



**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF RAILWAY
POLICE OFFICERS AT NAKHONRACHASIMA RAILWAY STATION IN
MUANG DISTRICT, NAKHONRACHASIMA PROVINCE**

Tanakris Sottibundit

เลขทะเบียนหนังสือ.....	185759
Bib - Id.....	58297
Barcode.....	1000114338
เลขเรียกหนังสือ.....	วท 362.2 51324

ด.2

ด.2
2554

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration**

November 2011

Copyright of Buriram Rajabhat University



คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาการค้นคว้าอิสระของ
ด.ศ. ธนกฤษณ์ โสทธิบัณฑิต เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ประจักษ์ ตะเนวัน)

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกิจ จันตะเคียน)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมมาตร ผลเกิด)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเทียบ ละอองทอง)

วันที่.....เดือน..... 17 พ.ย. 2554 พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟ นครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา		
ผู้วิจัย	ชนกฤษณ์ โสคติบัณฑิต		
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน	ที่ปรึกษาหลัก	
	รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ใน 5 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุม บังคับบัญชา ด้านความพอใจของคำตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรที่เป็นข้าราชการตำรวจรถไฟในสถานีตำรวจรถไฟ นครราชสีมา จำนวน 89 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบปลายเปิด (Open-ended Form) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.7459 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า:

1. ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อที่จะได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รองลงมาคือ ควรปรับปรุงวิธีการประเมินการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ควรเน้นที่ผลงาน ทั้งเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพ และควรมีการติดตามการทำงานและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

TITLE Factors Affecting Organizational Commitment of Railway Police Officers at
Nakhonrachasima Railway Station in Muang District, Nakhonrachasima Province

AUTHOR Tanakris Sottibundit

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

Associate Professor Prajan Kanawan	Major Advisor
Associate Professor Prasit Suwanarak	Co-advisor

DEGREE Master of Public Administration **MAJOR** Public Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2011

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the factors affecting organizational commitment of railway police officers at Nakhonrachasima railway station in Muang District, Nakhonrachasima Province in 5 aspects: working progressing, policy and administration, controlling, efficiency of compensation and welfare, and colleague relation. The samples were 89 railway police officers. The research instrument used for collecting the data was a 3-part questionnaire, including checklist, 5-rating scale, and open-ended form with its reliability at 0.7459. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, and standard deviation.

The findings were as follows:

1. The factors affecting organizational commitment of railway police officers at Nakhonrachasima railway station in Muang District, Nakhonrachasima Province as a whole were at "moderate" levels. When considering at each aspect, it was found that all aspect were at "moderate" levels. The policy and administration was reported as a highest mean scores, followed by colleague relation and working progressing was reported as the lowest mean scores.

2. The additional opinions and suggestions with highest percentages were that the monthly rating should be highly adopted for earning enough ways of life under current economic crisis , followed by the working performance evaluation should be improved with the actuality focusing on working results both quality and effectiveness and personnel working and evaluation should be followed up continually and regularly.

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะวัน ประธานกรรมการการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ กรรมการการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย ที่เอื้ออำนวยและประสานงานในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านคือ ดร.ผดุงชาติ ยงดี คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อาจารย์ธงชัย สีโสภณ อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และพันตำรวจโทกิตติพงษ์ รณหาษา สารวัตร สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ขอขอบคุณ ภรรยาและบุตร คุณพ่อคุณแม่ ที่เป็นกำลังใจ ชำระการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณ แต่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญา ความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนจรรยาบรรณในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

ชนกฤษณ์ โสคติบัณฑิต

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจ	15
ประวัติความเป็นมาของการรถไฟแห่งประเทศไทย.....	23
บริบทของสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
งานวิจัยในประเทศ.....	34
งานวิจัยในประเทศ.....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	57
วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
สรุปผลการวิจัย.....	58
อภิปรายผล.....	59
ข้อเสนอแนะ.....	62
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	70
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	71
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองแบบสอบถาม.....	75
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	77
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	79
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	86
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	88

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ ของข้าราชการ ดำรงจรรยาบรรณวิชาชีพครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา.....	46
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการดำรงจรรยาบรรณวิชาชีพครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมาโดยภาพรวมและรายด้าน.....	48
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการดำรงจรรยาบรรณวิชาชีพครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	50
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการดำรงจรรยาบรรณวิชาชีพครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	51
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการดำรงจรรยาบรรณวิชาชีพครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมและ รายข้อ.....	53
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการดำรงจรรยาบรรณวิชาชีพครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา ด้านการควบคุมบังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ.....	54
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการดำรงจรรยาบรรณวิชาชีพครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 8 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การของข้าราชการตำรวจรถไฟสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง
จังหวัดนครราชสีมา.....

56

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักการบริหารงานนั้น นอกจากจะตอบสนองแก่บุคคลในองค์การให้มีความพร้อมที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพแล้ว ยังต้องหาวิธีการในการเหนี่ยวนำให้บุคคลในองค์การอุทิศพลังกายและใจในการพัฒนาองค์การ มีความรักในองค์การ ทุ่มเทเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การอย่างสม่ำเสมอ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป หรือกล่าวได้ว่ามีความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง ซึ่งหลักการบริหารงานจะมีการพัฒนาไปได้นั้น ต้องมีหัวหน้างานหรือผู้นำองค์การให้การยกระดับในการบริหารคนและการบริหารงาน ในปัจจุบันหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จและการประกันคุณภาพการดำเนินงานมากขึ้น มีการกำหนดดัชนีวัดคุณภาพและวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงผลการดำเนินงาน และช่วยสำหรับการตัดสินใจทั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ

องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานมาใช้ให้มีประสิทธิภาพ ในบรรดาทรัพยากรภายในองค์การ ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและเป็นผู้ที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันได้ในโลกธุรกิจ อีกทั้งทรัพยากรบุคคลยังเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งให้แก่องค์การ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงนับได้ว่ามีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพราะหากคนมีคุณภาพแล้ว การพัฒนาอื่นๆ ก็เป็นไปได้อย่างรวดเร็วเพราะปัจจัยอื่น ๆ นั้น คนสามารถจัดการได้ ถ้ามีคนมีคุณภาพเพียงพอ ดังนั้นในการพัฒนาใดๆ ก็ตาม หากไม่มุ่งพัฒนาที่คนแล้ว ความเพียรพยายามในการพัฒนาสิ่งอื่นก็ย่อมสำเร็จได้ยาก (ศิริวรรณ ฉายศิริ. 2550 : 1)

คนเป็นทรัพยากรการบริหารประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคนคือผู้ที่นำเอาทรัพยากรอื่น ได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์และยังเป็นผู้จัดการให้การบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายคนจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์การ แต่ถ้าพิจารณาองค์การโดยรอบคอบแล้วจะเห็นได้ว่าองค์การนั้นประกอบด้วย บุคคลแต่ละคนและบุคคลหลาย ๆ คน รวมเป็นคณะบุคคลในองค์การ ซึ่งโดยหลักการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ นั้น จะต้องเกิดจากความเต็มใจ

ในการปฏิบัติงาน หากขาดเสียซึ่งความเต็มใจในการปฏิบัติงานแล้วก็ย่อมไม่อาจหวังได้ว่าองค์กรจะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ จึงกล่าวได้ว่า การที่คนจะทุ่มเทเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้ก็ด้วยความเต็มใจของบุคคลนั่นเอง ซึ่งการที่จะเกิดความเต็มใจความทุ่มเท แรงกายแรงใจ ได้ก็เมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนาชื่อเสียงเกียรติยศ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ เมื่อความต้องการของคนได้รับการตอบสนอง เขาก็จะมีความผูกพันต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร (อลิษา สุขปิติ. 2548 : 2)

ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งชี้วัดที่ดีของการมีประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากสมาชิกซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งคนเลื่อมใสศรัทธาได้ หรือในทางกลับกัน หากมีสมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าตนไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอหรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์กรของตนเองแล้วก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ทำงานโดยไม่มีสมาธิหรือวันและลาออกจากองค์กรไปในที่สุด (ศศิธร อารีรักษ์. 2549 : 1-2) ถึงอย่างไรก็ตาม องค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นภาครัฐและภาคเอกชน ภารกิจหลักคือการให้บริการแก่ผู้มารับบริการให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ สำหรับการบริการนั้น ย่อมจะมีหลายด้านตามที่องค์กรเหล่านั้นรับผิดชอบ เช่น การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน การไฟฟ้า ประปา ถนนหนทาง และการเดินทาง เป็นต้น

การเดินทางไปในที่ต่าง ๆ ในประเทศไทย รถไฟฟ้าเป็นหนึ่งในทางเลือกที่คนทุกชนชั้นมาใช้บริการ เนื่องจากประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง โดยเฉพาะการเดินทางในช่วงเวลากลางคืนซึ่งปลอดภัยและนอนได้เต็มที่กว่าเดินทางด้วยรถโดยสารอื่น โดยเฉพาะในยุคที่น้ำมันเชื้อเพลิงมีราคาสูงเช่นปัจจุบัน ซึ่งในขบวนรถไฟยังมีการดูแลรักษาความปลอดภัยจากเจ้าหน้าที่ตำรวจรถไฟ ถือได้ว่ามีมาตรการรักษาความปลอดภัยของผู้โดยสารได้ในระดับหนึ่ง สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้โดยสารในการเดินทางได้ ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างการรถไฟแห่งประเทศไทย และกองบังคับการตำรวจรถไฟ โดยกองบังคับการตำรวจรถไฟ มีเขตอำนาจความรับผิดชอบในการถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับคดีอาญาทั้งหลาย รวมทั้งความผิดอื่นที่เกี่ยวข้องบนขบวนรถไฟ แนวเขตเส้นทางรถไฟและเขตพื้นที่สถานีรถไฟ รถไฟฟ้า ในเขตพื้นที่ของการรถไฟแห่งประเทศไทย การปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย (การรถไฟแห่งประเทศไทย. 2553 : ออนไลน์)

สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ปัจจุบันมีกำลังพลชั้นสัญญาบัตร 3 นาย ชั้นประทวน 86 นาย ซึ่งชั้นประทวนเหล่านี้ ส่วนใหญ่อยู่ในวัยใกล้เกษียณอายุราชการ มีอายุราชการเหลืออยู่ไม่เกิน 10 ปี ส่งผลทำให้ข้าราชการตำรวจรถไฟบางคนทำงานไม่เสียสละเวลาในการทำงาน ไม่ทุ่มเท ทิ้งงาน อีกทั้งการทำงานของตำรวจรถไฟต้องทำงานอยู่บนรถไฟเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาให้กับครอบครัว และค่าตอบแทน เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ยังมีน้อยอยู่ จึงเป็นสาเหตุทำให้ข้าราชการตำรวจรถไฟมีแนวโน้มที่จะย้ายราชการมากขึ้นหรือลาออกมากขึ้น ประกอบกับผู้บริหารยังไม่มีโครงการที่จะรับสมัครข้าราชการตำรวจรถไฟเพิ่มเติม และไม่มีข้าราชการตำรวจจากกองกำกับการอื่น ๆ สนใจที่จะย้ายหรือมาช่วยราชการที่สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา ซึ่งหากยังไม่มียุทธศาสตร์ใด ๆ ออกมาในการแก้ไขปัญหาดัชนีกำลังดังกล่าว อนาคตต่อไปสถานีรถไฟตำรวจนครราชสีมาจะต้องขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่การรักษาความปลอดภัยและให้บริการประชาชนบนขบวนรถไฟอย่างแน่นอน ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจรถไฟที่มีอยู่ในปัจจุบันบางคนทำงานไม่เสียสละ ไม่ใส่ใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมือนหนึ่งขาดความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยเกิดความอยากรู้ถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสายงานนี้

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร จึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และผลการศึกษาจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการดำเนินงานต่อไปในอนาคต โดยสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อบำรุงรักษาข้าราชการตำรวจรถไฟที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพให้คงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคตต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

2. เป็นสารสนเทศในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร และปรับปรุงการดำเนินงานของสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา ใน 5 ด้าน จากการบูรณาการตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-72 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา, 2543 : 254-255) คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความพอใจเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจรถไฟสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา จำนวน 89 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2553)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงให้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ปัจจัย หมายถึง สิ่งที่เป็นเหตุอันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ทั้งภายนอกและภายในองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ในลักษณะที่วัดจากการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการตำรวจรถไฟสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

3.1 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศสูงกว่าเดิมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อให้สูงกว่าเดิม

3.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงาน การมอบหมายงานและการจัดระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านความพอใจของค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กรเพียงพอต่อการดำรงชีพและสามารถดำรงครอบครัวได้

3.4 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำที่คอยกำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม นโยบายหรือแนวทางที่วางไว้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่ได้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน ทั้งทางด้านหน้าที่การงานและทางด้านส่วนตัว

4. องค์กร หมายถึง สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

5. ตำรวจรถไฟ หมายถึง ข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ จังหวัดนครราชสีมา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจไฟฟ้ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานใน สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา จึงได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร โดยขอนำข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจ
3. ประวัติความเป็นมาของการรถไฟแห่งประเทศไทย
4. บริบทของสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการกระทำ หรือพฤติกรรมบางอย่าง เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร และเต็มใจที่จะอยู่ใน องค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในทางบวก เป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิภิรยา ระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นระดับ ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร พันธะของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะซับซ้อน เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่ จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในงาน ทำให้สมาชิกรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน เป็นทัศนคติหรือพฤติกรรมที่อาจไม่มี การแสดงออก แต่ผลที่ตามมาทางอ้อม สำคัญยิ่งต่อองค์กร ดังที่มึนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความ สนใจและได้ทำการศึกษารื่องความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกของบุคลากรในองค์กรที่มีมากกว่าความภักดี ที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นและผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเอง

เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ดังจะเห็นได้จากนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้หลายท่าน ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2545 : 10) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์การอย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ผูกพันต่อองค์การจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์การ รวมทั้งก่อให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์การปรารถนา

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 46 ; อ้างถึงใน ธิติวัดน์ แจ่มศักดิ์. 2548 : 28) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การด้วยความเต็มใจ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความพึงพอใจต่อองค์การอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกองค์การ โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

บุชนแคนัน (Buchanan. 1974 : 533 ; อ้างถึงใน ลอธ มีร์กซ์. 2540 : 51) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นทรศนะที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่จะผูกติดและซื่อสัตย์กับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน เป็นความภาคภูมิใจในองค์การและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเองเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีในองค์การ เป็นการซื่อสัตย์ในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ภรณ์ มหานนท์ (2542 : 94) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์การ (Formal Attachment) แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจหรือความรู้สึกล (Commitment) หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป โดยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของคนเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2541 : 26) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวดีขององค์กรหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการหากสมาชิกมีความเคารพชอบอภัยของหัวหน้าหรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญเขาก็จะเพียรพยายามทำงานสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการเขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์กรนั้นมิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวสมาชิกกับองค์กรที่จริงก็คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์กรนั่นเอง

สุนิจ ศรีวิหค (2545 : 68 – 69) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จากงานวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับการหนีงานและการออกจางาน และยังเป็นเครื่องชี้วัดการออกจางานได้ดีกว่าการคาดคะเนโดยอาศัยความพึงพอใจในงาน

สรุปได้ว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม ที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรจะทุ่มเทแรงกาย ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถที่มีทั้งหมด เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรอยู่รอดและสามารถดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยต้องหาวิธีที่จะทำให้บุคลากรเหล่านี้อยู่กับองค์กร ทั้งร่างกายและจิตใจให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร จึงส่งผลให้ องค์กรมีประสิทธิภาพพร้อม ๆ ไปกับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะดำเนินงานใด ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ เพราะความผูกพันจะส่งผลไปถึงความทุ่มเทเสียสละและความ

รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีผู้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ศิริวรรณ ฉายศิริ (2550 : 5) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และคิดว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งเป็นคุณสมบัติอันถึงปรารถนาของทุกองค์กร การที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดี ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า และทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร

ลี (Lee. 1967 : 25 ; อ้างถึงใน นุชติมา รอบคอบ. 2544 : 14) กล่าวว่า ความสำคัญความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยความภาคภูมิใจของกรที่เป็นสมาชิก และมีความรู้สึกร่วมกับการประสบความสำเร็จของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสำคัญมากในการพัฒนาความภักดีของบุคลากร บุคลากรจำนวนมากหยุดงานเพราะพวกเขาไม่พอใจ แต่ความไม่พอใจนั้น ไม่รุนแรงถึงขั้นลาออก เป็นเพียงแค่ความต้องการที่จะอยู่ให้ห่างจากงานสักพักหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคลและนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมหลายท่านได้ทำการศึกษาและพบว่า ปริมาณการหยุดงานจำนวนมากเป็นอาการขององค์กรที่อยู่ในสภาพไม่ดี และมีการปกครองที่ไม่ดีนัก ผลของการดังกล่าวจะก่อให้เกิดการลาออกของบุคลากรจำนวนมาก เกิดการเฉื่อยชาและจริยธรรมในบุคลากรต่ำ ปัญหาเหล่านี้สามารถทำให้การดำเนินงานหน่วยงานนี้ได้แค่เพียงสองในสามของประสิทธิภาพของหน่วยงานและเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกหรือจ้างบุคลากรใหม่

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 47 ; อ้างถึงใน ภทริกา ศิริเพชร. 2541 : 9 – 10) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าจะมีความสำคัญได้แก่ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและควมมีประสิทธิภาพขององค์กรและยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร

ภรณ์ มหามนต์ (2542 : 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติตนกับองค์กร โดยมีความเชื่อมั่นและเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร และจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาในขั้นต้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ลดความเสียหายขององค์กรและทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาความรู้สึกผูกพันของบุคลากรในองค์กร จึงเป็นเครื่องมือที่จะสะท้อนภาพจริงขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ให้ผู้บริหารได้รับรู้รับทราบ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผนการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรักความผูกพันที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรตลอดไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิด เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้โดยได้กล่าวถึงองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่

มีส่วนอย่างสำคัญที่กำหนดความแตกต่างพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และเป็นตัวแปรด้านบุคคลที่มีผลเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานและทำให้มนุษย์มีการแสดงออกที่ไม่เหมือนกัน โดยได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory)

ทฤษฎีอาจกล่าวได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร คือทฤษฎีที่เรียกว่า Side-bet Theory ซึ่งเบกเกอร์ (Beker. 1960. pp 34-40 ; อ้างถึงใน จุฬากานต์ เพ็ญญา. 2548 : 12) ได้ใช้พื้นฐานเกี่ยวกับ Simple Exchange Paradigm ในการสร้าง Side-bet Theory ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ มีดังนี้

เบกเกอร์ (Becker. 1976 : 32 ; อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว. 2544 : 12) กล่าวถึงสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ว่า บุคคลให้ความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางเลือกที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือนสวัสดิการและอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกาย กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่าและอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พอใจในการทำงานได้ ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ มีดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 71-72 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 254 – 255) กล่าวไว้ว่า มูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า Motivation – Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระตุ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นทำให้คนอยากทำงานทั้งทำด้วยความเต็มใจและทำงานอย่างมีความสุข มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงาน ได้เรียบร้อยเป็น
 อย่างดีเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจาก
 ผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง
 ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Self) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด
 ริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับ
 มอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อน
 ชั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) หรือปัจจัยกำจัด ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของ
 บุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ
 11 องค์ประกอบ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทน
 จากการทำงานของบุคคลในหน่วยงานในเวลาหนึ่งเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง
 โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superior)
 หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและมีความสัมพันธ์อันดีกับ
 ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมี
 เกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superiors)
 หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
 ความสามารถทำงานร่วมกันและเอาใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationship Peers) หมายถึง
 การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงาน
 ร่วมกันและเอาใจซึ่งกันและกัน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือมีความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.9 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็น ผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

กล่าวโดยสรุปคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก ได้กล่าวถึงปัจจัยสองกลุ่มที่ส่งผล ต่อพฤติกรรมการทำงานคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้คนอยากทำงาน จูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ไม่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานแต่ถ้าขาดจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงาน ซึ่งนักบริหารควร ป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความท้อถอยในการทำงานหรือไม่อยากทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรได้ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้น ควรพัฒนาหรือ เพิ่มคุณค่าของงานมากกว่าการขยายเนื้องานเพิ่มคุณค่าของงานให้มีความท้าทายให้มีความเป็นอิสระ ในการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความ ต้องการ และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้น ดังนี้

อัลเดอเฟอร์ (Alderfer, 1988 : 91 ; อ้างถึงใน ชงชัย สันติวงษ์, 2546 : 390) ได้กล่าวไว้ ว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG เป็นการพัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ โดยตรงแต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ซึ่งจากการศึกษา ของอัลเดอเฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence : E) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ในองค์กรนั้น

ต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี และ
 สัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness : R) จะประกอบด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ
 ความสัมพันธ์ด้านต่างๆ ได้แก่ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะเป็นหัวหน้า
 ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับคนอื่น

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth :G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับ
 การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการอยาก
 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อย และการพัฒนาความรู้
 ความสามารถ สำหรับในองค์กรจะหมายถึง ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือ
 ความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่และการได้มีโอกาสเข้าไป
 ไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

นอกจากนี้ สเตียร์ส (Steers. 1977 : 8 ; อ้างถึงใน สุรจิต มณีโชติ. 2547 : 37) ได้เสนอ
 ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร 4 ประการที่สำคัญ คือ

1. ลักษณะขององค์กร ซึ่งมีตัวบ่งชี้อยู่ 2 ตัว คือ โครงสร้างขององค์กรซึ่งพิจารณาได้
 จากการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการช่วงการบังคับบัญชา
 ขนาดขององค์กร ขนาดของหน่วยงาน และเทคโนโลยีขององค์กร

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งพิจารณาได้จากสิ่งแวดล้อม 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อม
 ภายนอกคือ ตัวบ่งชี้ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง ความไม่แน่นอน สิ่งแวดล้อมภายในคือ
 การให้รางวัล การลงโทษ ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผยและความปกปิด

3. ลักษณะของพนักงาน พิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานโดย
 ตัวชี้วัดของความผูกพันต่อการ คือ การจงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถในการทำงาน
 ความชัดเจนของบทบาทของพนักงาน

4. นโยบายการบริหารและปฏิบัติ การพิจารณาจากตัวบ่งชี้ คือการวางเป้าหมายแน่นอน
 การจัดและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกระบวนการสื่อสาร ภาวะ
 ผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อ
 องค์กรในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้
 พื้นฐานความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นอันดับแรก แล้วจึงค่อยจัดสิ่งสนองความต้องการ
 นั้น ๆ โดยผู้บริหารจะต้องใช้กลวิธี ตลอดจนทักษะในการบริหาร รวมถึงการใช้หลักจิตวิทยาใน
 การทำงานของมนุษย์และหลักคุณธรรม นำมาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดการจูงใจที่เหมาะสมกับงาน

และบุคคล อันจะส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการของคน ซึ่งพฤติกรรมนั้นเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัยก็ได้ แต่ทั้งนี้แรงจูงใจของบุคคลจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการเสมอ

จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การนั้น คือ การที่บุคคลเกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ โดยระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ การมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจ ผลได้ ผลเสียที่จะเกิดขึ้น โดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้ได้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่น่าสนใจหรือการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะทำให้เกิดความผูกพันในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ โบนัสและการบริหารงานจัดการขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานขององค์การ รวมถึงความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ความต้องการอยากเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถใหม่และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจ

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่ง เป็นตัวควบคุมให้บุคคลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ สุขกาย สุขสบายใจในการทำงานซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการที่สำคัญที่สุดได้แก่ ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ในทางตรงข้ามขวัญที่ไม่ดีก็จะทำให้บุคคลเกิดความท้อถอยหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 130) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

“ขวัญ” หมายถึง สิ่งที่ไม่มีความคิด นิยมกันว่ามืออยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา เชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบายจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

“กำลังใจ” หมายถึง สภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

เดวิส (Davis. 1951 : 533 ; อ้างถึงใน สิริพร ทองจินดา. 2545 : 5) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน

รอยท์ลีสเบอเกอร์ (Roethlisberger. 1995 : 189 ; อ้างถึงใน จรัสศรี ลิ่นทอง. 2550 : 9) ได้กล่าวถึงขวัญว่า ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญที่ยิ่งใหญ่ แม้ว่าบางสิ่งบางอย่างจะไม่มีความแน่นอนแฝงอยู่

เฮร์เบิร์ต และเชอร์แมน (Herbert & Sherman. 1952 : 152 ; อ้างถึงใน จรัสศรี ลิ่นทอง. 2550 : 9) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง กำลังขวัญของกลุ่ม ซึ่งอาจจะมีมากน้อยตามความร่วมมือ ร่วมใจของคนในกลุ่มนั้น รวมทั้งความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และหมายถึงเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่องานของเขาว่ามีขีดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ถ้าเจตคติส่วนตัวของแต่ละคนก็จะนำไปสู่กำลังขวัญของกลุ่มติดตามไปด้วย

เดล (Dale. 1969 : 203 ; อ้างถึงใน จรัสศรี ลิ่นทอง. 2550 : 10) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคน ที่ได้รับจากงานของเขาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจากหน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วย ขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจและความสุขสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน

อุดม สาระรัตน์ (2540 : 17) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 132) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นรากฐานของสภาวะจิตใจของบุคคลที่แสดงออกด้วยความสนใจ หรือกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเป็นเสมือนแก่นแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศกายและกำลังใจในการทำงานให้แก่องค์กร ถ้าสมาชิกในองค์กรใดมีขวัญและกำลังใจต่ำ ผลการทำงานขององค์กรนั้นก็มักจะล้มเหลวหรือไม่ประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาความหมาย ขวัญและกำลังใจ ก็คือ เจตคติของพนักงานที่มีต่อหน่วยงานและหัวหน้างาน การที่พนักงานมีขวัญดีนั้น มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร

การได้รับค่าตอบแทนและตำแหน่งตามที่ใฝ่ฝันไว้สามารถทำงานตามความต้องการ ส่วนพนักงานที่มีขวัญต่ำนั้นก็สามารถดูจากการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ การขาดงาน ซึ่งอาจเกิดจากความไม่พึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่นเงินเดือน สวัสดิการ การบริหาร และนโยบายของบริษัท รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า “ขวัญ” เมื่อเกิดขึ้นจะกระทบต่อองค์การเกี่ยวกับผลผลิต คุณภาพค่าใช้จ่ายและความร่วมมือ ขวัญที่ดีจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานเต็มใจที่จะอุทิศเวลาแรงกายแรงใจของตน เพื่อสนองความต้องการของหมู่คณะ และวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรพร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง และทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดแต่สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางเอาไว้ คือขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน เช่นเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

เดวิส (Davis. 1967 : 59 ; อ้างถึงใน จรัสศรี ลั่นทอง. 2550 : 10) ได้ให้ข้อคิดว่า สมาชิกในองค์การที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสนใจ เชื่อมมั่นศรัทธาในองค์การ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา มีการเสียสละ และทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรวดเร็วและเต็มใจ เข้าพบปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผลสำเร็จในงานมีปริมาณสูงและมีคุณภาพ ข้อพิพาทขัดแย้งมีน้อย มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์การ มีความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชา แต่ถ้าสมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ พฤติกรรมที่แสดงออกจะไม่ชอบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเชื่อมั่นในองค์การ รู้สึกว่าเหวี่ยงทอดทิ้งไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ รู้สึกท้อใจในการทำงาน

ดิสและลูเตอร์ (Diese & Ruter. 1949 : 30 ; อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 166) กล่าวว่า ถ้าขวัญของพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจต่ำ มีความสัมพันธ์กับตัวแปร 5 ตัว คือ ประสิทธิภาพในการผลิตตกต่ำ ความผิดพลาดที่มีผลกระทบต่อลูกค้า การเปลี่ยนงาน การมาสายและการขาดงาน เขาพบว่าเมื่อพนักงานมีขวัญและกำลังใจตกต่ำลง การขาดงานและการมาสายจะมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น ขวัญและกำลังใจของบุคคลจะสะท้อนถึงลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มกับปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยไม่เพียงเฉพาะปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น

สจี้ อนันต์นพคุณ (2542 : 64-65) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก คนมีความรู้ความสามารถสูงรวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้แต่ก็ขึ้นอยู่กับว่า คน ๆ นั้นมีความกระตือรือร้น มี

ความพึงพอใจในงานที่ทำและขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใดอีกด้วย
นั้นแสดงว่าขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม
วัตถุประสงค์

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 229) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารงาน
ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์
ขององค์การ
2. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดย
ที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
4. สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟัน
อุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและ
วัตถุประสงค์ขององค์การ
6. ชูใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็น
ประโยชน์ต่อองค์การ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่และ
ทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน

วัฒนา มหิพันธ์ (2544 : 12) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ นั้นมีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่เป็นข้าราชการ ถ้า
มีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วย่อมจะนำมาซึ่งความเลื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อัน
จะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นการสนับสนุนและชูใจให้สมาชิกมีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ และยังเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการปรับปรุงองค์การ
ให้ดีขึ้น ดังนั้น ขวัญกำลังใจจึงมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ถ้าขวัญของบุคลากรดี
ทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวมย่อมส่งผลให้งานของหน่วยงานดีตามไปด้วย และการที่ขวัญของกลุ่มอยู่
ในระดับสูงก็จะช่วยสร้างพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผลกระทบแต่ละคนแตกต่างกันออกไปตามความต้องการของแต่ละคน ดังนั้นจึงมีผู้เสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปมากมาย เช่น

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 364) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับการยกย่องในผลงาน ความยุติธรรม ความสามารถของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความพอใจในเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการต่าง ๆ สำหรับพนักงาน การมีโอกาสร่วมกิจกรรมที่มีคุณภาพ

เดวิส (Davis. 1967 : 102) ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย สถานภาพทางสังคม และการยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการร่วมกันทำงาน ความพึงพอใจการทำงานร่วมกัน การอุทิศตน ความพึงพอใจในหน่วยงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด สภาพความพอใจในงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่กับความรับผิดชอบ ความเป็นธรรมของหน่วยงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน

เดวิส (Davis. 1967 : 76) เสนอปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่ดี ข่าวสารข้อมูล การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โอกาสก้าวหน้า การมีอิสระเสรีในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน การมีสังคม และการเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล งานที่ประกอบไปด้วยสารประโยชน์ การได้รับการปรณินิบัติด้วยความเป็นธรรม

สำหรับผู้วิจัย มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลกระทบ ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในองค์การ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจนั้นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเบี้ยล่างเป็นเครื่องจักร คอยแต่จะจับผิดลงโทษตำหนิด้วยอารมณ์ โดยไม่มีเหตุผล กิดเอาแต่ผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลักโดยไม่เคยนึกถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ขวัญและกำลังใจที่ดีจะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้บังคับบัญชาดึงสนใจใส่ใจต่อความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานและสร้างความจงรักภักดีกับองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ คือ การได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน นั่นคือ หากผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตร มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกครบครัน ก็จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และในทางตรงกันข้าม หากผู้บังคับบัญชาไม่ใส่ใจ ต่างคนต่างทำงานของตนเอง ไม่สนใจใคร ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานก็จะลดลง และถอนตัวเองออกจากองค์กรเดิมไปในที่สุด

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

มนุษย์ทุกคนเกิดมาย่อมมีความต้องการซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันออกไป และเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทุกระดับ ซึ่งจะต้องดำเนินการทุกวิถีทางการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้น ไม่ใช่เรื่องที่จะกระทำได้ง่ายนัก และไม่อาจก่อให้เกิดผลสมบูรณ์ได้ทุกอย่าง กล่าวได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องทำความเข้าใจและต้องศึกษา ซึ่งหากผู้บริหารเข้าใจและหมั่นดูแลจะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้น มีขวัญและกำลังใจที่ดีได้ และได้มีนักวิชาการกล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้

ระวัง เนคร โพรซ์แกว (2542 : 133-138) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยสรุปดังต่อไปนี้

1. การควบคุมอารมณ์ เนื่องจากการทำงานร่วมกันนั้นจะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์และความรู้สึกในการตอบรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน เหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการรู้จักพิจารณาและมองคนในแง่ดี ผู้ร่วมงานต่างยิ้มแย้มแจ่มใส
2. ความพึงพอใจงานที่ทำ ถ้าเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจผู้ทำจะพึงพอใจงานที่จะทำเป็นอย่างมาก และผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรัก จะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ทำโดยไม่ชอบและไม่พึงพอใจ
3. สร้างมาตรฐานวัดความสำเร็จ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจจากการประเมินผลงานเพื่อจะได้พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน คนงานหรือเพื่อประโยชน์ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การสร้างมาตรฐานวัดผลงานจะป้องกันการลำเอียงและคำครหาทั้งปวง
4. ความเป็นเอกภาพ เนื่องจากองค์กรทุกแห่งจะต้องมีกลุ่ม ถ้ามีกลุ่มมาก ๆ แต่ละกลุ่มไม่ประสานและร่วมมือต่อกัน การทำงานก็จะเกิดการชิงดีชิงเด่นหรือบางทีก็อาจอิจฉาริษยากัน ผลการทำงานก็จะเกิดความเสียหาย

5. ค่าจ้างและค่าแรง ปกติถูกจ้างหรือคนงานทุกคน ทำงานก็หวังจะได้ค่าจ้างค่าแรงที่ใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพ และบ่อยครั้งที่โรงงานอุตสาหกรรมก่อการสไตรค์ เพื่อเรียกร้องค่าแรงสาเหตุเนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น ดังนั้น ค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะช่วยสร้างความรู้สึที่ดีกับลูกจ้างทุกคน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้า จะต้องเป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก เคารพนับถือ ขกยอมให้เกิดริซึ่งกันและกัน โดยหัวหน้างานไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักร คอยจับผิดและหาสาเหตุตำหนิติเตียน สร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน

7. การจัดสวัสดิการที่ดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจกับงานสวัสดิการ อาจเป็นการให้เงินหรือเป็นบริการความสะดวกต่าง ๆ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่าง ๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือการันทนาการ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 229) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญที่ดีย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีคือการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชนหรือสถานการณ์หรือค่านิยมใด ๆ เจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ดีควรจะได้รับส่งเสริมให้มีขึ้น

2. วางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ ไว้ใช้ในองค์การเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาต่าง ๆ อันจะเป็นทางนำไปสู่ความเสื่อมขวัญในการปฏิบัติขององค์การได้

3. เงินเดือนและค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของคน ซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับการงานของคน โดยตรง เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี แต่การบริหารงานบุคคลที่ดีมิใช่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความเห็นใจ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำดังนั้น เปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองก็จะพอใจในงานที่ตนเองทำจึงอาจตั้งข้อสังเกตไว้ว่า ผลงานที่คนทำด้วยในรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้นจึงเป็นงานที่คนนั้นพอใจ เพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดขวัญที่ตีนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง เช่น เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหาให้และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็ต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 143) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิผลที่ตีนั้น มีเหตุผล 10 ประการ ดังนี้

1. ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดี มีที่เล่นกีฬาและที่พักผ่อน มีสวัสดิการในการให้ยืมเงินไปเช่าหรือผ่อนบ้านให้ลูกจ้าง
2. ได้รับการดูแลอย่างมีชีวิตชีวา มีความไว้วางใจในนายจ้าง แม้บริษัทจะขาดทุนก็ยังจ้างโบนัสให้เมื่อเวลานายจ้างมีโครงการใหม่ ๆ ก็ได้รับการสนับสนุนจากพนักงาน
3. พนักงานและฝ่ายจัดการต่างรู้ถึงปัญหาการบริหารงานในอดีตและเชื่อว่าการเพิ่มผลผลิตเท่านั้นที่จะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
4. ความรู้สึกมั่นคงและคุ้มค่าในการทำงาน นายจ้างไม่ไล่ออกง่าย ๆ แม้ขุ่นแค้นที่ทำอยู่ก็หางานแผนกอื่นให้ทำ อีกทั้งให้รางวัลแก่คนที่มีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษอีกด้วย
5. มีสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง คอยช่วยเหลือแนะนำเป็นสหภาพแรงงานเดียวที่ทุกคนเป็นสมาชิก มีเจ้าหน้าที่ทำงานเต็มเวลา
6. ทุกคนพยายามตั้งหน้าตั้งตาทำงานโดยถือระบบอาวุโสเป็นหลักในระยะ 10 ปีแรกของการทำงาน มีการสลับเปลี่ยนงานอยู่เสมอหลังจากนั้นจึงเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง
7. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นส่วนตัวใน โอกาสที่มีการพบปะสังสรรค์
8. ฝ่ายบริหารรับฟังและพิจารณาข้อเสนอแนะของฝ่ายลูกจ้างด้วยความเป็นธรรม ไม่พยายามจับผิดและถือว่าลูกจ้างหัวหมอ
9. นายจ้างเปิด โอกาสให้ลูกจ้างได้ศึกษาต่อและจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ การฝึกอบรมทำเป็นโปรแกรมไว้ตลอดปี แม้แต่ประธานบริษัทก็ยังต้องเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง

10. ลูกจ้างทุกคนมีโอกาสได้เข้าเป็นประธานกรรมการของบริษัทได้ มีตัวอย่างให้เป็นในเรื่องนี้ ลูกจ้างทุกคนจึงพยายามไปให้ถึงตำแหน่งนี้โดยอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับงาน

เส่ง สิงโตทอง (2547 : 22-24) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้คนทำงานได้นาน ดังนี้

1. สสำรวจทัศนคติ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน
2. วางมาตรฐานการทำงานเพื่อให้การสนับสนุนลูกน้องมีความก้าวหน้าอย่างยุติธรรม
3. ดูแลเอาใจใส่ สร้างความสนิทสนม และสนใจความเป็นไปของลูกน้องตามสมควร
4. สร้างเกียรติภูมิ ความภาคภูมิใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน
5. ขกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่ลูกน้องที่ทำความดี และปลอบขวัญเมื่อทำงานผิดพลาด

ให้โอกาสแก่ตัวใหม่

6. ให้โอกาสลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
7. มีระบบความเที่ยงธรรมในการให้คุณให้โทษและร้องทุกข์
8. จัดค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรม เพียงพอในการดำรงชีวิตของลูกน้อง
9. มีการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้งด้วยเครื่องมือวัดผลงานที่ยุติธรรม
10. ให้โอกาสความดีความชอบในการทำงานเป็นคณะหรือเป็นทีม
11. ขอมรับคุณค่าทางปัญญาของลูกน้อง
12. ให้โอกาสลูกน้องแสดงความสามารถ
13. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมเป็นตัวอย่างในการทำงาน

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ด้วยการให้ข้าราชการตำรวจรถไฟ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นในสิ่งต่าง ๆ มีการพัฒนาความรู้ของข้าราชการตำรวจรถไฟอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าและมีความรู้มั่นคงในชีวิตการทำงาน จะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นผลการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นไปด้วย

ประวัติความเป็นมาของการรถไฟแห่งประเทศไทย

รถไฟ เป็นยานพาหนะชนิดหนึ่งสร้างขึ้นด้วยเหล็กและไม้เป็นส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นคันยาวพ่วงต่อกันเป็นขบวนสั้นบ้าง ยาวบ้าง โดยมีรถจักรเป็นคันกำลังทำการฉุดลากขบวนรถเหล่านั้นให้วิ่งไปบนรางเหล็กซึ่งวาง ขนานคู่กันไป โดยปกติคันแรกจะเป็นคันที่มีกำลังเรียกว่ารถจักร เป็นตัวฉุดลากคันอื่น ๆ ที่พ่วงอยู่ให้เคลื่อนที่ไป จะมีบ้างที่บางคันมีเครื่องยนต์ในตัวเองและสามารถวิ่งไปได้เองเช่นเดียวกับรถยนต์ เรียก กันว่า รถยนต์ราง แต่โดยทั่วไป เครื่องยนต์ที่ใช้ในรถ

ดังกล่าวเป็นเครื่องชนิดดีเซล จึงนิยมเรียกรถนี้ว่า รถดีเซลราง การขนส่งโดยทางรถไฟนับว่าเป็นที่นิยมทั่วไป ทั้งนี้เพราะเป็นพาหนะที่สามารถบรรทุกของได้ครั้งละมาก ๆ ประหยัดค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะการขนส่งในระยะทางไกล ๆ และมีความปลอดภัยสูงเมื่อเทียบกับการขนส่ง ทางบกทางอื่น โดยเฉพาะทางถนนได้แก่รถยนต์ เป็นต้น ผู้วิจัยจึงขอแบ่งยุคของการรถไฟไทยออกเป็น 3 ยุค (การรถไฟแห่งประเทศไทย, 2550 : 3-10) คือ

1. ยุคเริ่มต้นของการรถไฟ

ก่อนที่การรถไฟหลวงจะถือกำเนิดขึ้น นั้น ปรากฏว่าในปีพุทธศักราช 2398 รัฐบาลสหราชอาณาจักรอังกฤษให้ เซอร์ จอห์น เบริง (Ser John Bowring) ผู้สำเร็จราชการเกาะฮ่องกง ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอัครราชทูตผู้มีอำนาจเต็ม พร้อมด้วย มิสเตอร์ แฮร์รี่ สมิท ปาร์ค (Mr. Harry Smith Parkes) กงสุลเมืองเอ็ดมิง เป็นอุปทูต เดินทางโดยเรือรบหลวงอังกฤษเข้ามาเจรจาขอแก้ไขสนธิสัญญาทางราชไมตรีฉบับที่รัฐบาลอังกฤษที่อินเดีย ทำไว้กับรัฐบาลไทยเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2369 ซึ่ง มิสเตอร์ แฮร์รี่ สมิท ปาร์ค ได้นำสนธิสัญญาฉบับใหม่ออกไปประทับตราแผ่นดินอังกฤษ แล้วนำกลับมาแลกเปลี่ยนสนธิสัญญากับฝ่ายไทย กับอัญเชิญพระราชสาส์น และเครื่องราชบรรณาการของสมเด็จพระนางวิคตอเรียแห่งสหราชอาณาจักรอังกฤษ เข้ามาเพื่อทูลเกล้าฯ ถวายแด่พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 อาทิ รถไฟจำลอง ย่อส่วนจากของจริง ประกอบด้วย รถจักรไอน้ำ และรถพ่วงครบขบวน เดินบนรางด้วยแรงไอน้ำทำนองเดียวกับรถไฟใหญ่ที่ใช้อยู่ในเกาะอังกฤษ ราชบรรณาการในครั้งนั้น สมเด็จพระนางวิคตอเรียทรงมีพระราชประสงค์จะให้เป็นที่ระลึกพระราชหฤทัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ให้ทรงคิดสถาปนากิจการรถไฟขึ้นในราชอาณาจักรไทย แต่เนื่องจากในขณะนั้นภาวะเศรษฐกิจของไทยยังอยู่ในฐานะไม่มั่นคง และมีจำนวนพลเมืองน้อย จึงต้องระงับไว้

ต่อมา ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 เหตุการณ์ทางการเมือง สืบเนื่องมาจากนโยบายขยายอาณานิคมของอังกฤษและฝรั่งเศส แผ่นดินรอบคลุมบริเวณแหลมอินโดจีน พระองค์ท่านทรงตระหนักถึงความสำคัญของการคมนาคมโดยเส้นทางรถไฟ เพราะการใช้แต่ทางเกวียนและแม่น้ำ ถ้าคลองเป็นพื้นนั้น ไม่เพียงพอแก่การบำรุงรักษาพระราชอาณาเขต ราษฎรที่อยู่ห่างไกลจากเมืองหลวงมีจิตใจโน้มเอียงไปทางประเทศใกล้เคียง สมควรที่จะสร้างทางรถไฟขึ้นในประเทศ เพื่อติดต่อกับมณฑลชายแดนก่อนอื่น ทั้งนี้เพื่อสะดวกแก่การปกครอง ควบคุมป้องกันการค้าการรุกรานเป็นการเปิดภูมิประเทศให้ประชาชนพลเมืองเข้าบุกเบิกพื้นที่ รกร้างว่างเปล่า ให้เป็นประโยชน์ทางเศรษฐกิจของประเทศ และจะเป็นเส้นทางขนส่งผู้โดยสารและสินค้าไปมาถึงกันได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นในปี พ.ศ. 2430 จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ เซอร์แอนดรูว์ คาลาก และบริษัทป็นซาร์ด แมกทักการ์ด โลเธอร์ ดำเนินการสำรวจเพื่อสร้างทาง



รถไฟจาก กรุงเทพฯ ๑ - เชียงใหม่ และมีทางแยกตั้งแต่เมืองสระบุรี - เมืองนครราชสีมาสายหนึ่ง จากเมืองอุดรดิตถ์ - ตำบลท่าเดือริมฝั่งแม่น้ำโขงสายหนึ่ง และจากเมืองเชียงใหม่ไปยังเชียงราย เชียงแสนหลวงอีกสายหนึ่ง โดยทำการสำรวจให้แล้วเสร็จเป็นตอน ๆ รวม 8 ตอน ในราคาค่าจ้างโดยเฉลี่ยไม่เกิน ไมล์ละ 100 ปอนด์ ทั้งสองฝ่ายลงนามในสัญญา เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2430

เมื่อได้สำรวจแนวทางต่าง ๆ แล้ว รัฐบาลพิจารณาเห็นว่าจุดแรกที่สมควรจะสร้างทางรถไฟเชื่อมกับเมืองหลวงของไทยก่อนอื่น คือ นครราชสีมา ดังนั้นในเดือนตุลาคม 2433 จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ก่อตั้งกรมรถไฟขึ้น สังกัดอยู่ในกระทรวงโยธาธิการ มีพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ากรมขุนนริศรานุวัดติวงศ์ ทรงเป็นเสนาบดี และนาย เค. เบ็ทเก (K. Bethge) ชาวเยอรมัน เป็นเจ้ากรมรถไฟได้เปิดประมูลสร้างทางรถไฟสายกรุงเทพฯ - นครราชสีมา เป็นสายแรก ณ ที่ทำการรถไฟกรุงเทพฯ ปรากฏว่า มิสเตอร์ จี. มูเร. แคมป์เบล แห่งอังกฤษ เป็นผู้ประมูลได้ในราคาค่าสุด โดยเสนอราคาเป็นเงิน 9,956,164 บาท พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงทรงพระราชทานพระบรมราชานุมัติให้กระทรวงโยธาธิการว่าจ้าง มิสเตอร์ จี. มูเร. แคมป์เบลล์ สร้างทางรถไฟหลวงจากกรุงเทพฯ ถึงนครราชสีมา เป็นสายแรก เป็นทางขนาดกว้าง 1.435 เมตร และได้เสด็จพระราชดำเนินประกอบพระราชพิธีกระทำพระฤกษ์ เริ่มการสร้างทางรถไฟ ณ บริเวณย่านสถานีกรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2434

ในปี พ.ศ. 2439 การก่อสร้างทางรถไฟสาย กรุงเทพฯ - นครราชสีมา สำเร็จบางส่วนพอที่จะเปิดการเดินรถได้ ดังนั้น ในวันที่ 26 มีนาคม 2439 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงเสด็จพระราชดำเนินมาทรงประกอบพระราชพิธีเปิดการเดินรถไฟระหว่าง สถานีกรุงเทพฯ - อยุธยา ระยะทาง 71 กิโลเมตร และเปิดให้ประชาชนเดินทางไปมาระหว่าง กรุงเทพฯ - อยุธยา ได้ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2439 เป็นต้นไป ในระยะแรกเดินขบวนรถขึ้นล่องวันละ 4 ขบวน มีสถานีรวม 9 สถานี คือ สถานีกรุงเทพฯ บางซื่อ หลักสี่ หลักหก คลองรังสิต เชียงราก เชียงรากน้อย บางปะอิน และกรุงเก่า ต่อจากนั้นก็เปิดการเดินรถต่อไปอีกเป็นระยะ ๆ จากอยุธยา ถึงแก่งคอย มวกเหล็ก ปากช่อง จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2443 การสร้างทางรถไฟสายนครราชสีมา ได้เสร็จเรียบร้อย และพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้เสด็จพระราชดำเนินไปทรงเปิดการเดินรถสายนี้ เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2443 รวมระยะทางจาก กรุงเทพฯ ๑ - นครราชสีมาทั้งสิ้น 265 กิโลเมตร รวมค่าก่อสร้างทางรถไฟสายนี้ จำนวน 17,585,000 บาท เมื่อการก่อสร้างทางรถไฟสายแรกสำเร็จลงตามพระราชประสงค์แล้ว ก็ทรงพิจารณาสร้างทางรถไฟสายอื่น ๆ ต่อไป จนกระทั่งสิ้นรัชสมัยของพระองค์

ภายหลังจากที่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 เสด็จเถลิงถวัลย์ราชสมบัติแทนพระบรมราชชนก ก็ได้ทรงพิจารณาเห็นว่ากิจการของกรมรถไฟสายเหนือและกรม

รถไฟสายได้ ซึ่งแยกกันอยู่ไม่สะดวกแก่การบังคับบัญชาและบริหารงาน ตลอดจนไม่เป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย ดังนั้นเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2460 จึงได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้รวมกิจการรถไฟทั้ง 2 กรม เข้าเป็นกรมเดียวกัน เรียกว่า "กรมรถไฟหลวง" กับได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พระเจ้าอนงขาเธอ "กรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน" ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการกรมรถไฟหลวงพระองค์แรก ในสมัยที่พระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระกำแพงเพชรอัครโยธิน ทรงเป็นผู้บัญชาการกรมรถไฟหลวงอยู่นั้น ทรงเล็งเห็นการณ์ไกลและทรงตระหนักดีว่าการใช้รถจักรไอน้ำลากขบวนรถ นอกจากจะไม่สะดวกและประหยัดแล้วรถไฟที่กระจัดกระจายออกมายังเป็นอันตรายได้ พระองค์จึงทรงสั่งรถจักรดีเซล จำนวน 2 คัน มาจากสวีเดนเข้ามาใช้เป็นครั้งแรกซึ่งรถจักรดีเซลไฟฟ้าคันแรก เลขที่ 21 ได้ออกวิ่งรับใช้ประชาชนเมื่อ พ.ศ. 2471 กิจการรถไฟซึ่งได้เริ่มตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 5 นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2439 จนกระทั่งสิ้นรัชสมัยของพระองค์ในปี พ.ศ. 2453 มีทางรถไฟที่เปิดใช้เดินรถรวมทั้งสิ้น 932 กิโลเมตร และกำลังก่อสร้างยังไม่แล้วเสร็จอีก 690 กิโลเมตร ในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 มีทางรถไฟที่เปิดใช้ทั้งหมด 2,581 กิโลเมตร และอยู่ในระหว่างก่อสร้างอีก 497 กิโลเมตร

2. ยุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง 2475

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 พระองค์ก็ทรงดำเนินรัฐประศาสตร์นโยบายในการบำรุงการคมนาคมเช่นเดียวกับรัชกาลก่อน ๆ แต่เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยกำลังปั่นป่วน ดังนั้น การก่อสร้างทางรถไฟสมัยนี้จึงเป็นไปได้อย่างล่าช้า โดยมีทางรถไฟเพิ่มขึ้นใหม่อีก 418 กิโลเมตร กิจการรถไฟในสมัยพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอนันทมหิดล รัชการที่ 8 ก็เช่นเดียวกันกับรัชกาลก่อน ประเทศไทยต้องประสบกับสภาวะทางการเงินและสงครามโลกครั้งที่ 2 ทำให้การก่อสร้างทางรถไฟไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร โดยมีทางรถไฟก่อสร้างเพิ่มอีก 259 กิโลเมตร

สำหรับกิจการรถไฟ ในสมัยพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 กิจการรถไฟประสบภัยสงครามอย่างหนัก ทรัพย์สินทั้งทางอาคาร และรถจักรล้อเลื่อน ได้รับความเสียหายมาก จำต้องเริ่มบูรณะฟื้นฟูให้กลับสู่สภาพเดิมโดยเร็ว ถ้าจะอาศัยเงินลงทุนจากงบประมาณของรัฐแหล่งเดียวจะไม่ทันการณ์ รัฐบาลจึงต้องขอกู้เงินจากธนาคารโลกมาสมทบ ในระหว่างเจรจากู้เงินนั้น ธนาคารโลกได้เสนอให้รัฐปรับปรุงองค์กรของกรมรถไฟหลวงให้มีอิสระกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารกิจการรถไฟในเชิงธุรกิจ

ในปี พ.ศ. 2494 รัฐบาลสมัย จอมพล.ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้พิจารณาเห็นสมควรจัดตั้งกิจการรถไฟเป็นเอกเทศจึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494 ต่อรัฐสภา และได้มีพระบรมราชโองการให้ตราเป็นพระราชบัญญัติขึ้นไว้ ตามที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับลงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2494 กรมรถไฟหลวงจึงเปลี่ยนฐานะมาเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปการภายใต้ชื่อว่า "การรถไฟแห่งประเทศไทย" ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2494 เป็นต้นมา โดยการดำเนินงานอยู่ภายใต้ พระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับ พ.ศ. 2494

3. การรถไฟในยุคปัจจุบัน

ปัจจุบันการรถไฟแห่งประเทศไทย มีระยะทางที่เปิดการเดินรถแล้ว รวมทั้งสิ้น 4,346 กิโลเมตร โดยเป็นทางคู่ช่วง กรุงเทพฯ - รังสิต ระยะทาง 31 กิโลเมตร และเป็นทางสามช่วงรังสิต - ชุมทางบ้านภาชี ระยะทาง 59 กิโลเมตร โดยมีเส้นทาง ดังนี้

1. ทางสายเหนือ ถึง จังหวัดเชียงใหม่ ระยะทาง 751 กิโลเมตร
2. ทางสายใต้ ถึง จังหวัดนครราชสีมา (สุโขทัย-ลก) ระยะทาง 1,143 กิโลเมตร และสถานีป่าดงเบขาร์ ระยะทาง 974 กิโลเมตร
3. ทางสายตะวันออก ถึง จังหวัดสระแก้ว (อรัญประเทศ) ระยะทาง 255 กิโลเมตร และนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ระยะทาง 200 กิโลเมตร
4. ทางสายตะวันออกเฉียงเหนือ ถึง จังหวัดอุบลราชธานี ระยะทาง 575 กิโลเมตร และจังหวัดหนองคาย ระยะทาง 624 กิโลเมตร
5. ทางสายตะวันตก ถึง สถานีน้ำตก จังหวัดกาญจนบุรี ระยะทาง 194 กิโลเมตร
6. ทางสายแม่กลองช่วงวงเวียนใหญ่ - มหาชัย ระยะทาง 31 กิโลเมตร และช่วงบ้านแหลม - แม่กลอง ระยะทาง 34 กิโลเมตร

การรถไฟแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน ยังมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการสร้างเส้นทางเดินรถใหม่ ๆ เพื่อเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน และกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง ซึ่งระบบธุรกิจจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับรถไฟเพิ่มขึ้นในเชิงกลยุทธ์เชิงโลจิสติกส์ การสัมปทาน การขนส่ง รวมทั้งการท่องเที่ยวที่จะเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจาก การขนส่งทางรถไฟจะเป็นต้นทุนการขนส่งที่ต่ำที่สุด หากประเทศใดมีระบบการบริหารจัดการที่ดีได้ในระบบการขนส่งทางรถไฟ ประเทศนั้นจะเป็นผู้นำทางเศรษฐกิจในอนาคต ดังนั้น การรถไฟแห่งประเทศไทยจึงต้องพัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ เพื่อก้าวไปสู่ผู้นำด้านการขนส่งในแถบลุ่มแม่น้ำโขงให้ได้ในอนาคต สภาพปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปมากนี้ คนในยุคปัจจุบันมักจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพหรือยุคสมัยนั้น ปัจจุบันใน โลกยุคโลกาภิวัตน์นี้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ใน

ระบบคมนาคมขนส่งของไทยหนึ่งในนั้นคือ รถไฟ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยปัจจุบันนี้ สืบเนื่องมาจากคนในสังคมปัจจุบันที่เร่งรีบต้องการสิ่งทีสะดวกและรวดเร็วขึ้นนั่นเอง จึงทำให้การรถไฟต้องมีการพัฒนานำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ให้บริการกับคนในยุคปัจจุบันนี้ โดยมีการนำรถไฟสมัยใหม่มาใช้ ดังนี้ รถไฟฟ้า (BTS), รถไฟฟ้าใต้ดิน (MRT) และรถไฟฟ้าเชื่อมท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (Suvarnabhumi Airport Rail Link : SARL)

บริบทของสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

จากนี้ไปผู้วิจัย ขอกล่าวถึงบริบทของสถานีรถไฟนครราชสีมา โดยสังเขป ดังนี้ (การรถไฟแห่งประเทศไทย. 2553 : ออนไลน์)

1. สภาพทั่วไป

สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา เดิมเรียกว่าแผนก 1 กองกำกับการ 5 กองตำรวจรถไฟ จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจ เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2495 ขึ้นตรงต่อกองกำกับการ 3 กองตำรวจรถไฟ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง กรมตำรวจ แต่เดิมระหว่างปี พ.ศ. 2495-2501 แผนก 1 มีที่ตั้งรวมกันอยู่ ณ ที่ตั้งกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจรถไฟ ข้างสถานีมักกะสัน กรุงเทพมหานคร ต่อมาต้นปี 2502 จึงได้มาตั้งอยู่ด้านเหนือของสถานีรถไฟนครราชสีมา ในเขตของการรถไฟแห่งประเทศไทย ถนนรถไฟ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ปัจจุบัน แผนก 1 กองกำกับการ 5 กองตำรวจรถไฟ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา ตามโครงสร้างใหม่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ บังคับใช้เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2552 ขึ้นตรงต่อกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จาก พ.ศ. 2495 จนถึงปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งสารวัตร จำนวน 21 นาย สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา มีกำลังพลชั้นสัญญาบัตร 3 นาย ชั้นประทวน 86 นาย มีอาวุธปืนประเภทปืนพกลูกไม่ ขนาด .38 มม. จำนวน 32 กระบอก ปืนคาร์ไบน์ จำนวน 18 กระบอก ปืนเอส เค (ปลย.11) จำนวน 2 กระบอก ปืนกลมือ (ปกม.14) จำนวน 3 กระบอก และปืนลูกซอง (ปชค.) จำนวน 8 กระบอก มีเครื่องมือสื่อสารประเภทวิทยุ พี จี เอส มือถือ จำนวน 2 เครื่อง วิทยุติดตั้งประจำที่ จำนวน 3 เครื่อง วิทยุสื่อสารมือถือ (ฮาอิสุ) จำนวน 25 เครื่อง และวิทยุสื่อสารมือถือ (ไอคอม) จำนวน 3 เครื่อง มีรถยนต์กระบะ 2 คัน จำนวน 1 คัน มีบ้านพักอาศัยของตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 4 หลัง และชั้นประทวน จำนวน 20 ห้อง (มงคล ชูทอง. 2553 : 18-19)

2. วิสัยทัศน์

สถานีรถไฟนครราชสีมา ได้รับนโยบายในการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้เป็นการสอดคล้องกับแนวนโยบายของผู้บังคับบัญชา ดังนี้

1. เพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดทุกประเภท ทั้งบนขบวนรถไฟ และตามสถานีรถไฟที่อยู่ในความรับผิดชอบ
2. จัดการก่อการร้ายให้หมดสิ้นไป
3. จัดระบบการทำงานในลักษณะสร้างร่วมมือ เพื่อข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ
4. ดูแลด้านการบริการแก่ประชาชนเพื่อให้เกิดความประทับใจกับนักท่องเที่ยว และประชาชนที่โดยสารรถไฟ ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ
5. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวัฒนธรรมของบุคลากร ให้มีความโปร่งใส ประพฤติชอบ มีคุณธรรมและจริยธรรม

3. ยุทธศาสตร์

สถานีรถไฟนครราชสีมา ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. แสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานราชการ ประชาชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในด้านข้อมูลข่าวสาร และการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท เช่น การนำสุนัขทหารมาร่วมในการตรวจค้นยาเสพติดบนขบวนรถไฟ และตามสถานีรถไฟ
2. นำระบบการปฏิบัติราชการที่ทำให้เกิดการคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การนำเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน
3. ให้มีการอบรมข้าราชการตำรวจในสังกัด เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในด้านปฏิบัติราชการ เช่น การอบรมด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ด้านกลยุทธ์ในการตรวจค้นบนขบวนรถไฟ
4. การให้สวัสดิการแก่ข้าราชการตำรวจ โดยการเสริมสร้างอาชีพซึ่งเกิดจากภูมิปัญญา เพื่อเป็นการเสริมรายได้ให้กับครอบครัว จัดระบบงานสืบสวนหาข่าวในเชิงรุก และจัดระบบเครื่องมือจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัย

4. ภารกิจ

สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา ได้รับนโยบายในการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ จึงได้กำหนดภารกิจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บังคับบัญชา ดังนี้

1. การถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ
2. รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันแลปราบปรามอาชญากรรม
3. ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญาอื่น ๆ
4. รักษาความปลอดภัยแก่ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของการรถไฟแห่งประเทศไทยและพื้นที่สถานีรถไฟ รวมทั้งติดต่อประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
5. กวดขันเร่งรัดและกำหนดนโยบายในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและคดีอื่น ๆ พร้อมทั้งการบูรณาการร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สสส.ภาค 3 พร้อมนำสุนัขตำรวจขึ้นตรวจบนขบวนรถและตามย่านสถานี
6. เพิ่มมาตรการตำรวจให้ตรวจครบรอบ ๆ ในการป้องกันและดูแลความปลอดภัยแก่ประชาชนผู้โดยสารเพื่อลดช่องว่าง โอกาสของคนร้ายที่จะกระทำผิด
7. ดำเนินการด้านมวลชนและชุมชนสัมพันธ์เป็นประจำ โดยดำเนินการบนขบวนรถและตามสถานีรถไฟที่มีประชาชนหนาแน่นควบคู่กับการตรวจพิเศษ โดยการแนะนำประชาสัมพันธ์ผู้โดยสาร
8. ดำเนินการตามนโยบายโครงการ “หมอบตำรวจรถไฟ” โดยแจกจ่ายยาให้กับผู้โดยสารที่เดินทางโดยขบวนรถไฟในช่วงเทศกาลต่างๆ และบริการผู้โดยสารชาวต่างชาติ ตามโครงการ “ตำรวจรถไฟใส่ใจนักท่องเที่ยว”
9. ดูแลกวดขันข้าราชการตำรวจให้อยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการ และกำหนดนโยบายสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยเหนือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด
10. วางมาตรการรวบรวมจัดทำสถิติที่เกิดขึ้นในรอบปีเพื่อนำมาวิเคราะห์หาทางป้องกันคดีต่าง ๆ ให้ลดลง หรือไม่ให้เกิดขึ้น
11. นำข้าราชการตำรวจออกกำลังกาย ฝึกอบรมทบทวนทักษะต่าง ๆ เช่น การตรวจค้น, ต่อสู้ป้องกันตัว และการตรวจร่างกายประจำปี รวมทั้งการทดสอบสมรรถนะทางร่างกายประจำปี ตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550 - 2554

12. นำข้าราชการตำรวจและครอบครัวอบรมพัฒนาจิตใจและบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ สาธารณะในวันสำคัญต่าง ๆ ทางพระพุทธศาสนา ตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550 - 2554

13. นำข้าราชการตำรวจและครอบครัวร่วมพิธีกล่าวคำปฏิญาณตนและพิธีจุดเทียนชัย ถวายพระพรแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ

14. จัดสร้างที่พักสายตรวจ และเจ้าหน้าที่ตำรวจทำหน้าที่ถวายความปลอดภัย จุดตัด พระตำหนักภูพานราชนิเวศน์ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ตามโครงการพัฒนาสถานที่ ทำการ

15. นำข้าราชการตำรวจและครอบครัวดำเนินชีวิตตามพระราชดำรัส “เศรษฐกิจ พอเพียง” โดยการปลูกพืช ผัก เลี้ยงปลา บริเวณบ้านพักตำรวจรถไฟนครราชสีมา

16. ส่งเสริมบุตรข้าราชการตำรวจ เนื่องในวันเด็กแห่งชาติ โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

17. โครงการอบรมหลักสูตรการปฐมพยาบาลสำหรับข้าราชการตำรวจรถไฟ (หมอดำรวจรถไฟ)

ในปัจจุบันประชาชนได้หันมาใช้เส้นทางรถไฟในการเดินทางสัญจรไปมาเป็นจำนวนมาก เนื่องจากการเดินทางโดยขบวนรถไฟมีความสะดวกและปลอดภัย การเดินทางของประชาชน ในแต่ละวันอาจจะมีผู้ได้รับอุบัติเหตุหรือเกิดการเจ็บป่วยโดยกะทันหัน เจ้าหน้าที่บนขบวนรถไฟไม่ มีความรู้ ความสามารถในการดูแลรักษาผู้ป่วย จึงอาจทำให้ได้รับอันตรายถึงชีวิตได้ สถานีตำรวจ รถไฟนครราชสีมา จึงได้จัดโครงการดังกล่าวขึ้นเพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ในการปฐม พยาบาลเบื้องต้น สามารถนำไปดูแล ให้บริการผู้โดยสารที่เดินทางโดยขบวนรถไฟได้

18. โครงการฝึกอบรมกฤษฎีเชิงปฏิบัติการตรวจค้นบนขบวนรถไฟโดยใช้สุนัขตำรวจ เนื่องจากการแพร่ระบาดของยาเสพติดทุกชนิด โดยเฉพาะยาบ้า เป็นไปอย่างกว้างขวาง และรุนแรงทุกพื้นที่ จำเป็นทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการป้องกันปราบปรามการแพร่ระบาดของ ยาเสพติดทุกประเภทให้หมดสิ้นไป สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา จึงได้จัดโครงการฝึกอบรม กฤษฎีเชิงปฏิบัติการตรวจค้นสัมภาระบนขบวนรถไฟ ย่านสถานีรับ ส่งสินค้า โดยการใช้สุนัขตำรวจ เป็นโครงการร่วมมือกันกับเจ้าหน้าที่ตำรวจหน่วยปฏิบัติการพิเศษ ศสส. ภาค 3

19. โครงการอบรมจริยธรรม คุณธรรม เพื่อพัฒนาจิตใจของข้าราชการตำรวจและ ครอบครัว

เนื่องจากสถาบันตำรวจประสบปัญหาวิกฤตศรัทธาจากประชาชน ด้วยเหตุผลหลาย ประการ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากความประพฤติของข้าราชการตำรวจบางส่วนที่ทำให้ประชาชนมีอคติกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้ขาดความร่วมมือในการประสานงานด้านต่าง ๆ สถานีตำรวจรถไฟ

นครราชสีมา จึงได้จัดทำโครงการอบรมจริยธรรม คุณธรรม เพื่อพัฒนาจิตใจของข้าราชการตำรวจ และครอบครัว เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจและมองภาพลักษณ์ ตำรวจดีขึ้น

20. โครงการเพิ่มรายได้ให้กับข้าราชการตำรวจ

เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจและครอบครัว ให้สามารถครองตนด้วยความซื่อสัตย์ สามารถอำนวยความสะดวกกรรมแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันการหารายได้โดยมิชอบด้วยกฎหมาย สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา จึงได้จัดโครงการเพิ่มรายได้ให้กับข้าราชการตำรวจ โดยการปลูกพืช ผัก เลี้ยงปลา จำหน่ายสินค้า OTOP บริเวณสถานีรถไฟ และการจัดทำร้านค้าสวัสดิการร้านค้าสำหรับข้าราชการตำรวจ

21. โครงการแสวงหาการสนับสนุนจากสาธารณะ

สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา ได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อแสวงหาความร่วมมือและการสนับสนุนจากส่วนราชการ องค์กรเอกชนและประชาชนในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ

22. โครงการตรวจสอบติดตามความประพฤติของข้าราชการตำรวจ

ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ต้องเผชิญปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ บางครั้งต้องเสี่ยงต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ เช่น การยอมรับทรัพย์สินเงินทองหรือสิ่งของมีค่า สำหรับการทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใด โครงการนี้จะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีโดยรวม

23. โครงการตำรวจรถไฟใส่ใจนักท่องเที่ยว

24. โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อบริการนักท่องเที่ยว

25. โครงการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

26. โครงการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว สดภาวะโลกร้อน

27. โครงการปรับปรุงที่ทำการสำนักงานและหน่วยบริการตำรวจรถไฟ

28. โครงการฝึกยิงปืน ขนาด .38 ใช้กระสุนจริง

29. แผนการฝึกยุทธวิธีการแก้ไขสถานการณ์แผนแย่งชิงตัวประกัน

30. แผนเผชิญเหตุวางระเบิดสถานีรถไฟนครราชสีมา

31. แผนงานการต่อต้านการก่อการร้าย

32. แผนงานการป้องกันปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบ

5. อำนาจหน้าที่ของตำรวจรถไฟ

ตำรวจรถไฟ มีอำนาจหน้าที่ในการสืบสวนป้องกันปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา และพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับและที่เกี่ยวข้องกับกิจการของการรถไฟแห่งประเทศไทย รวมทั้งความผิดทั้งหลายซึ่งได้เกิด อ่าง หรือเชื่อว่าได้เกิดในเขตสถานีรถไฟ บนขบวนรถไฟ หรือบริเวณสถานีที่ทำการบ้านพักของการรถไฟแห่งประเทศไทย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง กำหนดหน่วยงานเขตอำนาจความรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยราชการในกรมตำรวจ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2525 ข้อ 1

ตำรวจรถไฟมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ถวายความปลอดภัยแก่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ และพระราชอาคันตุกะ การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญที่เดินทางโดยขบวนรถไฟ ตลอดทั้งเดินทางผ่านพื้นที่ของการรถไฟ

2. ดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนผู้ใช้บริการของการรถไฟแห่งประเทศไทย

3. อำนาจความสะดวกให้กับประชาชนผู้ใช้บริการรถไฟแห่งประเทศไทย

6. เขตพื้นที่รับผิดชอบ

1. เส้นทางรถไฟเริ่มตั้งแต่ประแจด้านเหนือของสถานีรถไฟชุมทางบ้านภาชี ถึงประแจด้านเหนือสถานีรถไฟนครราชสีมา ระยะทาง 174 กิโลเมตร และตั้งแต่สถานีรถไฟชุมทางแก่งคอย ในเส้นทางสายลำานารายณ์ ถึงประแจด้านใต้สถานีชุมทางบัวใหญ่ ระยะทาง 251 กิโลเมตร รวมระยะทางทั้งสิ้น 425 กิโลเมตร

2. ขบวนรถไฟ (กรุงเทพ-อุบลราชธานี) ที่มีการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจรถไฟรักษาความปลอดภัยประจำขบวนรถ มีดังนี้

2.1 ขบวนรถเร็ว จำนวน 10 ขบวน ประกอบด้วยขบวนรถที่ 135-136, 139-140, 141-142, 143-144 และ 145-146

2.2 ขบวนรถด่วน จำนวน 2 ขบวน ประกอบด้วยขบวนรถที่ 67-68

3. ขบวนรถไฟ (กรุงเทพ-อุบลราชธานี) ที่ไม่มีการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจรถไฟรักษาความปลอดภัยประจำขบวนรถ มีดังนี้

3.1 ขบวนรถด่วนพิเศษ จำนวน 2 ขบวน ประกอบด้วย ขบวนที่ 21-22

3.2 ขบวนรถด่วนดีเซลราง จำนวน 4 ขบวน ประกอบด้วย ขบวนที่ 71-72 และ 73-74

3.3 ขบวนรถธรรมดา จำนวน 2 ขบวน ประกอบด้วย ขบวนที่ 233-234

3.4 ขบวนการท้องถิ่น จำนวน 10 ขบวนการ ประกอบด้วย ขบวนการที่ 419-420, 421- 422, 423-424, 425-426 และ 427-428

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์การของของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟ นครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่มีผู้ศึกษางานวิจัยที่ใกล้เคียง และเกี่ยวข้องในประเทศ โดยสรุปเนื้อหาางานวิจัยได้ดังนี้

เบญจพร ทิพยกุล (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์การ : ศึกษากรณี สภากาชาดไทยพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์การ ระดับปานกลาง อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และเพศการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สุภัทรา โกศลมนตรี และคณะ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะพนักงานระดับ 4 – 6 ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ มีอิทธิพลทางตรงมากกว่า อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านมาทางปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) โดยที่ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การ แนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การรัฐวิสาหกิจ องค์การควรสร้างพึงพอใจให้พนักงาน การมอบหมายงานที่พนักงานมีความรู้ ความสามารถ (Work Involvement) การบริหารผลตอบแทนแก่พนักงานให้เหมาะสมกับผลงาน และความทุ่มเท (Pay) เพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำแนะนำในการทำงาน (Coworker Support) มีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงใจในการทำงาน นอกจากนี้ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ และวัฒนธรรมขององค์การก่อนที่พนักงานจะเข้าทำงานก็มีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถคาดหวังกับองค์การได้อย่างถูกต้อง (Met Exception)

กฤษดา ดวงสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียมพบว่า ผู้บริหารระดับกลางและระดับต่ำ มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (เพศ และอายุ) ลักษณะงาน (ความมีอิสระในการทำงาน) ประสิทธิภาพการทำงาน (ความรู้สึกรู้สึกน่าเชื่อถือขององค์การ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงที่ตนคิดต่อเพื่อนร่วมงาน) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานเงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในงานการบริหาร)

วัชรวิ วัชรเสถียร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา รัฐวิสาหกิจที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้มากที่สุด

เมธี จำนงค์พล (2543 : 2 - 3) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดแขวงทางหลวง อําเภอเมือง จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่าปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จิระเดช วรศาสตร์ (2547 : 81-94) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักบินที่มีต่อกองบินตำรวจ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของนักบินที่มีต่อกองบินตำรวจ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ ความสัมพันธ์เกี่ยวกับลักษณะงาน นโยบายในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ผลประโยชน์ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน ระบบการพิจารณาความคิดความชอบ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อลิษา สุขปิติ (2548 : บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน

คํอองคํการบุคคลากรในองคํการบริหารสวนจังหวดบุรีรัมย พบวาระดับความผูกพันคํอองคํการของ พนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา ตลอดจนศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อดระดับความผูกพันคํอองคํการของ พนักงาน ซึ่งในที่นี้ได้ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดลอมในที่ทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ สภาพแวดลอมใน การทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังในองคํการ และการมี ส่วนร่วมในกิจกรรมขององคํการ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 168 คน

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันคํอองคํการอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยพบว่าปัจจัยสวนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ไม่มี ผลต่อดระดับความผูกพัน แต่พบว่า ปัจจัยสวนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อดระดับความผูกพัน คํอองคํการ กล่าวคือ กลุ่มที่มีการศึกษาดํ่ากว่าระดับปริญญาตรี ต่างจากกลุ่มอื่น ๆ นอกจากนี้ยัง พบว่าปัจจัยสวนบุคคลด้านสานการทํางาน มีผลต่อดระดับความผูกพันคํอองคํการ พบว่าพนักงาน ๓ ที่มีสานการทํางานต่างกัน มีความผูกพันคํอองคํการแตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่ทํางานอยู่ใน สาย ข จะมีความผูกพันคํอองคํการแตกต่างจากพนักงาน ๓ ที่อยู่ในสาย ก และสาย ค และจาก การศึกษาปัจจัยสภาพแวดลอมในการทํางานที่มีผลต่อดความผูกพันคํอองคํการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความพอใจต่อดสภาพแวดลอมในการทํางาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังในองคํการ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององคํการ พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อดความผูกพันคํอองคํการของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันรายด้าน พบว่า พนักงาน ๓ มีความผูกพันด้านความคาดหวังในองคํการ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมใน การจัดกิจกรรมขององคํการ และอันดับสุดท้ายคือ ความผูกพันด้านสภาพแวดลอมในการทํางาน

ปิยเชษฐ เรื่องไฟโรจน์ (2548 : บทคัดย่อ) ทําวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อดความ ผูกพันในองคํการของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นด้านลักษณะงานและประสพการณ์จากการทํางาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน คือ ด้านความเข้าใจในระบบการทํางาน ด้านลักษณะงานที่ทําทาย ด้านความคาดหวังในโอกาส ก้าวหน้า ด้านความมีอิสระในการทํางาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความรู้สึกลํ้าคัญของ ตนเองคํอองคํการ ด้านความรู้สึกลํ้าว่าได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ด้านทัศนคติที่มีต่อดเพื่อนร่วมงานและองคํการ) และด้านความคาดหวังที่จะ ได้รับการตอบสนอง คํอองคํการ

กุลชยา เต็มชวลา (2548 : 152-154) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อดความผูกพันคํอองคํการของ พนักงานการไฟฟ้าสวนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันคํอองคํการของพนักงาน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก

วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548 : 104) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก คือ ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความมีอิสระในการทำงาน และความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

วิลาวรรณ สว่างศรี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

เศรษฐพร เบลุจศรีรักษ์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตรีญา แซ่จิ่ง (2552 : 55) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$) ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.65$) และด้านเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X}=3.55$) อยู่ในระดับมาก

มสารัตน์ วีระยุทธศิลป์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำจะได้ดังนี้ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

พิชิต ศรีแก่นจันทร์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจรุดตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ รุดตึก โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร และด้านความคาดหวังต่อองค์กร ตามลำดับ

นัฐ์ สีนาราช (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่มีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความพอใจของค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเป็นงานวิจัยภายในประเทศ สรุปได้ว่า ผู้บริหาร บุคลากร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เรื่องเพศ อายุ ลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนปัจจัยทางด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานการเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ขอบเขตของงานความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเพศ สถานภาพสมรสและวุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจ องค์กรควรสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้พนักงาน การมอบหมายงานที่พนักงานมีความรู้ความสามารถ การบริหารผลตอบแทนแก่พนักงานให้เหมาะสมกับผลงาน และความทุ่มเท เพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำแนะนำในการทำงาน มีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียง ที่มีผู้ศึกษาไว้ก่อนหน้านี้แล้วในต่างประเทศ มีดังนี้

สเตียร์ (Steers. 1977 : 45 – 56 ; อ้างถึงใน ไพศาล สุวรรณธาดา. 2541 : 42) วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัวคุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ศึกษาผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การคงอยู่ในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน (Job Performance) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

กลิสสันและคิวริก (Glisson & Durick. 1988 : 61–81 ; อ้างถึงใน ภทริกา ศิริเพชร. 2541 : 19) ศึกษาเรื่องตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคนที่สำเร็จการศึกษาด้านนั้นมีข้อจำกัดในการเลือก ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย ๆ ทำให้เขาหาเหตุผลมาสนับสนุนการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยการสร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ทอง (Tong. 1993 : 309 ; อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา. 2540 : 47) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อหน่วยงานและต่อวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ โดยศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐมีระดับความผูกพันต่อวิชาชีพสูงกว่าความผูกพันต่อหน่วยงานพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชน สำหรับตัวแปรที่เกี่ยวกับอายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง พบว่าระดับเงินเดือนมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อหน่วยงานมากที่สุด

กี (Gee. 1990 : 98 ; อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา. 2540 : 21) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะของงาน รูปแบบ และนโยบายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการสรุปรายงานงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่ง โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นการมีส่วนร่วมในการบริหาร และปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะคงอยู่ในองค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อ

องค์กรค้าจะคิดเปลี่ยนงานหรือมีความต้องการเปลี่ยนงานโยกย้าย ลาออกสูง ความผูกพันต่อ
องค์กรยังมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับปัจจัยต่าง ๆ ของบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจ
ในงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่
การงาน รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจรถไฟสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา จำนวน 89 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยมีข้อคำถามในประเด็นต่อไปนี้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ใน 5 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความพอใจของค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความผูกพันเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form)

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแบบสอบถามของงานวิจัยฉบับนี้

2.2 ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบสร้างมาตรวัดทัศนคติตามเทคนิคการวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้หลักการวัดค่ารวม และประเมินลักษณะจากค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weighting Mean Score)

2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา และนิยามศัพท์เฉพาะ

2.4 ร่างแบบสอบถามไปเสนอคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบมีจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.5.1 คร.ผดุงชาติ ยงค์ ฤกษ์ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

2.5.2 อาจารย์ธงชัย ศรีโสภณ อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

2.5.3 พันตำรวจโทกิตติพงษ์ รณหาษา สารวัตรสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์จากผู้เชี่ยวชาญ ให้คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อนำไปแก้ไข

2.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการตำรวจรถไฟอุบลราชธานี อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2.8 นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.7459 ซึ่งผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้กำกับการสถานีตำรวจไฟนครราชสีมา อำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม
2. ผู้กำกับการสถานีตำรวจไฟนครราชสีมา อำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา แจ้งให้เจ้าหน้าที่เพื่อให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ กับผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
4. แบบสอบถามมีทั้งหมด จำนวน 89 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. สงรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4. เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 111)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
2.51 – 3.50	มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.51 – 2.50	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
1.00 – 1.50	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ร้อยละ

2.2 ค่าเฉลี่ย

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจไฟ
สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบนเบี่ยงมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจไฟ สถานีตำรวจ
รถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ย ของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	74	83.15
1.2 หญิง	15	16.85
2. อายุ		
2.1 21-30 ปี	22	24.72
2.2 31-40 ปี	23	25.84
2.3 41-50 ปี	25	28.09
2.4 60 ปีขึ้นไป	19	21.35
3. สถานภาพสมรส		
1.1 โสด	39	43.82
1.2 สมรส	49	55.06
1.3 หม้าย	0	0.00
1.4 หย่าร้าง	1	1.12
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	62	69.66
4.2 ปริญญาตรี	27	30.34
4.3 ปริญญาโท	0	0.00
4.4 ปริญญาเอก	0	0.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 1 ปี	2	2.25
5.2 1-5 ปี	0	0.00
5.3 6-10 ปี	25	28.09
5.4 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	62	69.66
6. รายได้ต่อเดือน		
3.1 น้อยกว่า 10,000 บาท	0	0.00
3.2 10,000-15,000 บาท	25	28.09
3.3 15,001-20,000 บาท	19	21.35
3.4 20,001 ขึ้นไป	45	50.56
รวม	89	100

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 89 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นชายจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ เป็นหญิง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.85

เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุ 41-50 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 28.09 รองลงมาช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 25.84 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.35

เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า สมรสมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 55.06 รองลงมา สถานภาพโสด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.82 ส่วนสถานภาพหม้ายไม่มี

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า จบระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 69.66 รองลงมาจบระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 30.34 ส่วนระดับปริญญาโท/ปริญญาเอก ไม่มี

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 69.66 รองลงมา ประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 28.09 ส่วนประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี ไม่มี

เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า รายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 50.56 รองลงมา รายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 28.09 ส่วนรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ไม่มี

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ปรากฏดังตาราง 2-8 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้าน

ข้อความ	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.66	0.38	ปานกลาง
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.87	0.32	ปานกลาง
3. ด้านความพอใจเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.80	0.29	ปานกลาง
4. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	2.83	0.30	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.84	0.24	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.80	0.12	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=2.87$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=2.84$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=2.66$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
1. ได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจาก ผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่ม คุณวุฒิให้สูงขึ้น	2.68	0.60	ปานกลาง
2. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การเลื่อนขั้น ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน	2.55	0.67	ปานกลาง
3. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในสถานีตำรวจ รถไฟนครราชสีมามีโอกาสและมีความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานใน หน่วยงานอื่น ๆ	2.67	0.51	ปานกลาง
4. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่สถานีตำรวจรถไฟ นครราชสีมามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง/ยศ สูงขึ้น เรื่อย ๆ	2.70	0.55	ปานกลาง
5. ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมโดยยึดหลักจรรยาภิบาล	2.75	0.60	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.66	0.38	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 ในการพิจารณาความดี
ความชอบของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมโดยยึดหลักจรรยาภิบาล ($\bar{X}=2.75$) รองลงมาคือ
ข้อ 4 การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง/ยศ

สูงขึ้น เรื่อย ๆ ($\bar{X}=2.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/
การเลื่อนขั้นขึ้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.55$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านนโยบายและการบริหารงาน			
6. นโยบายและการบริหารงานในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	2.85	0.49	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชามีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.85	0.57	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจชัดเจนในเรื่องนโยบายของสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา แล้วนำมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง	2.92	0.50	ปานกลาง
9. ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบายหรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานีตำรวจนครราชสีมา	2.88	0.61	ปานกลาง
10. การบริหารสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความถูกต้อง ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้	2.87	0.50	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.87	0.32	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 8 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน

มีความรู้ ความเข้าใจชัดเจนในเรื่องนโยบายของสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา แล้วนำมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X}=2.92$) รองลงมาคือ ข้อ 9 ผู้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบายหรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานีตำรวจนครราชสีมา ($\bar{X}=2.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 นโยบายและการบริหารงานในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และข้อ 7 ผู้บังคับบัญชามีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=2.85$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
11. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.79	0.59	ปานกลาง
12. เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการออกไปปฏิบัติงานภายใน 1 เดือน	2.75	0.50	ปานกลาง
13. เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ	2.80	0.54	ปานกลาง
14. สวัสดิการบ้านพักเพียงพอต่อความต้องการ	2.93	0.53	ปานกลาง
15. สวัสดิการอื่น ๆ เช่น แหล่งเงินกู้ เงินช่วยเหลือ ค่าเล่าเรียนบุตร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	2.73	0.63	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.80	0.29	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 14 สวัสดิการบ้านพักเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{X}=2.93$) รองลงมาคือ ข้อ 13 เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ ($\bar{X}=2.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 15 สวัสดิการอื่น ๆ เช่น แหล่งเงินกู้ เงินช่วยเหลือ ค่าเล่าเรียนบุตร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ ($\bar{X}=2.73$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา			
16. ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ใน การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	2.92	0.62	ปานกลาง
17. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นไปปรึกษาขอรับ การชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	2.92	0.66	ปานกลาง
18. ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลและมีความยุติธรรมต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน	2.81	0.61	ปานกลาง
19. ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการควบคุมบังคับบัญชาอย่างเต็ม ความสามารถ	2.76	0.52	ปานกลาง
20. ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีใน การปฏิบัติงาน	2.76	0.62	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.83	0.30	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยด้านการควบคุมบังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 16 ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจ
ใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และข้อ 17 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน
ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นไปปรึกษาขอรับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ
($\bar{X}=2.92$) รองลงมาคือ ข้อ 18 ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุก
คนเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=2.81$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 20 ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจ

ผู้ได้บังคับบัญชาและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และข้อ 19 ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการควบคุมบังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X}=2.76$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
21. เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมด้วยความสมัครสมานสามัคคี	2.85	0.41	ปานกลาง
22. เมื่อมีความเคืองร้อนในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	2.71	0.56	ปานกลาง
23. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นจากท่าน	2.72	0.54	ปานกลาง
24. ความรู้ความสามารถของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.01	0.43	ปานกลาง
25. ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน เพื่อนร่วมงานจะไม่เกิดความอิจฉา หรือไม่มีการกลั่นแกล้งกันในการทำงาน	2.96	0.42	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.84	0.24	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 24 ความรู้ความสามารถของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.01$) รองลงมาคือ ข้อ 25 ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน เพื่อนร่วมงานจะไม่เกิดความอิจฉา หรือไม่มีการกลั่นแกล้งกันในการทำงาน

($\bar{X}=2.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 22 เมื่อมีความเคืองร้อนในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=2.71$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏดังตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ควรปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อที่จะได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	21	33.33
2	ควรปรับปรุงวิธีการประเมินการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ควรเน้นที่ผลงาน ทั้งเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพ	19	30.16
3	ควรมีการติดตามการทำงานและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	15	23.81
4	ควรมีการสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น	5	7.94
5	ควรมีการนำเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยมาใช้งาน	3	4.76
	รวม	63	100

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อที่จะได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ ควรปรับปรุงวิธีการประเมินการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ควรเน้นที่ผลงาน ทั้งเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 30.16 และควรมีการติดตามการทำงานและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 23.81

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรคือ ข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 89 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัยขึ้นเอง โดยมีคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระและมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟอุบลราชธานี อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.7459
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้กำกับการสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามจำนวน 89 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

4.2 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อที่จะได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รองลงมาคือ ควรปรับปรุงวิธีการประเมินการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ควรเน้นที่ผลงาน ทั้งเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพ และควรมีการติดตามการทำงานและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 5 ด้าน ทำให้ทราบถึงความระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา เพื่อหาแนวทางที่จะแก้ไข และพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ทั้งนี้เป็นเพราะนโยบายของตำรวจรถไฟมีความชัดเจน จึงทำให้ข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึก ทำงานด้วยความรับผิดชอบตามที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน ประกอบกับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจชัดเจนในเรื่องนโยบายของสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา แล้วนำมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง การบริหารสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความถูกต้อง ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ และผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบายหรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และมีการจัดประชุมชี้แจงนโยบายในการบริหารงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาทราบเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทู สีนาราช (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่มีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ในการพิจารณาความคิดความชอบของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาความคิดความชอบที่ผลงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาประเมินพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม มีการประชุมเพื่อพิจารณาที่เปิดเผย และแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบ ทำให้พนักงานมองว่าผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาความคิดความชอบด้วยความเป็นธรรม จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาพร เรื่องไฟโรจน์ (2548 : บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความ

ผูกพันในองค์การของอาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านความคาดหวังต่อองค์การและโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

2.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจชัดเจนในเรื่องนโยบายของสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา แล้วนำมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เพราะมีการกำหนดนโยบาย แผน วัตถุประสงค์ พันธกิจและเป้าหมายที่เน้นผลงานด้านบริการมีความชัดเจน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามบัญญัติ รวมทั้งมีการกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ วัตถุประสงค์ พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของมสารัตน์ วีระยุทธศิลป์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลประโคนชัย ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการบ้านพักเพียงพอต่อความต้องการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานต้องเดินทางไปมาบนรถไฟ และบางครั้งมีการหยุดพักอยู่ที่สถานีรถไฟที่มีขนาดใหญ่ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงมีการสนับสนุนในการสร้างบ้านพักอย่างเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน และตระหนักอยู่เสมอว่า ถ้าหากหน่วยงานจัดสวัสดิการที่ดี เพียงพอต่อความต้องการของจำนวนบุคลากรในหน่วยงานจะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุศลชยา เต็มชวลา (2548 : 152-154) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ มีความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.4 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการควบคุมบังคับบัญชา โดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นไปปรึกษาขอรับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการควบคุมบังคับบัญชา

อย่างเต็มความสามารถและผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ มีความเป็นกันเองกันลูกน้อง ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธี จันทน์พล (2543 : 2-3) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้าง สังกัดแขวงการทางตราด อำเภอเมือง จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า แขวงการทางตราดเป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง สังกัด สำนักทางหลวงที่ 12 (ชลบุรี) กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ คอยดูแลประชาชนที่รับบริการทางถนน ประกอบด้วยสภาพพื้นที่และระยะเวลาการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแขวงการทางตราดข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดแขวงการทางตราดกับข้าราชการตำรวจรถไฟนครราชสีมา ต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัยต่างกัน

2.5 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้ความสามารถของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการตำรวจไฟมีการทำงานเป็นทีมด้วยความสมัครสมานสามัคคี มีน้ำใจยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และไม่มีความอิจฉา หรือไม่มีการกลั่นแกล้งกันในการทำงาน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน บุคลากรได้ร่วมมือในการติดต่อประสานงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยตรีษา แซ่จิ่ง (2552 : 55) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อที่จะได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันประสบกับปัญหาข้าวยากหามากแพง สินค้า อาหารมีราคาแพงมากขึ้น ส่งผลทำให้เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงทำให้ข้าราชการตำรวจไฟต้องการให้มีการปรับรายได้ให้สูงขึ้น ดังนั้นสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา ควรมีมาตรการให้พนักงานได้รับโบนัส บำเหน็จ บำนาญ เงินสงเคราะห์อื่น ๆ ซึ่งอาจรวมเรียกว่ารายได้พิเศษที่องค์กรช่วยให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และควรเร่งหาแนวทางในการปรับปรุงด้านสวัสดิการอื่น ๆ เช่น บริการ

รดับ-ส่ง ทูสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษา เบี้ยขยัน รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นต้น การที่บุคคลจะทำงานได้ผลสำเร็จมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กร จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้วยเหตุนี้เอง ผู้บริหารจึงต้องประสานทั้งบุคคลและองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน สนองความต้องการ และการปฏิบัติงานความรับผิดชอบก็จะเป็น ไปอย่างดีที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้องค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยการมอบหมายงานให้ปฏิบัติให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน เพื่อให้พนักงานได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ มอบหมายให้เป็นหัวหน้าในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถอย่างจริงใจ ซึ่งจะส่งผลทำให้ข้าราชการตำรวจรถไฟมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานจะไม่เกิดความอิจฉา หรือไม่มีการกลั่นแกล้งกันในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงให้ดีขึ้น และเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนความผูกพันของบุคลากรให้มีต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ การประชุมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ และจัดให้มีการพบปะสังสรรค์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีให้กับพนักงาน ควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น มีความตั้งใจพร้อมที่จะทำงาน มีความสุข

กับการทำงาน มีการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคี เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟของสถานีตำรวจรถไฟพื้นที่อื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟของสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา กับพื้นที่อื่น เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขความผูกพันและความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานและสามารถนำผลการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและแนวทางการบริหารให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

- กฤษดา ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- การรถไฟแห่งประเทศไทย. (2550). ข้อมูลฝ่ายประชาสัมพันธ์การรถไฟแห่งประเทศไทย.
กรุงเทพฯ ฯ : การรถไฟแห่งประเทศไทย.
- . (2553). เส้นทางรถไฟ. ค้นเมื่อ 8 กันยายน 2553. แหล่งที่มา :
<http://www.railway.co.th/links/webmap.asp>.
- กุลชชา เต็มชวลา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ ฯ : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จรัสศรี ลิ่นทอง. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น.ที.ซี.
สหพัฒนแอนเซอร์วิสจำกัด. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- จิระเดช วรศาสตร์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักบินที่มีต่อกองบินตำรวจ สำนักงาน
ขนส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารงาน
ยุติธรรม). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดวงพร พรวิทยา. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาลสังกัด
วิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตริษา แซ่จิ่ง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(การศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธิดิวัฒน์ แจ่มศักดิ์. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
ศูนย์อุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหาร
ทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- นัญญู ลีนาราช. (2553). ปัจจัยที่มีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
รถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
สารนิพนธ์ ศศม. (รัฐศาสตรการปกครอง). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาเมฆราชวิทยาลัย.
- นันทนา ผ่องเกสัช. (2544). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาล
เถลิงถวัลย์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชติมา รอบคอบ. (2544). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กร
เกษตรกรรม. ภาคนิพนธ์ ปร.ม. (การบริหารทั่วไป). กรุงเทพฯ ๑ : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เบญจพร ทิพยกุล. (2539). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสภาภาษาไทย. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. (การบริหารงานทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บรรยงค์ โดจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ ๑ : อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม : สุวีริยาสาส์น.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ ๑ :
พิมพ์ดีดจิงคิด.
- ปิยเชษฐ เรื่องไพโรจน์. (2548). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์
คณะ ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คอ.ม.
(เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา). กรุงเทพฯ ๑ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ ๑ : จามจุรีโปรดักท์.
- พิชิต ศรีแก่นจันทร์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์ ปร.ม.
(รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ไพศาล สุวรรณธาดา. (2541). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณี มหานนท์, ท่านผู้หญิง. (2542). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ ๑ :
โรงพิมพ์โอเคียนสโตร์.

- ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). ความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาบริษัทธนาคาร ผลิตภัณฑ์
น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ภาคนิพนธ์ ปร.ม. (บริหารทั่วไป).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มสารีศรี วีระบุษยศิลป์. (2553). ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานใน
เทศบาลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์ ปร.ม. (รัฐ
ประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เมธี จานงค์พล. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง
สังกัดแขวงทางหลวงอุดรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. ชลบุรี : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ ๑ : พิทักษ์อักษร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 . กรุงเทพฯ ๑ :
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ถอ อมรรักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของ
ข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รพันธ์ เศรษฐแสง. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา).
ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วิชรา วิชระเสถียร. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การ
รัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ). กรุงเทพฯ ๑ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนา มหิพันธ์. (2544). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบกชั้น
ประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(บริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการตอกองสารวัตรนักเรียน
กรมพลศึกษา. กรุงเทพฯ ๑ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิลาวรรณ สว่างศรี. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของข้าราชการสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป).
กรุงเทพฯ ๑ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา : สงขลา.
- ศศิธร อารีรักษ์. (2549). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ ฉายศิริ. (2550). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เศรษฐพร เบญจศิริรักษ์. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศิริพร ทองจิตา. (2545). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ ฯ : บรรณกิจ.
- สุนิจ ศรีวิหค. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรภายใต้วิกฤตการณ์ทางสังคมของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขารัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภัทรา โกศลมนตรี และคณะ. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. (วิจัยสาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ ฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรชิต มณีโชติ. (2547). การศึกษาสภาพการบริหารงานของ อบต. ในพื้นที่จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เส่ง สิงโคทอง. (2547). “ขวัญของคนทำงาน” วารสารพัฒนาชุมชน. ปีที่ 42 ฉบับที่ 6 : 22-24.

อลิษา สุขปิติ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย
บูรพา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุคม สารรัตน์. (2540). สภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนใน
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Davis, K. (1967). *Human Relation at Work*. New York : McGraw-Hill.

Flippo, E.B. (1971). *Principle of Personnel*. New York : McGraw-Hill.

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๔๐๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ผดุงชาติ ยั่งยืน

ด้วย ดาบตำรวจธนภุชณ์ โสคติบัณฑิต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๔๐๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ธงชัย สีโสภณ

ด้วย ดาบตำรวจธนภุชงค์ สโตถิบัณฑิต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๔๐๙



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตำรวจโทกิตติพงษ์ รณหงษา

ด้วย คาบตำรวจธนภุชณ์ โสคติบัณฑิต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจรถไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา โดยมี รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดีจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๕๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน สारวตฺรสถณนิตำรจรงรไฟอบสรชษณน

ด้วย ดาบตำรจรงรณกฤษณ สอศถนบถนต นกศกษณ ระตบปรนญญทอ หลกสูตรรัฐประศษณศษศตร มหอบถนต สชชวษจรรัฐประศษณศษศตร มหวษทยลยรชภฏบุรรมย กำลังศกษณและทำกร ค้นควออิสรธ เรอง ปรจจยทมตอควมผุกผันตอองคกรของชำรชกรตำรจรงรไฟ สถณนิตำรจรงรไฟ นครรชสมอ โดยมี รองศษตรจกรยปรชชน คชนวน เป็นทปรกษณกรค้นควออิสรธนกรน้นกศกษณม ควมประสงคนกรทดลองใช้เครอมือนกรวชยทจะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจรงเพื่อหาประลษทธภพของ เครอมือนกรวชย

ดงน้นจรงขออนุญาตให้ ดาบตำรจรงรณกฤษณ สอศถนบถนต ใช้เครอมือนกรวชยกับกลุ่ม ตัวอย่างสำหรับกำหนดกรทงนททำกรวชยจะประสนนรยลธเอยดอกรร้ง มหวษทยลยรชภฏบุรรมย ทวงเป็นอย่งย่งควงได้รบควมอนุเครหจกทงนด้วยท และขอขอบคณมอ ณ โอกาสน

ขอแสดงความนับถอ

(ผู้ช่ำยศษตรจกรย ดร.สุเทยบ ลธองทอง)
คณบตบถนตบถนต

บถนตบถนต

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๑๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน สारวัดรสถานิตำรวจรถไฟนครราชสีมา

ด้วย ดาบตำรวจรถไฟนครราชสีมา สดถิตบัณฑิต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความผูกผันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจรถไฟ สดถานิตำรวจรถไฟนครราชสีมา โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงขอ ความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจไฟ สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยประกอบการค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 2.3 ด้านความพอใจของค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.4 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา
- 2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อ

องค์กร

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด
3. คำตอบของท่านจะถูกเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด
4. คำตอบของท่านจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ด.ศ.ธนกฤษณ์ โสติดิบัณฑิต

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 21 – 30 ปี

() 2. 31 – 40 ปี

() 3. 41 – 50 ปี

() 4. 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หม้าย

() 4. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 2. ปริญญาโท

() 4. สูงกว่าปริญญาโท

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() 1. น้อยกว่า 1 ปี

() 2. 1 – 5 ปี

() 3. 6 – 10 ปี

() 4. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท

() 2. 10,001 – 15,000 บาท

() 3. 15,001 – 20,000 บาท

() 4. 20,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ดังนี้

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาเพียงช่องเดียวเท่านั้น

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 5 หมายถึง มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด | 2 หมายถึง มีผลต่อความผูกพันน้อย |
| 4 หมายถึง มีผลต่อความผูกพันมาก | 1 หมายถึง มีผลต่อความผูกพันน้อยที่สุด |
| 3 หมายถึง มีผลต่อความผูกพันปานกลาง | |

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ตรงกับระดับความผูกพันของท่าน ซึ่งในแต่ละข้อจะแบ่งระดับความผูกพันออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 5 = มากที่สุด , 4 = มาก , 3 = ปานกลาง , 2 = น้อย , 1 = น้อยที่สุด

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
1	ได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจาก ผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่ม คุณวุฒิให้สูงขึ้น					
2	ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การเลื่อนขั้น ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน					
3	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในสถานีตำรวจ รถไฟนครราชสีมามีโอกาสและมีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานใน หน่วยงานอื่น ๆ					
4	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในสถานีตำรวจ รถไฟนครราชสีมามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง/ยศ สูงขึ้นเรื่อย ๆ					
5	ในการพิจารณาความดีความชอบของ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการพิจารณา					

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
6	นโยบายและการบริหารงานในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ					
7	ผู้บังคับบัญชามีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
8	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจชัดเจนในเรื่องนโยบายของสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา แล้วนำมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง					
9	ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบายหรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา					
10	การบริหารสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความถูกต้อง ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้					
	3. ด้านความพอใจของคำตอบแทนและสวัสดิการ					
11	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
12	เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการออกไปปฏิบัติงานภายใน 1 เดือน					
13	เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ					
14	สวัสดิการบ้านพักเพียงพอต่อความต้องการ					
15	สวัสดิการอื่น ๆ เช่น แหล่งเงินกู้ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ					

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	4. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา					
16	ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
17	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นไปปรึกษาขอรับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					
18	ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน					
19	ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการควบคุมบังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ					
20	ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
	5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
21	เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมด้วยความสมัครสมานสามัคคี					
22	เมื่อมีความเดือดร้อนในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
23	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นจากท่าน					
24	ความรู้ ความสามารถของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
25	ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานจะไม่เกิดความอิจฉา หรือไม่มีการกลั่นแกล้งกันในการทำงาน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ท่านคิดว่าองค์การควรดำเนินการอย่างไร หรือปรับปรุงในเรื่องใดบ้างเพื่อเป็นแนวทางทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันต่อองค์การ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ด.ศ.ชนกฤษณ์ โสคติบัณฑิต

ผู้วิจัย

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	93.9000	50.9207	.1620	.7453
A2	94.0000	50.4138	.3295	.7368
A3	94.3667	47.6885	.4080	.7288
A4	94.1333	51.8437	.0680	.7513
A5	94.0667	49.3057	.3696	.7332
A6	94.1667	49.6609	.2833	.7378
B7	94.1333	46.8782	.5098	.7219
B8	94.0667	49.3057	.2662	.7390
B9	94.2000	50.4414	.1813	.7446
B10	94.2000	54.8552	-.2641	.7608
B11	94.3000	49.6655	.2461	.7403
B12	94.4000	47.2828	.4370	.7265
C13	94.2667	47.9264	.4144	.7288
C14	94.3667	46.9989	.4436	.7257
C15	94.2333	52.1851	.0417	.7525
C16	94.3333	48.5057	.3957	.7306
C17	94.4000	45.2138	.6261	.7120
D18	93.9667	53.2057	-.0547	.7587
D19	94.3000	51.3207	.1129	.7487
D20	94.5667	47.7713	.3726	.7311
D21	94.3667	49.4126	.2560	.7397
D22	94.1333	49.4989	.2659	.7389
E23	94.3667	49.8954	.2747	.7384
E24	94.4333	49.4264	.3081	.7362
E25	94.3333	48.5747	.3605	.7326

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 25

Alpha = .7459



ประวัติย่อของผู้วิจัย

185753

ชื่อ คานต์ารวจนภรณ์ โสคติบัณฑิต ๓๗
363.2
๕192 ๕/
ภ.๕
๒๕๓๕

วันเดือนปีเกิด 14 สิงหาคม 2515

สถานที่เกิด ตำบลโคกมะม่วง อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 99 หมู่ 7 ตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ 31220

ตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับหมู่ งานสืบสวน กก. 3 บก.ทท.

สถานที่ทำงาน 177/49 หมู่ 17 ถนนมิตรภาพ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2527 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหินโคน ตำบลโคกมะม่วง อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์

พ.ศ. 2530 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนไทยเจริญวิทยา อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์

พ.ศ. 2533 มัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดบุรีรัมย์

พ.ศ. 2537 ปริญญาตรี วิศวกรรมบัณฑิต วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

พ.ศ. 2554 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์