบุคลากรไปศึกษาอบรมทั้งในและต่างประเทศเพื่อนำ องค์ความรู้มาพัฒนาในแต่ละสายงาน

#### **ลักษณะงานในสถานีตำรวจ**

ได้แบ่งงานในสถานีตำรวจออกเป็น 5 งาน คือ งานอำนวยการ งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน และงานจราจร

#### **กำหนดหัวหน้างานในสถานีตำรวจ**

สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่ง ผู้กำกับการ โครงสร้าง สถานีตำรวจ กำหนดให้

1. รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม เป็นหัวหน้างานงานป้องกัน  
ปราบปราม
2. รองผู้กำกับการสืบสวน เป็นหัวหน้างานสืบสวน
3. พนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุดซึ่งได้รับคำสั่ง  
มอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วยงานตามนัยระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการ  
กำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน  
พ.ศ. 2555 เป็นหัวหน้างานสอบสวน
4. สารวัตรจราจร เป็นหัวหน้างานจราจร
5. สารวัตรอำนวยการ เป็นหัวหน้างานธุรการอำนวยการ

#### หน้าที่รับผิดชอบของสายงานในสถานีตำรวจ

1. หัวหน้าสถานีตำรวจ มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผน อำนวยการ  
สั่งการ ควบคุม กำกับดูแล ปกครองบังคับบัญชา ตรวจสอบติดตาม และประเมินผล  
ตลอดจนการฝึกอบรม โดยปฏิบัติตามประมวลวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่น  
อันเกี่ยวกับความผิดในคดีอาญา ภายในเขตอำนาจความรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่  
การปกครอง รวมทั้งความรับผิดชอบในด้านกิจการงานและการปกครองบังคับบัญชาอัตรา  
ลงไป
2. งานอำนวยการ รับผิดชอบในงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนแม่บท  
แผนปฏิบัติการ แผนประจำปี แผนปฏิบัติการประจำสถานีตำรวจ งานสารบรรณ งานกำลัง  
พล งานพัฒนาข้าราชการตำรวจและครอบครัว งานการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน  
เผยแพร่ความรู้ งานสวัสดิการ งานพัฒนาองค์การ งานงบประมาณการเงิน งานพัสดุ  
งานสื่อสาร เงินรางวัล เงินสินบน เงินค่าตอบแทน การจัดเลี้ยงผู้ต้อง งานทะเบียนพล  
คนต่างด้าว การขออนุญาตต่าง ๆ งานประชาสัมพันธ์
3. งานป้องกันปราบปราม รับผิดชอบ การข่าว การจัดทำแผนที่ ข้อมูล  
อาชญากรรม งานควบคุมผู้ต้องหาและผู้ถูกกักขัง งานควบคุมศูนย์วิทยุรับ-ส่ง การจัดตั้ง  
จุดตรวจจุดสกัด จุดรับแจ้งเหตุ และกำหนดมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันและปราบปราม  
อาชญากรรม งานจัดสายตรวจ งานควบคุมแหล่งอบายมุข และการจัดระเบียบสังคม  
งานปราบปรามผู้มีอิทธิพลและมีมือปืนรับจ้าง งานพิทักษ์เด็ก เยาวชน และสตรี  
งานปราบปรามแหล่งอบายมุข จัดกำลังร่วมถวายความปลอดภัย งานคณะกรรมการ  
ตรวจสอบและติดตามการบริหารงานของตำรวจ (กต.ตร.) รักษาความสงบเรียบร้อยต่าง ๆ

4. งานสืบสวน รับผิดชอบ งานสืบสวนการทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ งานพัฒนาด้านการนำเทคโนโลยีและวิทยาการต่างมาใช้สืบสวน งานวางแผนสืบสวนหาข้อเท็จจริง ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้าพื้นที่

5. งานจราจร รับผิดชอบ งานควบคุม ดูแล วางแผนจัดการ งานสอดส่องตรวจตรา แนะนำให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับจราจร งานเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการจราจร ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้าพื้นที่ ปฏิบัติร่วมกับงานปราบปรามในด้านการควบคุมรักษาความสงบงานประเพณี (คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 57/2553 เรื่อง การกำหนดอำนาจหน้าที่ตำแหน่งในสถานีตำรวจ, หน้า 3-19)

### บริบทตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติขึ้นการบังคับบัญชากับนายกรัฐมนตรีนครพนม ก่อตั้งประมาณปี พ.ศ. 2485 พื้นที่ทางด้านทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดหนองคาย ด้านทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดมุกดาหาร ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดสกลนคร ทิศตะวันออกเป็นเขตแนวพรมแดนระหว่างประเทศไทยและ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) โดยมีลำน้ำโขงเป็นเส้นแบ่ง เขตแดน ยาวประมาณ 135 กิโลเมตร เป็นเขตแดนติดต่อกับแขวงบอลิคำไซ แขวงคำม่วน แขวงสะหวันนะเขต ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม มีสถานีในปกครอง จำนวน 19 สถานี ดังนี้ (งานนโยบายและแผน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม, เมษายน, 2560)

1. สถานีตำรวจภูธรกุดาไ้
2. สถานีตำรวจภูธรท่าอุเทน
3. สถานีตำรวจภูธรธาตุพนม
4. สถานีตำรวจภูธรนาแก
5. สถานีตำรวจภูธรนาโตน

6. สถานีตำรวจภูธรนาทม
7. สถานีตำรวจภูธรนาหว้า
8. สถานีตำรวจภูธรบ้านกลาง
9. สถานีตำรวจภูธรบ้านแพง
10. สถานีตำรวจภูธรปลาปาก
11. สถานีตำรวจภูธรพระซอง
12. สถานีตำรวจภูธรโพนสวรรค์
13. สถานีตำรวจภูธรเมืองนครพนม
14. สถานีตำรวจภูธรเรณูนคร
15. สถานีตำรวจภูธรวังยาง
16. สถานีตำรวจภูธรศรีสงคราม
17. สถานีตำรวจภูธรหนองบ่อ
18. สถานีตำรวจภูธรหนองฮี
19. สถานีตำรวจภูธรหลักศิลา

เขตพื้นที่ในความรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ที่มีพื้นที่ติดแนวชายแดนประเทศไทยและ สปป.ลาว มี 3 แขวง

1. แขวงบอลิคำไซ ตั้งอยู่ฝั่งตรงข้ามเขตพื้นที่ สภ.บ้านแพง
2. แขวงคำม่วน ตั้งอยู่ฝั่งตรงข้ามเขตพื้นที่ สภ.ท่าอุเทน, สภ.เมืองนครพนม, สภ.บ้านกลาง และ พื้นที่ส่วนหนึ่งของ สภ.ธาตุพนม
3. แขวงสะหวันนะเขต ตั้งอยู่ฝั่งตรงข้ามเขตพื้นที่ สภ.ธาตุพนม

### โครงสร้างของตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ได้กำหนดโครงสร้างการบังคับบัญชา การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนมไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกับและสอดคล้องกับ คำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่กำหนดไว้ เพื่อให้แต่ละหน่วยได้ใช้เป็นแนวทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ทั้งด้านการบังคับบัญชา การกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติจริง โดยมีสถานีตำรวจในปกครองจำนวน 19 สถานี แบ่งเป็น สถานีตำรวจภูธรอำเภอ จำนวน 12 สถานี และ สถานีตำรวจภูธรตำบล จำนวน 7 สถานี มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งงานในสถานีตำรวจไว้ดังนี้ (คำสั่ง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 537/2555 เรื่อง

การกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ)

โครงสร้างสถานีตำรวจ ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร  
จังหวัดนครพนม แบ่งเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบที่ 1 และ 2 โครงสร้างที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่ง  
ผู้กำกับการ
2. รูปแบบที่ 3 และ 4 สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่ง  
สารวัตรใหญ่
3. รูปแบบที่ 5 และ 6 สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่ง  
สารวัตร

#### ลักษณะงานในสถานีตำรวจ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2555, 1 ตุลาคม). การกำหนดอำนาจหน้าที่  
ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ คำสั่งที่ ตร 537/2555 ให้แบ่งงานในสถานีตำรวจนครบาล  
และสถานีตำรวจภูธรออกเป็น 5 งาน กับ 1 หน่วยปฏิบัติการ คือ งานอำนวยการ  
งานป้องกันปราบปราม งานจราจร งานสืบสวน งานสอบสวน และหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

#### การกำหนดหัวหน้างานในสถานีตำรวจ ดังนี้

1. สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่ง ผู้กำกับการ  
ตามโครงสร้างสถานีตำรวจรูปแบบที่ 1 กำหนดให้
  - 1.1 รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม เป็นหัวหน้างานอำนวยการ และงาน  
ป้องกันปราบปราม
  - 1.2 รองผู้กำกับการจราจร เป็นหัวหน้างานจราจร
  - 1.3 รองผู้กำกับการสืบสวน เป็นหัวหน้างานสืบสวน
  - 1.4 พนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุด ซึ่งได้รับคำสั่ง  
มอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วย ตามนัยระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนด  
จำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555  
เป็น หัวหน้างานสอบสวน
  - 1.5 ผู้บังคับกองร้อย (สบ.2) หรือ ผู้บังคับหมวด (สบ.1) เป็นหัวหน้าหน่วย  
ปฏิบัติการพิเศษ
2. สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่งผู้กำกับการ  
ตามโครงสร้างสถานีตำรวจรูปแบบที่ 2 ที่กำหนดให้

- 2.1 รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม เป็นหัวหน้างานอำนวยการ งานป้องกันปราบปราม และงานจราจร
- 2.2 รองผู้กำกับการสืบสวน เป็นหัวหน้างานสืบสวน
- 2.3 พนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุด ซึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วยงาน ตามนัยระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 เป็นหัวหน้างานสอบสวน
- 2.4 ผู้บังคับกองร้อย (สบ 2) หรือ ผู้บังคับหมวด (สบ 1) เป็นหัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ
3. สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่ง สารวัตรใหญ่ ตามโครงสร้างสถานีตำรวจรูปแบบที่ 3 กำหนดให้
  - 3.1 สารวัตรป้องกันปราบปราม เป็นหัวหน้างานอำนวยการ และงานป้องกันปราบปราม
  - 3.2 สารวัตรจราจร เป็นหัวหน้างานจราจร
  - 3.3 สารวัตรสืบสวน เป็นหัวหน้างานสืบสวน
  - 3.4 พนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุด ซึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วยงาน ตามนัยระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 เป็นหัวหน้างานสอบสวน
  - 3.5 ผู้บังคับหมวด (สบ 1) เป็นหัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ
4. สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่ง สารวัตรใหญ่ ตามโครงสร้างสถานีตำรวจรูปแบบที่ 4 กำหนดให้
  - 4.1 สารวัตรป้องกันปราบปราม เป็นหัวหน้างานอำนวยการ งานป้องกันปราบปรามและงานจราจร
  - 4.2 สารวัตรสืบสวน เป็นหัวหน้างานสืบสวน
  - 4.3 พนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุด ซึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วยงาน ตามนัยระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 เป็นหัวหน้างานสอบสวน

4.4 ผู้บังคับหมวด (สบ 1) เป็นหัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

5. สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่งสารวัตร ตามโครงสร้างสถานีตำรวจรูปแบบที่ 5 กำหนดให้

5.1 รองสารวัตรป้องกันปราบปรามเป็นหัวหน้างานอำนวยการ และงานป้องกันปราบปราม

5.2 รองสารวัตรสืบสวน เป็นหัวหน้างานสืบสวน

5.3 รองสารวัตรจราจร เป็นหัวหน้างานจราจร

5.4 พนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุด ซึ่งได้รับคำสั่ง มอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วยงาน ตามนัยระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการ กำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 เป็นหัวหน้างานสอบสวน

5.5 ผู้บังคับหมวด (สบ 1) เป็นหัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

6. สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่ง สารวัตร ตามโครงสร้างสถานีตำรวจรูปแบบที่ 6 กำหนดให้

6.1 รองสารวัตรป้องกันปราบปราม เป็นหัวหน้างานอำนวยการ งานป้องกัน ปราบปราม และงานจราจร

6.2 รองสารวัตรสืบสวน เป็นหัวหน้างานสืบสวน

6.3 พนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุด ซึ่งได้รับคำสั่ง มอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วยงาน ตามนัยระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการ กำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 เป็นหัวหน้างานสอบสวน

6.4 ผู้บังคับหมวด (สบ 1) เป็นหัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

7. กรณีมีข้าราชการตำรวจระดับสูงสุดของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละงานหลายคน ให้หัวหน้าสถานีตำรวจเป็นผู้มอบหมายให้ข้าราชการตำรวจระดับสูงสุดของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับตามความเหมาะสมตามสถานการณ์หรือสภาพพื้นที่แล้วแต่ กรณี และให้อยู่ภายใต้การควบคุม กำกับดูแล ปกครอง บังคับบัญชาของหัวหน้างาน



**บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของ ของ 5 งาน และ 1 หน่วย  
ปฏิบัติการ ภายในสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม**

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2555, 1 ตุลาคม). การกำหนดอำนาจหน้าที่  
ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ. คำสั่งที่ ตร 537/2555

1. งานอำนวยการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ การวางแผน  
การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงาน  
ของสถานีตำรวจ งานการบริหารบุคลากร งานจราจร งานกิจการพิเศษ  
งานความมั่นคง การศึกษาการฝึกอบรม งานวิชาการ สถิติการ การพัฒนา การบริหาร  
จัดการ งบประมาณการเงิน การพัสดุ การพลธิการและ สรรพวุธ การส่งกำลังบำรุง  
รวมทั้งลักษณะงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานดังกล่าว เพื่อส่งเสริม  
หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ

2. งานป้องกันปราบปราม มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน อำนวยการ สั่งการ  
ควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผล ตลอดจนปฏิบัติงานในด้าน  
การป้องกันอาชญากรรมและรักษาความสงบเรียบร้อย งานคณะกรรมการตรวจสอบ  
และติดตามการบริหารงานตำรวจงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้ง  
งานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อมิให้เกิดอาชญากรรมขึ้น  
ในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือพื้นที่ปกครองของสถานีตำรวจ

3. งานจราจร มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุม  
กำกับ ดูแล ตรวจสอบและประเมินผลงานด้านการควบคุมจราจรจัดการและบังคับใช้  
กฎหมายเกี่ยวกับจราจร งานจราจรตามโครงการพระราชดำริ รวมทั้งงานที่มีลักษณะ  
เกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาด้านการจราจร  
ในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือพื้นที่ปกครองของสถานีตำรวจ ตลอดจนพื้นที่ที่มี  
การจราจรต่อเนื่องกัน

4. งานสืบสวน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุม  
กำกับ ดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผล ตลอดจนปฏิบัติงานในด้านการสืบสวน  
ปราบปรามอาชญากรรม การกระทำผิดตามพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาทุกระดับ  
ตลอดองค์หรือเครือข่ายที่อยู่เบื้องหลัง รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็น  
ส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อมิให้เกิดอาชญากรรมขึ้นในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือพื้นที่  
ปกครองของสถานีตำรวจ

5. งานสอบสวน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลด้านการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การมีความเห็น การให้ความเห็นชอบ หรือการเห็นแย้งในคดีอาญา การอุทธรณ์ ฎีกา หรือ การขอให้ พิจารณาในคดีใหม่รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวของ หรือเป็นส่วนประกอบ ของงานนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือพื้นที่ปกครองของ สถานีตำรวจ

6. หน่วยปฏิบัติการพิเศษ มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติหน้าที่ที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์มหากษัตริย์ พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จดำเนินเข้ามา ในพื้นที่ของสถานีตำรวจ งานร่วมกับป้องกันปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วงอื่น ๆ งานร่วมกับ งานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวของ หรือ เป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนให้บังเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือพื้นที่ปกครองของสถานีตำรวจ

**การคัดเลือกสถานีตำรวจเพื่อคัดเลือก ยกระดับการให้บริการเป็นโรงพัก เพื่อประชาชน** (ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม, งานนโยบายและแผน, กุมภาพันธ์ 2561)

ภ.4 ได้ให้ความสำคัญต่อการให้บริการประชาชน และให้ตำรวจเป็นที่พึ่ง ของประชาชนได้อย่างแท้จริง รวมทั้งประสิทธิภาพด้านกำลังพลเพื่อให้มีความพร้อม ในการ ปฏิบัติหน้าที่ และการบริการประชาชน จึงได้กำหนดกรอบการพัฒนาสถานีตำรวจ/ตู้ยาม ชุดปฏิบัติการสายตรวจและตู้ยามจุดบริการประชาชน ซึ่งกำหนดตัวชี้วัดทางด้านกายภาพ ที่เห็นได้ในเชิงประจักษ์ และดำเนินการควบคุมกำกับกิจกรรม 5 ส. ในบริเวณที่ทำการ และบริเวณโดยรอบ รวมทั้งบริเวณบ้านพักอาศัย โดย ภ.4 ได้จัดทำโครงการเพื่อใช้เป็น เครื่องมือในการติดตามการบริหารราชการตามนโยบายเร่งด่วน 3 เดือน โดยตรวจประเมิน ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโรงพักเพื่อประชาชนและ 5.ส. 2) ด้านการฝึกเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพกำลังพล 3) ด้านตู้ยามชุดปฏิบัติการสายตรวจและตู้ยามจุดบริการประชาชน

การขับเคลื่อนตามนโยบายดังกล่าว ภ.4 ได้กำชับให้ทุกหน่วยเตรียม ความพร้อมเพื่อให้การขับเคลื่อนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัย

ศักยภาพของความเป็นผู้นำของหัวหน้าหน่วยอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยมีแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ ได้แก่

- การปรับปรุงพัฒนาที่ทำการ อาคารบ้านพัก ภูมิทัศน์โดยรอบให้มีความสะอาดบรรยากาศแวดล้อมสวยงาม
- มีการจัดกิจกรรม 5 ส. อย่างสม่ำเสมอ ให้สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- ปรับปรุงจุดบริการประชาชน ตู๋ยาม เพื่อให้มีความสะอาดปรับปรุงภูมิทัศน์ ห้องน้ำ และการบริการประชาชน
- จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชนตามสมควร เช่น จุดบริการประชาชน สถานที่นั่งรอ ห้องน้ำ ที่จอดรถ เป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม
- มีความพร้อมในการให้บริการประชาชน โดยรวมจุดบริการ (One stop Service) จัดเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายมาอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ เช่น แจ้งความ เสียค่าปรับ ยื่นขอประกันตัว เป็นต้น

การติดตามประเมินผล การปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพสูงสุด ตำรวจภูธรภาค 4 ได้ให้ความสำคัญในการเร่งรัดการปฏิบัติ โดยมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับออกไปควบคุมกำกับดูแลหน่วยในสังกัดให้ปฏิบัติอย่างจริงจัง และมีการจัดทำ โครงการเร่งรัดติดตามประเมินผล การบริหารราชการ ตามนโยบายเร่งด่วน ประจำปีงบประมาณ 2556 โดยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารราชการ ตามนโยบายเร่งด่วน และแต่งตั้งคณะทำงานตรวจติดตามประเมินผลตามนโยบายเร่งด่วน เพื่อออกตรวจประเมินผลในเดือน ธันวาคม 2556 (มกราคม 2556) โดยมีกรอบในการตรวจตามนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และผลการปฏิบัติในด้านการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน,โครงการ 5ส. โครงการประเมินการฝึก, โครงการพัฒนาตู๋ยาม และจุดบริการประชาชน เพื่อให้ทุกหน่วยได้มีการสนองตอบการปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มกำลังความสามารถ

จากบริบทข้างต้นจะเห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม มีภาระหน้าที่งานที่แตกต่างกันตามลักษณะฝ่ายงานที่รับผิดชอบ โดยแต่ละงานต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพราะการที่การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างของหน่วยงาน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาความผูกพันองค์กรต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สุปรียา เตชะอศวนันท์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธรภาค 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 197 คน ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการที่บุคคลจะทำประโยชน์ให้สังคมได้นั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กรและมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังเพื่อประโยชน์ขององค์กร อันนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากงานพิเศษอื่น ๆ และด้านหนี้สิน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และผลการศึกษปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายงานอำนวยความสะดวกที่สังกัด ด้านรายได้พิเศษจากการทำงานต่อเดือน ด้านรายได้จากงานพิเศษอื่น ๆ และด้านหนี้สิน มีผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการตำรวจแตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ชุตินธร สนวนุช (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เวิร์บ สวัสดิ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมีอยู่ 2 ปัจจัยมีเกณฑ์มากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และต้นผลตอบแทนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เวิร์บ สวัสดิ์ จำกัด (มหาชน) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทั้ง 3 ด้าน และเพื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร และน้อยที่สุดด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงาน

ผกานันท์ ภูักัณห์พันธ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่าง ๆ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม คือ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรเลย

นवलพรรณ ลายสังข์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานศาลยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานความหลากหลายของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

นเรศรี แสนมนตรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร พบว่า ระดับบรรยากาศขององค์กรตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกันและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และการรับรู้บรรยากาศขององค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและตามระดับชั้นงานไม่แตกต่างกัน

จิตติ ชาตริตานนท์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกต้องการปกป้องภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับ

ปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรู้สึกในระหว่างการทำงานปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

ศศิณบุญ บุญยิ่ง (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกหมวดระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงานความท้าทายของงาน มีความอิสระในการทำงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองที่มีผลต่อองค์กรความคาดหวังที่ได้รับตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในเกณฑ์ดีแต่ลักษณะองค์กร ได้แก่ นโยบายข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานการกระจายอำนาจในองค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กร ความพึงพอใจ ได้แก่ ความพึงพอใจเรื่องรางวัลสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในเกณฑ์ปานกลางซึ่งปัจจัยดังกล่าวทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นรุทธิ์ พรประสิทธิ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ ตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน กรณีบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ พบว่า คุณลักษณะงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายทางทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สุพักตร์ เวียงอินทร์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวน

ชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามคุณสมบัติของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 ต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่มีฝ่ายปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีฝ่ายปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นโดยรวมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วรรณภา อวารณ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุการทำงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท สำหรับผลการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงโดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล

ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับ

จรรยา ห่วงเทต (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 จำนวน 12 สาขา ทั้งหมด 94 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็น เพศชาย อายุ 25-35 ปี สถานะภาพโสด ระดับการศึกษา ปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท ตำแหน่งงานระดับพนักงาน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในส่วน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการทุ่มเทการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร



โดยปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรเรียงลำดับ คือ ปัจจัยความผูกพัน  
 องค์กรด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร รองลงมา คือ ปัจจัยความผูกพันองค์กร  
 ด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยความผูกพันองค์กร  
 ด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านค่าตอบแทนโดยรวม ปัจจัยความผูกพัน  
 องค์กรด้านลักษณะงาน ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านโอกาสที่ได้รับ อย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง พบว่า  
 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพัน  
 ต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) การวิจัยครั้งนี้  
 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนา  
 องค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ  
 ของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน)ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล  
 ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่  
 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงานจำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ  
 แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์  
 ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ  
 สมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน t-test และ F-test ตามลักษณะของตัวแปรผลการวิจัย พบว่า  
 1) ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 63.5 มีอายุ  
 ระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรสร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-  
 30,000 บาทร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการ  
 ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนัก  
 ผู้อำนวยการคิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ  
 31.8 2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่  
 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงค่าเฉลี่ย 3.73  
 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง  
 ขององค์การ 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ค่าเฉลี่ย 3.92  
 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ 3.37 ด้านความเสียสละ  
 เพื่อองค์การมีค่าเฉลี่ย 3.13 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่  
 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

เอกชวลิต นุชกุล (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 344 คน ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 31- 40 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการ 6-10 ปี อัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กร สูงเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานตามลำดับ ด้านประสิทธิผลขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจด้านการรักษาความปลอดภัยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านการรักษาความปลอดภัยและ ด้านความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านการข่าวกรองตามลำดับ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลของข้าราชการทหารสังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อพิจารณาถึงขนาดค่าสัมพัทธ์กลับ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรสูงมากกว่าความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐานซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

โดยภาพรวมความผูกพันด้านจิตใจมีสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรสูงมาก ( $r = 0.889$ ) ความสำเร็จทั้งในการปฏิบัติภารกิจโดยเฉพาะด้านการรักษา

ความปลอดภัยที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงถึง ( $r = 0.968$ ) แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติภารกิจด้านความปลอดภัยต้องได้รับความร่วมมือจากข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยในทุกระดับ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งที่ผ่านมาศูนย์รักษาความปลอดภัยได้มุ่งเน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม และการประสานความร่วมมือกันเป็นทีมเป็นสำคัญ โดยไม่ละเลยเรื่องการให้ความเอาใจใส่และเอื้ออาทรต่อกัน การคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับคนอื่นโดยจัดให้มีโอกาสสังสรรค์ทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีร่วมกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน เกิดเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ทำให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การค่อนข้างมาก ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การมีสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การอยู่ในระดับสูง ( $r = 0.806$ ) โดยมีสหสัมพันธ์กับความสำเร็จทั้งในการปฏิบัติภารกิจด้านการรักษาความปลอดภัยมากที่สุด ( $r = 0.968$ ) ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะเด่นของศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย คือ การมีรูปแบบการบริหารงานขององค์การ ที่เน้นความมั่นคง โดยเฉพาะการให้ผลตอบแทนรูปตัวเงิน อาทิเช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าเสี่ยงภัย เงินเดือนสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันส่วนผลตอบแทนที่อยู่ในรูปแบบไม่ใช่ตัวเงิน อาทิเช่น สวัสดิการบ้านพัก ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลตนเอง ครอบครัวรวมถึงบิดามารดา และความก้าวหน้าในสายงานก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Person (1993, อ้างถึงใน นาฎพิมล คุณเผือก, 2555, หน้า 46) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชนในรัฐนอร์ทแคโรไลนา พบว่า จากการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย มีความเห็นว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล โดยที่ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของสถานศึกษา

Grusky (1996, อ้างถึงใน เขาวลัทธิ ไชยยา, 2555, หน้า 38) ได้ศึกษาเรื่องการเลื่อนตำแหน่งในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการใน United Utility Corporation จำนวน 1,494 คน พบว่า ระดับตำแหน่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพราะงานที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจะยิ่งได้รับเงินเดือนและมีสิทธิอำนาจมากขึ้น

และยังพบว่า ผู้ที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีโอกาสย้ายออกไปทำงานที่อื่นได้น้อยกว่าผู้ที่จบปริญญาตรี และยังพบอีกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ในองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ ยิ่งอยู่กับองค์การนานก็ยิ่งได้รับการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงขึ้นและยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

Steers (1997, pp. 46–56 อ้างถึงใน วีรชน พิลาทา, 2556, หน้า 83)

ได้วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้งสามมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การคงอยู่ในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Riketta (2002, pp. 35–38 อ้างถึงใน ชีระพนธ์ มณีสุด, 2552 หน้า 38)

ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน การวิเคราะห์ครั้งนี้ได้ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 111 คน จาก 93 บริษัท มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.20 ประสิทธิภาพในหน้าที่พิเศษ แตกต่างกับประสิทธิภาพในหน้าที่ พนักงานระดับบนแตกต่างจากพนักงานในระดับล่าง การประเมินประสิทธิภาพโดยการให้คะแนนตัวเองแตกต่างกับการให้คะแนนโดยหัวหน้าชั้นหรือตัวชี้วัด ซึ่งสันนิษฐานได้จาก 4 สิ่งนี้ แบบวัดความผูกพัน ตำแหน่งงาน อายุ และระยะเวลาการทำงาน

Timothy (2004, Abstract อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ รองแขวง, 2555, หน้า 22)

ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของกลุ่มพนักงานพัฒนาซอฟต์แวร์ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีหลายปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ผลการวิจัยทางสถิติระบุว่าด้านคุณลักษณะงานได้รับอิทธิพลจากการจัดการฝึกอบรม ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน จำนวนของพนักงาน ความสำคัญของงาน และความหลากหลายของทักษะ ร่วมกันมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการวิจัย การศึกษาในครั้งนี้ พบว่า การบริหารจัดการโดยใช้ความเข้าใจในความต้องการของแต่ละบุคคล สามารถจัดการโดยการพัฒนาออกแบบงานให้ตรงตามความต้องการของกลุ่มนักพัฒนาซอฟต์แวร์

Sonntag, Mojza, Binnewies, and Scholl (2008, Abstract)

ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่องาน และการละตัวออกจากงานเมื่ออยู่บ้าน: การศึกษารายสัปดาห์เกี่ยวกับความผูกพันทุ่มเทในงาน การละตัวออกจากงาน และผลกระทบ ผลการศึกษาพบว่า หากพนักงานเกิดความผูกพันทุ่มเทกับงานในระดับสูงมากเกินไป พนักงานมักจะใช้เวลาส่วนใหญ่ครุ่นคิดอยู่กับงานโดยที่ไม่แยกแยะว่าเป็นเวลาทำงาน หรือเวลาส่วนตัว ซึ่งทำให้มีโอกาสเกิดความเครียดจากการทำงานได้สูง และอาจทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวผลที่ตามมา คือ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพลดลง ความอยู่ดีมีสุขของพนักงานลดลง และท้ายที่สุดพนักงานอาจอยากลาออกจากงานในที่สุด และข้อเสนอแนะจากงานวิจัยได้เสนอว่า การที่พนักงานเกิดความผูกพันทุ่มเทต่องานขณะทำงาน และไม่เกิดความผูกพันทุ่มเทต่องานขณะที่ไม่ใช้เวลางานจะส่งผลดีแก่พนักงานมากที่สุด

M Sheik Mohamed (2012, Abstract) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทำการศึกษากับบุคลากรรองคณาธิการสื่อสารโทรคมนาคม เมืองตรูจิรึปป์ลลิ ประเทศอินเดีย จำนวน 400 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลที่สำคัญ ของการการพัฒนา และทดสอบรูปแบบโครงสร้างการเชื่อมโยงความมุ่งมั่นอารมณ์ ความต่อเนื่องและความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิเคราะห์เส้นทาง PLS เปิดเผยว่าความมุ่งมั่นของกฎเกณฑ์และความมุ่งมั่นต่อเนื่องมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในขณะที่อารมณ์ความมุ่งมั่นไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน รวมถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นเวลานานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก นอกจากนั้น สิ่งที่จะจูงใจหรือสร้างความผูกพันในองค์กร ยังหมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ด้วย รวมถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัด นครพนม โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีความผูกพันองค์กร ของ Steers and Porter

(1983, pp. 442–443. อ้างถึงใน ศิริไชย ศักดิ์ดีดา, 2559, หน้า 25) โดยศึกษาจากเกณฑ์ 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี