

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม” ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง 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 คิดเป็นร้อยละ 62.59 และสังกัดในสถานีตำรวจกลุ่มที่ 1 (สถานีตำรวจภูธรรุกตาคู สถานีตำรวจภูธรท่าอุเทน สถานีตำรวจภูธรท่าประจักษ์ สถานีตำรวจภูธรนาแก สถานีตำรวจภูธรนาโตน) คิดเป็นร้อยละ 30.95

2. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ($\bar{X} = 4.36$) โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์การที่น่าภูมิใจ มีความผูกพัน

ต่อองค์การในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์การนี้มีความหมายและความสำคัญ สำหรับท่านมาก มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะความคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่ทำงานล่วงเวลา ให้กับองค์การแม้ค่าตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย มีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรือง ขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

2.3 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านยังคงอยู่ในองค์การเพราะท่านมีความศรัทธาในองค์การ ของท่าน มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านยังคงอยู่ กับองค์การนี้ เพราะได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เหมาะสม มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไปหากลาออกจากองค์การที่ท่านทำงานอยู่ มีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ ดำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลสามารถ สรุปผลได้ดังนี้

3.1 ตามคุณลักษณะด้านเพศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนมในภาพรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเพศชาย มีความผูกพัน ต่อองค์การสูงกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเพศชาย

มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศหญิง

3.2 ตามคุณลักษณะด้านอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มอายุต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 28-37 ปี มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 18-27 ปี 2) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 28-37 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 48 ปี ขึ้นไป 3) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 18-27 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 38-47 ปี และ 4) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 48 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 38-47 ปี

3.3 ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 2) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

3.4 ตามคุณลักษณะด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีดำรวจที่สังกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีดำรวจที่สังกัดต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัดไม่เกิน 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 8-12 ปี 2) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 3 - 7 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 8-12 ปี และ 3) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 13 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 8-12 ปี

3.5 ตามคุณลักษณะด้านระดับชั้นยศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน

3.6 ตามคุณลักษณะด้านฝ่ายการปฏิบัติงาน พบว่า พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการ มีพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการ

3.7 ตามคุณลักษณะด้านสถานีตำรวจภูธรที่สังกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม และต้องมีความยุติธรรมและเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

หรือการประเมินผลการทำงาน ควรจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ อย่างเพียงพอและเหมาะสม ควรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ทุกคน

5. แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการสนับสนุนให้ตำรวจทุกนาย มีความก้าวหน้าตามขีดความสามารถของบุคลากร ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ด้านการอบรม การศึกษาต่อ ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดประสบการณ์ ของแต่ละคน ในส่วนของการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงาน ที่สูงขึ้นกว่าเดิม ควรมีความยุติธรรม เทียบธรรม ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความเป็นธรรม ในทุก ๆ ด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปกครอง จะต้องมีความยุติธรรม ให้ความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ต้องให้ความสนใจเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานคอยให้คำแนะนำและดูแลอยู่เสมอ หน่วยงานควรจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สำนักงานตลอดจนอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้เพียงพอต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้าง บรรยากาศในการทำงาน ให้น่าอยู่ ให้น่าทำงาน โดยจัดสถานที่ทำงาน และสถานที่พักผ่อน ของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสม จัดรอบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเพื่อให้กำลังพลสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ผู้บริหารระดับสูงของรัฐผู้บังคับบัญชาาระดับนโยบาย ควรมีการเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน ให้มีความ เหมาะสมให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ข้าราชการตำรวจ ต้องรับผิดชอบ มีการต้องเพิ่มค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าล่วงเวลา เบี้ยสนาม ค่าเสี่ยงภัย ให้มีความเหมาะสม กับปริมาณงาน และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ ที่ควรจะได้รับ ผู้บังคับบัญชาในระดับสถานีตำรวจ ควรกำกับให้ผู้มีหน้าที่ในการเบิกจ่าย ให้ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์การ ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการ ที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ($\bar{X} = 4.36$)

โดยด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่ทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การแม้ค่าตอบแทน ที่ได้รับอาจจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านพร้อม เสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับมาก ส่วนด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ซึ่งเป็นด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่อยุ่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านยังคง อยู่ในองค์การเพราะท่านมีความศรัทธาในองค์การของท่าน มีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านยังคงอยู่กับองค์การนี้ เพราะได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เหมาะสม มีความผูกพันต่อองค์การในระดับ มากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไปหากลาออก จากองค์การที่ท่านทำงานอยู่ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเหมาะสม เพื่อร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีความรักใคร่สามัคคีกัน บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติ อยู่เหมาะสมและตรงกับความสามารถของข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตำรวจมีอิสระ ในหน้าที่รับผิดชอบเรื่องงานอย่างเต็มที่ เพื่อร่วมงานต้องมีความเชื่อใจ ไว้วางใจได้

และทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน บุคลากร
ในหน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน นโยบาย แผนงาน
แนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่จัดไว้มีความชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติ หน่วยงาน
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานมีสายการบังคับบัญชา
ที่ชัดเจน และบุคลากรมีความพึงพอใจมากต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมาย
ประสบผลสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการ
ปฏิบัติงานอย่างอิสระ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้การดูแล ช่วยเหลือ เมื่อเกิดข้อผิดพลาด
ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
จึงทำให้ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม มีความผูกพัน
ต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ห่วงเทศ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพัน
ต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันท์เพ็ญ
(2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนา
องค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า
โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ
ค่อนข้างสูงค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความ
ภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน
เพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.13 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา
อวารณ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ
งานวิจัยของสุพักตร์ เวียงอินทร์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพัน
ต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวน
ชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

อยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศินบุญ บุญยิ่ง (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกหมวด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศรี แสนมนตรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีดำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ยกเว้นด้านสถานีดำรวจภูธรที่สังกัด

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธนา อวารณ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานและ ด้านการได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพักตร์ เวียงอินทร์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่มีฝ่ายปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีฝ่ายปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกานันท์ ภูักัณหพันธ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม คือ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

3. แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการสนับสนุนให้ตำรวจทุกคน มีความก้าวหน้าตามขีดความสามารถของบุคลากร ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ด้านการอบรม การศึกษาต่อ ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดประสบการณ์ของแต่ละคน ในส่วนของการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม ควรมีความยุติธรรม เที่ยงธรรม ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปกครอง จะต้องมีความยุติธรรม ให้ความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ต้องให้ความสนใจเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานคอยให้คำแนะนำและดูแลอยู่เสมอ

หน่วยงานควรจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สำนักงานตลอดจนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้เพียงพอต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้น่าอยู่ ให้น่าทำงาน โดยจัดสถานที่ทำงาน และสถานที่พักผ่อนของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสม จัดรอบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเพื่อให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ผู้บริหารระดับสูงของรัฐผู้บังคับบัญชาระดับนโยบาย ควรมีการเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน ให้มีความเหมาะสมให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ข้าราชการตำรวจต้องรับผิดชอบ มีการต้องเพิ่มค่าเบี่ยงเสี่ยง ค่าล่วงเวลา เบี้ยสนาม ค่าเลี้ยงภย ให้มีความเหมาะสม กับปริมาณงาน และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ ผู้บังคับบัญชาในระดับสถานีตำรวจ ควรกำกับให้ผู้มีหน้าที่ในการเบิกจ่าย ให้ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์การนั้น องค์การจำเป็นต้องมีการตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ได้เหมาะสม โดยต้องตระหนักอยู่เสมอว่า บุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อองค์การ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ได้เสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (1964, อ้างถึงใน ศุภวรรณ พันธ์บุรณะ, 2542, หน้า 11) Maslow ได้จัดลำดับความต้องการ (Need Hierachy) ของคนไว้ 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อุดมภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security needs) เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป คือความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคงด้านต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ ไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ แต่จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็ได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีพ

3. ความต้องการทางสังคม (Social and Belongingness of Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วน ได้เสียของสังคมอย่างเต็มที่

4. ความต้องการมีฐานเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and Self Respect Needs) เป็นความต้องการมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียงในหมู่คนทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Self Actualization) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้ เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือมนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น ต้องการที่การจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ เป็นต้น และทฤษฎีของ Herzberg (1968, อ้างถึงใน ศุภวรรธน์ พันธุ์บุรณะ, 2542, หน้า 12) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การ ชื่อทฤษฎีแตกต่างกัน ออกไป คือ Motivation–Maintenance Theory หรือ Dual factor Theory หรือ The Motivation–Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้แบ่งองค์ประกอบของการจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ โดยตรง 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. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่ สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับ บุคลากรในหน่วยงานก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงาน เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน นั้น ปัจจัยค้ำจุนมี 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)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

สถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ควรส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสโอกาสให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยผู้บังคับบัญชาควรที่จะส่งเสริมและทำให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกรักองค์การ และกระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์การ

1.3 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยผู้บังคับบัญชาควรที่จะส่งเสริมและทำให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกรักองค์การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ไม่อยากจะลาออกจากองค์การที่ทำงานอยู่

1.4 สถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ควรส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร

จังหวัดนครพนมแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจเพศหญิง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 38-47 ปี เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่สังกัด 8-12 ปี และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการ เนื่องจากมีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มอื่น ๆ

1.5 สถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ควรมีการสนับสนุนให้ตำรวจทุกคนมีความก้าวหน้าตามขีดความสามารถ ในการพิจารณาความดีความชอบควรมีความยุติธรรมเที่ยงธรรม ควรจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้เพียงพอต่อการทำงาน และผู้บริหารระดับสูงของรัฐผู้บังคับบัญชาระดับนโยบาย ควรมีการเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอื่น ๆ ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เช่น สกลนคร มุกดาหาร เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละสังกัด อันจะนำผลการวิจัยมาเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้ประสบผลสัมฤทธิ์ต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เช่น รายได้สวัสดิการ แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับข้าราชการตำรวจ

2.3 ควรทำการศึกษาในลักษณะเดียวกัน โดยศึกษาในภาพรวมระดับภาคระดับประเทศ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป