บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม” ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบที (t–test)
ANOVA	แทน	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of covariance)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F–test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (mean of sum of square)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามอันดับขั้นตอน แยกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงานและสถานีตำรวจภูธรที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n = 294)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	253	86.05
-หญิง	41	13.95
2. อายุ		
-18-27 ปี	38	12.93
-28-37 ปี	96	32.65
-38-47 ปี	80	27.21
-48 ปี ขึ้นไป	80	27.21
3. ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	117	39.80
-ปริญญาตรี	143	48.64
-สูงกว่าปริญญาตรี	34	11.56
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด		
-ไม่เกิน 2 ปี	30	10.20
-3-7 ปี	139	47.28
-8-12 ปี	75	25.51
-13 ปี ขึ้นไป	50	17.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

(n = 294)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ระดับชั้นยศ		
–ชั้นประทวน	166	56.46
–ชั้นสัญญาบัตร	128	43.54
6. ฝ่ายการปฏิบัติงาน		
–ฝ่ายอำนวยการ	110	37.41
–ฝ่ายปฏิบัติการ	184	62.59
7. สถานีตำรวจภูธรที่สังกัด		
–กลุ่มที่ 1 (สถานีตำรวจภูธรกุตาไก้ สถานีตำรวจภูธรท่าอุเทน สถานีตำรวจธาตุพน ม สถานตำรวจภูธรนาแก สถานีตำรวจภูธรนาโดน)	91	30.95
–กลุ่มที่ 2 (สถานีตำรวจภูธรนาทม สถานีตำรวจภูธรนาหว้า สถานีตำรวจภูธรบ้านกลาง สถานีตำรวจภูธรบ้านแพง สถานีตำรวจภูธรปลาปาก)	70	23.81
–กลุ่มที่ 3 (สถานีตำรวจภูธรพระซอง สถานีตำรวจภูธรโพนสวรรค์ สถานีตำรวจภูธรเมืองนครพนม สถานีตำรวจภูธรเรณูนคร สถานีตำรวจภูธรวังยาง	86	29.25
–กลุ่มที่ 4 (สถานีตำรวจภูธรศรีสงคราม สถานีตำรวจภูธรหนองบ่อ สถานีตำรวจภูธรหนองฮี สถานีตำรวจภูธรหลักศิลา	47	15.99
รวม	294	100.00

จากตาราง 2 พบว่า โดยสรุปกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม มีจำนวน 294 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 86.05 มีอายุ 28–37 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.65 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.64 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 3–7 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.28 มีชั้นยศเป็นชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 56.46 ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คิดเป็นร้อยละ 62.59 และสังกัดในสถานีตำรวจกลุ่มที่ 1 (สถานีตำรวจภูธรกุตาไก้ สถานีตำรวจภูธรท่าอุเทน สถานีตำรวจธาตุพนม สถานตำรวจภูธรนาแก สถานีตำรวจภูธรนาโดน) คิดเป็นร้อยละ 30.95 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 3–6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

(n = 294)

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.36	0.18	มาก
2	ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.38	0.23	มาก
3	ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	4.36	0.18	มาก
รวม		4.37	0.17	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ($\overline{X}$ = 4.38) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\overline{X}$ = 4.36) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ($\overline{X}$ = 4.36) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยรวมและรายด้าน

(n = 294)

ด้านที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายส่วนตัวท่านสอดคล้องกัน	4.35	0.48	มาก
2	ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างดี	4.58	0.50	มากที่สุด
3	ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารงานภายในหน่วยงาน	3.89	0.75	มาก
4	องค์การนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับท่านมาก	4.83	0.37	มากที่สุด
5	ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การคือปัญหาของท่าน	4.05	0.81	มาก
6	ท่านมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน หรือรับผิดชอบงานที่สำคัญ เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ	4.35	0.48	มาก
7	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์การ	4.62	0.49	มากที่สุด
8	ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะความคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.73	0.75	มาก
9	องค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์การที่น่าภูมิใจ	4.86	0.34	มากที่สุด
รวม		4.36	0.18	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 9 องค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์การที่น่าภูมิใจ

($\overline{X}$ = 4.86) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 4 องค์การนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับท่านมาก ($\overline{X}$ = 4.83) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 8 ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะความคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.73) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การโดยรวมและรายด้าน

(n = 294)

ด้านที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	4.13	0.75	มาก
2	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่	4.62	0.49	มากที่สุด
3	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์การ	3.89	0.75	มาก
4	ท่านเต็มใจที่ทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การ แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	4.86	0.34	มากที่สุด
รวม		4.38	0.23	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 4 ท่านเต็มใจที่ทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การ แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย ($\overline{X}$ = 4.86) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 2 เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 4.62) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์การ ($\overline{X}$ = 3.89) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยรวมและรายด้าน

(n = 294)

ด้านที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ถึงแม้มีโอกาสย้ายที่ทำงานท่านยังคงเลือกที่อยู่กับองค์การแห่งนี้ต่อไป	4.13	0.75	มาก
2	ท่านยังอยู่กับองค์การเพราะท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.35	0.48	มาก
3	ท่านยังคงอยู่กับองค์การนี้ เพราะได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เหมาะสม	4.62	0.49	มากที่สุด
4	ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไปหากลาออกจากองค์การที่ทำงานอยู่	3.73	0.75	มาก
5	ท่านยังคงอยู่ในองค์การเพราะท่านมีความศรัทธาในองค์การของท่าน	4.86	0.34	มากที่สุด
6	ท่านรู้สึกว่าองค์การของท่านสร้างความมั่นคงให้กับตัวท่าน	4.47	0.50	มาก
รวม		4.36	0.18	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มากที่สุด คือ ข้อที่ 5 ท่านยังคงอยู่ในองค์การเพราะท่านมีความศรัทธาในองค์การของท่าน ($\overline{X}$ = 4.86) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ท่านยังคงอยู่กับองค์การนี้ เพราะได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.62) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไปหากลาออกจากองค์การที่ทำงานอยู่ ($\overline{X}$ = 3.73) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน และสถานีตำรวจภูธรที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 7–25

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านเพศ

(n = 294)

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)		t	Sig.
	ชาย (253 คน)	หญิง (41 คน)		
1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.37	4.33	1.331	.185
2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.39	4.30	2.199	.029*
3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	4.39	4.20	6.305	.000***
รวม	4.38	4.28	3.397	.000***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านเพศ โดยใช้ค่า t–test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนมในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศหญิง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านอายุ

(n = 294)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.092 7.529 9.621	3 290 293	.697 .026	26.854	.000***
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.382 13.711 15.093	3 290 293	.461 .047	9.744	.000***
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.236 8.602 9.838	3 290 293	.412 .030	13.888	.000***
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.352 6.935 8.287	3 290 293	.451 .024	18.845	.000***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) รายละเอียด ดังตาราง 9-12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามคุณลักษณะด้านอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n = 294)

อายุ	($\overline{X}$)	18–27 ปี	28–37 ปี	38–47 ปี	48 ปี ขึ้นไป
		4.39	4.45	4.27	4.35
18–27 ปี	4.39		.06	.12*	.04
28–37 ปี	4.45			.17*	.09*
38–47 ปี	4.27				.08*
48 ปี ขึ้นไป	4.35				

จากตาราง 9 เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามคุณลักษณะด้านอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มอายุต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 28–37 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 18–27 ปี

2) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 28–37 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 48 ปี ขึ้นไป

3) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 18–27 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 38–47 ปี

4) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 48 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 38–47 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามคุณลักษณะด้านอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n = 294)

อายุ	($\overline{X}$)	18–27 ปี	28–37 ปี	38–47 ปี	48 ปี ขึ้นไป
		4.36	4.48	4.27	4.32
18–27 ปี	4.36		.12*	.09	.04
28–37 ปี	4.48			.20*	.16*
38–47 ปี	4.27				.04
48 ปี ขึ้นไป	4.32				

จากตาราง 10 เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามคุณลักษณะด้านอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มอายุต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 28–37 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 18–27 ปี

2) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 28–37 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 38–47 ปี

3) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 28–37 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 48 ปี ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ตามคุณลักษณะด้านอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n = 294)

อายุ	($\overline{X}$)	18–27 ปี	28–37 ปี	38–47 ปี	48 ปี ขึ้นไป
		4.41	4.46	4.29	4.35
18–27 ปี	4.41		.05	.12	.06
28–37 ปี	4.46			.17*	.11*
38–47 ปี	4.29				.06
48 ปี ขึ้นไป	4.35				

จากตาราง 11 เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ตามคุณลักษณะด้านอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มอายุต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 28–37 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 38–47 ปี

2) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 28–37 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 48 ปี ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ตามคุณลักษณะด้านอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n = 294)

อายุ	($\overline{X}$)	18–27 ปี	28–37 ปี	38–47 ปี	48 ปี ขึ้นไป
		4.42	4.39	4.26	4.41
18–27 ปี	4.42		.04	.16*	.01
28–37 ปี	4.39			.13*	.02
38–47 ปี	4.26				.15*
48 ปี ขึ้นไป	4.41				

จากตาราง 12 เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ตามคุณลักษณะด้านอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มอายุต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 32 คู่ ได้แก่

1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 28–37 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 38–47 ปี

2) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 18–27 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 38–47 ปี

3) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 48 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 38–47 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา

(n = 294)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.502	2	.751	26.924	.000***
	ภายในกลุ่ม	8.119	291	.028		
	รวม	9.621	293			
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.937	2	1.968	51.345	.000***
	ภายในกลุ่ม	11.156	291	.038		
	รวม	15.093	293			
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	1.203	2	.602	20.272	.000***
	ภายในกลุ่ม	8.635	291	.030		
	รวม	9.838	293			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.776	2	.888	39.693	.000***
	ภายในกลุ่ม	6.511	291	.022		
	รวม	8.287	293			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) รายละเอียด ดังตาราง 14-17

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n = 294)

ระดับการศึกษา	($\overline{X}$)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.27	4.43	4.41
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.27		.16*	.14*
ปริญญาตรี	4.43			.03
สูงกว่าปริญญาตรี	4.41			

จากตาราง 14 เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n = 294)

ระดับการศึกษา	($\overline{X}$)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.28	4.43	4.39
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.28		.15*	.11*
ปริญญาตรี	4.43			.04
สูงกว่าปริญญาตรี	4.39			

จากตาราง 15 เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n = 294)

ระดับการศึกษา	($\overline{X}$)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.24	4.46	4.50
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.24		.23*	.26*
ปริญญาตรี	4.46			.04
สูงกว่าปริญญาตรี	4.50			

จากตาราง 16 เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n = 294)

ระดับการศึกษา	($\overline{X}$)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.28	4.42	4.38
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.28		.14*	.09*
ปริญญาตรี	4.42			.04
สูงกว่าปริญญาตรี	4.38			

จากตาราง 17 เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด

(n = 294)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.879	3	.626	23.459	.000***
	ภายในกลุ่ม	7.742	290	.027		
	รวม	9.621	293			
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.354	3	.451	9.528	.000***
	ภายในกลุ่ม	13.739	290	.047		
	รวม	15.093	293			
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	1.292	3	.431	14.614	.000***
	ภายในกลุ่ม	8.546	290	.029		
	รวม	9.838	293			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.319	3	.440	18.295	.000***
	ภายในกลุ่ม	6.969	290	.024		
	รวม	8.287	293			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) รายละเอียด ดังตาราง 19-22

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามคุณลักษณะด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n = 294)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	($\overline{X}$)	ไม่เกิน 2 ปี	3–7 ปี	8–12 ปี	13 ปี ขึ้นไป
		4.38	4.42	4.25	4.38
ไม่เกิน 2 ปี	4.38		.04	.13*	.00
3–7 ปี	4.42			.16*	.04
8–12 ปี	4.25				.13*
13 ปี ขึ้นไป	4.38				

จากตาราง 19 เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในภาพรวม ตามคุณลักษณะด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัดต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด ไม่เกิน 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 8–12 ปี

2) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 3–7 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 8–12 ปี

3) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 13 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 8–12 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามคุณลักษณะด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n = 294)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	($\overline{X}$)	ไม่เกิน 2 ปี	3–7 ปี	8–12 ปี	13 ปี ขึ้นไป
		4.37	4.43	4.24	4.35
ไม่เกิน 2 ปี	4.37		.06	.13*	.02
3–7 ปี	4.43			.20*	.09*
8–12 ปี	4.24				.11*
13 ปี ขึ้นไป	4.35				

จากตาราง 20 เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามคุณลักษณะด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัดต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด ไม่เกิน 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 8–12 ปี

2) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 3–7 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 8–12 ปี

3) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 3–7 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 13 ปี ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 13 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในสถานีตำรวจที่สังกัด 8–12 ปี

ตาราง 21 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ตามคุณลักษณะด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n = 294)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	($\overline{X}$)	ไม่เกิน 2 ปี	3–7 ปี	8–12 ปี	13 ปี ขึ้นไป
		4.41	4.44	4.28	4.34
ไม่เกิน 2 ปี	4.41		.03	.13	.07
3–7 ปี	4.44			.16*	.10
8–12 ปี	4.28				.06
13 ปี ขึ้นไป	4.34				

จากตาราง 21 เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ตามคุณลักษณะด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัดต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 3–7 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 8–12 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ตามคุณลักษณะด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n = 294)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	($\overline{X}$)	ไม่เกิน 2 ปี	3–7 ปี	8–12 ปี	13 ปี ขึ้นไป
		4.38	4.38	4.26	4.46
ไม่เกิน 2 ปี	4.38		.00	.12*	.08
3–7 ปี	4.38			.12*	.09*
8–12 ปี	4.26				.20*
13 ปี ขึ้นไป	4.46				

จากตาราง 22 เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ตามคุณลักษณะด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัดต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด ไม่เกิน 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 8–12 ปี

2) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 3–7 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 8–12 ปี

3) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 13 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 3–7 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 13 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 8–12 ปี

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านระดับชั้นยศ

(n = 294)

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)		t	Sig.
	ประทวน (166 คน)	สัญญาบัตร (128 คน)		
1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.26	4.49	–14.598	.000***
2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.29	4.49	–9.034	.000***
3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	4.30	4.44	–7.781	.000***
รวม	4.28	4.48	–13.294	.000***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านระดับชั้นยศ โดยใช้ค่า t–test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านฝ่ายการปฏิบัติงาน

(n = 294)

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)		t	Sig.
	อำนวยการ (110 คน)	ปฏิบัติการ (184 คน)		
1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.40	4.34	2.598	.010**
2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.41	4.36	1.766	.079
3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	4.44	4.31	6.040	.000***
รวม	4.41	4.34	3.865	.000***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านฝ่ายการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่า t–test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการ มีพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .00 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการ

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านสถานีตำรวจภูธรที่สังกัด

(n = 294)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.005	3	.002	.053	.984
	ภายในกลุ่ม	9.616	290	.033		
	รวม	9.621	293			
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.004	3	.001	.025	.995
	ภายในกลุ่ม	15.089	290	.052		
	รวม	15.093	293			
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	.002	3	.001	.023	.995
	ภายในกลุ่ม	9.836	290	.034		
	รวม	9.838	293			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.003	3	.001	.038	.990
	ภายในกลุ่ม	8.284	290	.029		
	รวม	8.287	293			

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านสถานีตำรวจภูธรที่สังกัด โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อสมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ	ยอมรับ
2. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ	ยอมรับ
3. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	ยอมรับ
4. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด	ยอมรับ
5. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะชั้นยศ	ยอมรับ
6. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านฝ่ายการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
7. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานีตำรวจภูธรที่สังกัด	ปฏิเสธ

จากตาราง 26 ผลการศึกษาความแตกต่างของความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในภาพรวมตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน ยอมรับสมมติฐาน ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานีตำรวจภูธรที่สังกัด ปฏิเสธสมมติฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร รายละเอียดดังตาราง 27

ตาราง 27 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

(n = 294)

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	155	52.72
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	139	47.28
รวม	294	100.00

จากตาราง 27 พบว่า ในจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 294 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 52.72 ส่วนที่เหลือจำนวน 139 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 47.82

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร จากแบบสอบถามปลายเปิด สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ควรมีการปรับปรุง พัฒนาระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งการพิจารณาความดีความชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงานรับผิดชอบ มีความเป็นธรรม และโปร่งใส

2. หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ควรจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ค่าน้ำมัน ยานพาหนะ ค่าตอบแทนพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ควรมีการจัดเวรผลัดเปลี่ยนหรือระบบการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฯ มีวันหยุดงานที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อน และอยู่กับครอบครัว

4. ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในชุดต่าง ๆ เป็นประจำ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ฯ

5. หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ควรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน

6. ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน

7. ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง

8. ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

9. ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน ได้ความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

10. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาอบรมต่อในวิชาชีพเพิ่มเติม

11. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม และต้องมีความยุติธรรมและเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการประเมินผลการทำงาน

12. ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม และต้องมีความยุติธรรมและเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบหรือการประเมินผลการทำงาน ควรจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอและเหมาะสม ควรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ดูแล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ควรมีการจัดระบบการ ทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

ผลการหาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จากการระดมความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นมีดังนี้

"ในสภาพปัจจุบันเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการตำรวจยังไม่ค่อยสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ข้าราชการตำรวจต้องรับผิดชอบ หากฝ่ายบริหารระดับสูงของรัฐเน้นความสำคัญและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น มีการเพิ่มเงินเดือน ค่าครองชีพหรือเพิ่มเติมสวัสดิการอื่น ๆ ก็จะเป็นการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจ รวมทั้งเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน"

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

"แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ คือ ควรที่จะเพิ่มรายได้ของข้าราชการตำรวจมากกว่านี้เพราะตำรวจคือว่าเป็นองค์กรที่ให้ความยุติธรรมเบื้องต้นกับประชาชนผู้มาใช้บริการ ถ้าตำรวจทุจริตคอรัปชั่นตั้งแต่ที่แรกการอำนวยความยุติธรรมขั้นต่อไปก็จะไม่เกิดความยุติธรรมขึ้นได้ เพราะพยานหลักฐานต่าง ๆ ในชั้นจับกุมหรือชั้นพนักงานสอบสวนตำรวจเป็นผู้รวบรวม ฉะนั้นจะเห็นว่าประเทศที่เจริญแล้วเขาจะมองตำรวจเป็นผู้ให้ความยุติธรรมเบื้องต้นเขาจะให้เงินเดือนและสวัสดิการแก่ตำรวจสูงมาก"

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"ผู้บังคับบัญชาระดับนโยบาย จะต้องรู้และรับทราบสภาพปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาระดับปฏิบัติการอย่างแท้จริง ผู้บังคับบัญชาในระดับปฏิบัติการ จะต้องรู้และเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานสั่งการได้อย่างแท้จริง มิใช่สั่งการอย่างเดียว แต่ไม่สามารถส่งไปปฏิบัติงานได้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นเสมือนเสาหลักให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหาสั่งราชการและเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชานอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ เรื่อง"

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 26 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

"ผู้บังคับบัญชาในระดับบริหาร หากทราบสภาพการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นระดับการปฏิบัติงานจริงแล้ว ย่อมส่งผลให้การสั่งการในคำสั่งหรือนโยบายสามารถเข้าถึงระดับปฏิบัติได้อย่างแท้จริงเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ และสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความมั่นใจในการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาในระดับปฏิบัติการประสานการรับนโยบายหรือคำสั่งมาปฏิบัติได้อย่างชัดเจน เป็นทั้งผู้ปกครองดูแลช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ทั้งเรื่องราชการและเรื่องส่วนตัวเปรียบเสมือนการทำงานอย่างเป็นกันเองและครอบครัวเดียวกัน"

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 26 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

"หน่วยงานจะต้องมีการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในภารกิจจะต้องพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยให้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์อบรมสั่งสอน และนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานอย่างเหมาะสมจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ มาสนับสนุนในการทำงาน นอกเหนือจากที่ได้รับจากต้นสังกัดการพัฒนาหน่วยให้มีความพร้อมอยู่เสมอ ไม่ว่าด้านการจัดสถานที่ทำงานต้องเรียบร้อย สวยงาม ทางด้านกายภาพเพื่อให้บุคลากรเกิดความรักและศรัทธาในหน่วยของตนเอง เกิดความหวงแหนหน่วยของตนเอง เกิดความสามัคคีจะตามมา ภารกิจก็จะลุล่วงไปด้วยดี"

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“ผู้บังคับบัญชาควรสร้างบรรยากาศในการทำงาน จัดสถานที่ทำงานและสถานที่พักผ่อนของผู้ปฏิบัติงานให้น่าอยู่ เพิ่มความมั่นใจและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานโดยจัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานให้พร้อมและฝึกซ้อมการใช้งานอุปกรณ์อยู่เสมอเพื่อสร้างความชำนาญ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ผู้บังคับบัญชาระดับนโยบาย จะต้องรู้สภาพปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาระดับปฏิบัติการ จะต้องมีการเพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่นจะต้องเพิ่มค่าเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องจัดสรรค่าตอบแทนให้สมดุลต่อปริมาณงาน โดยผู้ทำงานมากย่อมได้มากกว่าผู้ที่ทำงานน้อยกว่าอย่างชัดเจน สวัสดิการ ต้องมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอเหมาะสม และทันสมัย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“ผู้บังคับบัญชาจะต้องสนับสนุนให้ทุกคนมีความก้าวหน้าตามขีดความสามารถของบุคลากร ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการอบรม การศึกษาต่อและในด้านการทำงาน ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดประสบการณ์ ของแต่ละคน ภารกิจก็จะคล่องไปด้วยดี ปัญหาในองค์กรก็จะลดลง รวมทั้งจะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรด้วย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

“หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาโดยตรงต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเข้าอบรมพัฒนาความสามารถและทัศนคติที่เกี่ยวกับการทำงาน ให้เกิดความชำนาญและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความเป็นมืออาชีพซึ่งจะส่งผลต่อความภาคภูมิใจและประโยชน์ต่อประชาชนในที่สุด ผู้บังคับบัญชาในสังกัดให้ข้อแนะนำและผลักดันสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนให้ทำการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงานอันเป็นผลดีต่อหน่วยงาน และเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานของแต่ละบุคคล”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

"องค์กรตำรวจเป็นองค์กรที่ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ไม่ใช้ระบบความรู้ความสามารถมาพิจารณาในการเสนอเลื่อนตำแหน่ง จึงทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถไม่ได้รับการพิจารณาจึงไม่ได้รับความก้าวหน้าพอสมควร ทำให้ข้าราชการตำรวจไม่ค่อยมีความผูกพันต่อองค์การ ถ้ามีการใช้ระบบความรู้ความสามารถมาพิจารณาองค์กรตำรวจควรจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาบริหารองค์กรนี้ให้เจริญก้าวหน้ามากกว่านี้คงไม่ถูกประชาชนเกลียดชังเหมือนอย่างทุกวันนี้"

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2561)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการสนับสนุนให้ตำรวจทุกนายมีความก้าวหน้าตามขีดความสามารถของบุคลากร ในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านการอบรม การศึกษาต่อ ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดประสบการณ์ ของแต่ละคน ในส่วนของการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม ควรมีความยุติธรรม เที่ยงธรรม ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปกครอง จะต้องมีความยุติธรรม ให้ความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสนใจเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานคอยให้คำแนะนำและดูแลอยู่เสมอ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ผู้บังคับบัญชาระดับนโยบายจะต้องรู้และรับทราบสภาพปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาระดับปฏิบัติการอย่างแท้จริง หน่วยงานควรจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สำนักงานตลอดจนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้เพียงพอต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้น่าอยู่ ให้น่าทำงาน โดยจัดสถานที่ทำงาน และสถานที่พักผ่อนของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสม จัดรอบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเพื่อให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ผู้บริหารระดับสูงของรัฐผู้บังคับบัญชาระดับนโยบาย ควรมีการเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ข้าราชการตำรวจต้องรับผิดชอบ มีการต้องเพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา เบี้ยสนาม ค่าเสี่ยงภัยให้มีความเหมาะสม กับปริมาณงาน และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ควรจะได้รับ ผู้บังคับบัญชาในระดับสถานีตำรวจ ควรกำกับให้ผู้มีหน้าที่ในการเบิกจ่าย ให้ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร