



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก
อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

FACTORS AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT
OF SATUEK NON-COMMISSIONED POLICE OFFICERS
IN SATUEK DISTRICT, BURIRAM PROVINCE

ภาคินพนธ์
ของ
พิชิต ศรีแก่นจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	
ผู้วิจัย	พิชิต ศรีแก่นจันทร์	
กรรมการควบคุม	รองศาสตราจารย์ประชัน คณะเนวัน	ประธานกรรมการ
	รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์	กรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒินันท์ รามฤทธิ์	กรรมการ
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	สาขา รัฐประศาสนศาสตร์
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 คน คือ ประชากรข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open Form) มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .8572 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความภูมิใจและการยอมรับในองค์กร และด้านความคาดหวังในองค์กรตามลำดับ
2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีร้อยละสูงสุดคือ ควรมีความยุติธรรมในด้านการพิจารณาความดีความชอบ รองลงมาคือ

ผู้บังคับบัญชาควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเสมอภาคกันและมีภาวะผู้นำ ควรปรับ
เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงและรับประกันในความปลอดภัย ควรจัดสภาพแวดล้อม สถานที่
ทำงานให้มีความเหมาะสม ควรสนับสนุนผู้ปฏิบัติให้ได้รับการฝึกอบรม สร้างเสริมความรู้และ
ทักษะในการทำงานและอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

TITLE	Factors Affecting Organization Commitment of Satuek Non-commissioned Police Officers in Satuek District, Buriram Province		
AUTHOR	Pichit Srikaenchan		
ADVISORS	Associate Professor Prajan Kanawan		Thesis Advisor
	Associate Professor Prasit Suwannarak		Co-advisor
	Assistant Professor Wutthinan Ramrit		Co-advisor
DEGREE	Master of Public Administration	MAJOR	Public Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2010

ABSTRACT

The objective of this research was to study the factors affecting organization commitment of Satuek non-commissioned police officers in Satuek District, Buriram Province in 5 aspects: 1) working environment, 2) colleague relation and superior's fairness, 3) organization expectation, 4) organization activity participation, and 5) organization prudence and acceptance. The samples were 90 Satuek non commissioned police officers. The research instrument was a 3-part questionnaire, including checklist, rating scale, and open form with its reliability at 0.8572. The statistics used for analyzing the data collection were percentage, mean, and standard deviation.

The results of this research were as follows:

1. The factors affecting organization commitment of Satuek non-commissioned police officers by the subjects were at moderate levels in every aspect of interest. The ranking from the most to the least aspects were 1) organization activity participation, 2) colleague relation and superior's fairness, 3) working environment, 4) organization prudence and acceptance, and 5) organization expectation, respectively.

2. The additional suggestions about factors affecting organization commitment of Satuek non-commissioned police officers with the highest means were 1) should be fair in fondness consideration, followed by the superior should be in the equality and leadership manner, 2) The salary, welfare, stability and safety assurance should be rectified, 3) should decorate the working

environment, working place be highly appropriated, 4) the police officer who was at good performance should be supported and trained, and 5) should be built the working knowledge, skills and working tools, respectively.

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

ภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน ประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์
รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒินันท์ รามฤทธิ์ กรรมการควบคุมภาค
นิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ คือ ดร.ผดุงชาติ ยงค์ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
พันตำรวจโทนิคม ฤทธิ์เลื่อน รองผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
พันตำรวจเอกชัยโรจน์ คล้ายจินดา ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือ สำหรับใช้ในการวิจัย

ขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ สถานีตำรวจภูธร สตึกทุกท่าน ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการ
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดระยะเวลาในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จนภาคนิพนธ์ฉบับนี้
สำเร็จลงได้ด้วยดี

ประ โยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้น จากการทำภาคนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่อง
บูชาพระคุณแด่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำ ให้เกิด
สติปัญญา ความรู้ และวิชาชีพ ตลอดจน ชี้นำคุณธรรม ในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย จึงขออำนาจสิ่ง
ศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย จงบันดาลให้ ผู้มีพระคุณทุกท่านที่เกี่ยวข้อง ในการทำภาคนิพนธ์ครั้งนี้มี
ความสุข ความเจริญก้าวหน้า ตามที่ปรารถนาตลอดไป

พิชิต ศรีแก่นจันทร์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดเห็น.....	7
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	18
แนวคิดทฤษฎีการให้ขวัญและกำลังใจ.....	21
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	24
ความเป็นมาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	25
บริบทของสถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	60
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	60
วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
สรุปผลการวิจัย.....	61
อภิปรายผล.....	62
ข้อเสนอแนะ.....	63
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	72
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	73
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดสอบใช้แบบสอบถาม.....	77
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	79
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	81
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	89
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	92

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....	51
2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก โดยภาพรวมและรายด้าน.....	53
3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	54
4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม งานและผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ.....	55
5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก ด้านความคาดหวังต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ	56
6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ขององค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	57
7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับ ในองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	58
8 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก.....	59

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นหน่วยงานทางสังคมอย่างหนึ่ง เป็นที่รวมตัวกันของสมาชิกซึ่งมาร่วมกันทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ สมาชิกขององค์การนับเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในแต่ละองค์การ เพราะทรัพยากรบุคคลในทุกระดับขององค์การเป็นเสมือนจักรกลหรือกลไกสำคัญที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะในองค์การของรัฐ ข้าราชการถือเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการบริหารประเทศ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ การที่ข้าราชการซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การระบบราชการจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของข้าราชการเหล่านั้นแล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงประการสำคัญคือทำอย่างไรที่จะทำให้ข้าราชการเหล่านั้นมีความรู้สึกรู้ว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ อันจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงาน เกิดความภักดี มีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาอุทิศกายใจของคนเพื่องานและหน่วยงานของคน โดยไม่มีใครบังคับเกิดขึ้นเองภายในจิตใจของคนซึ่งนับว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์การเพื่อที่จะสามารถทำงานและพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ขององค์การ (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. 2545 : 68)

บุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ การปฏิบัติงานใดๆ จะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการบริหารงาน ถึงแม้ว่า วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะเพียงพอเพียงใดก็ตาม ก็ไม่สามารถทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้ทั้งหมด ถ้าหากบุคลากรเป็นผู้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลหรือบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องบำรุงรักษาเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นเกษียณอายุออกจากงานไป เมื่อบุคลากรมี

ความภักดีต่อองค์กรแล้ว คนเหล่านั้นก็จะทุ่มเทและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อองค์กรอย่างมหาศาล (อลิษา สุขปีติ . 2548 : 2)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะ องค์กรใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ และค่านิยมของ องค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังจะทำให้ เกิดความรู้สึกราวกับว่าจะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้าย ไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (ดวงพร พรวิทยา. 2540 : 1)

การบริหารจัดการ จึงถือว่าบุคลากรในองค์กร เป็นทรัพยากรที่มีสำคัญ และมีค่ามากที่สุดขององค์กร ผู้บริหาร ในทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงาน ในองค์กรของตนให้นานที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรมากที่สุด คน จึงเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์เรียกได้ว่า “ทรัพยากรมนุษย์” (Human Resources) หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากร ในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้น มีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของ องค์กร ซึ่งหมายความว่า มนุษย์เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับทรัพยากร ธรรมชาติอื่นๆ จึง ควรที่จะต้องรักษาไว้ให้มีคุณค่ากับองค์กรและอยู่กับองค์กร ให้นานเท่านาน เพราะความสามารถ ของคนก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์กร เป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัยและเจริญ รุ่งเรือง (ธิดาวิวัฒน์ แจ่มศักดิ์. 2548 : 1 - 2)

สำหรับข้าราชการตำรวจ มีลักษณะ โครงสร้างองค์กรที่แตกต่างจากองค์กรข้าราชการ ทั่วไป ทั้งในแง่การปกครอง ลักษณะภาระงานซึ่งมีภาระงานในหลายด้าน เช่น งานปกครองป้องกัน ที่ต้องปฏิบัติภารกิจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานภาคสนามที่ต้อง สัมผัสกับประชาชนในพื้นที่ โดยการออกตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อมุ่งเข้าถึง ประชาชน การปฏิบัติงานของตำรวจส่วนใหญ่จึงต้องใส่เครื่องแบบตลอดเวลา ต้องแสดง ภาพลักษณ์ของความเข้มแข็ง กล้าหาญ เป็นที่พึ่งของประชาชน และเป็นที่ยึดเหนี่ยวของคนร้าย ในส่วนของงานสอบสวน เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบในกระบวนการสอบสวนคดีความที่มีผู้เสียหาย มาแจ้งความร้องทุกข์หรือมีการจับกุมผู้กระทำผิด และต้องทำสำนวนการสอบสวนเพื่อส่งฟ้อง ฉะนั้น งานส่วนใหญ่ของตำรวจ จะอยู่ประจำที่สถานี เพื่อรับผิดชอบด้านงานเอกสารต่างๆ และต้อง

มีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนที่เสียหายหรือผู้เสียหาย รวมทั้ง แสวงหาพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องในคดี ส่วนผู้ปฏิบัติหน้าที่ในงานสืบสวนจะแต่งกายนอกเครื่องแบบปะปนหาข่าวกับประชาชน คังนั้น จึงต้องเป็นผู้ที่มีความช่างสังเกต จดจำจินตนาการต่างๆ ได้ดี สุขุมรอบคอบ ละเอียด ในส่วนงาน สายอำนาจการ เป็นการรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเอกสาร ทะเบียนพล สวัสดิการ การเงินการบัญชี ซึ่งเป็นงานที่ไม่ค่อยได้พบปะกับประชาชนทั่วไป และงานด้านจราจร เป็นงานบริการประชาชน ที่รับผิดชอบควบคุม จัดระเบียบการจราจร ทำให้มีการปฏิสัมพันธ์กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิด ต้องแต่งเครื่องแบบปฏิบัติงานตลอดเวลา และต้องแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ได้ทันที ซึ่งการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ มีความเสี่ยงสูงต่อชีวิต แต่จากกระบวนการ หล่อหลอมกล่อมเกลามาจากสถาบันการศึกษาของตำรวจและกลุ่มอาชีพ รวมทั้ง โครงสร้างของ องค์การตำรวจ ได้สร้างบุคลิกภาพและวิถีชีวิตปฏิบัติของข้าราชการตำรวจในการยอมรับต่อระบบ ผู้นำและกฎระเบียบขององค์การ (กองบัญชาการการศึกษา.กรมตำรวจ. 2540 : 28)

อย่างไรก็ดี การบริหารงานของข้าราชการตำรวจมักจะประสบปัญหาหลายๆ ด้าน เช่น ปัญหาด้านระบบและระเบียบที่ยังไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการทำงานทั้งในเชิง โครงสร้าง การ ประสานงาน งบประมาณสนับสนุนการดำเนินการ และกฎระเบียบการปฏิบัติงาน ประกอบกับ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานและเงินเดือนไม่สูง ทั้งที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ในภาวะที่เสี่ยงสูง ต่อชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ และการขาดความร่วมมือจากประชาชน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและ ประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดปัญหาโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง โดยการลาออกจากงาน

สำหรับสถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในการบังคับบัญชาของ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ในการนำบัตรทุกข์ บำรุงสุข ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมต่างๆ ตามพันธกิจของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติและนโยบายของรัฐบาล มีผู้กำกับการเป็นหัวหน้าองค์การในการ บริหารงานและควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ทั้งหมด และยังมีรองผู้กำกับการ สารวัตร รองสารวัตร ซึ่ง เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เป็นผู้ช่วยในการบังคับบัญชาและบริหารงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา เหล่านี้ จะต้องมีการ โยกย้ายและปรับเปลี่ยนอยู่เป็นประจำ ซึ่งเป็นผลให้ความผูกพันกับองค์การของ ข้าราชการข้างต้นมีน้อย และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่กระทบต่อการบริหารงานและการพัฒนา ด้าน ต่างๆ อย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในองค์การนี้ จึงได้มีความสนใจในการศึกษา ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในประเด็นที่ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของ สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ มีความผูกพันต่อองค์การระดับใด และมีปัจจัย ใดบ้างที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะ

ก่อให้เกิดความเข้าใจปัญหาของระบบข้าราชการตำรวจและจะสามารถทราบแนวทางในการกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหาและหาวิธีการสร้างเสริมความรู้สึกร่วมกันต่อองค์กรเพื่อพัฒนาระบบข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร การวางแผนพัฒนาบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน ได้แก่ (สถานีตำรวจภูธรสตึก. 2552 : 13)

- 1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา
- 1.3 ด้านความคาดหวังต่อองค์กร
- 1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร
- 1.5 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวนทั้งสิ้น 90 นาย (ข้อมูล ณ 1 กุมภาพันธ์ 2552)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ เกิดความเข้าใจในความหมายของคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงให้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ปัจจัย หมายถึง หนทาง เหตุผลอันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ที่อยู่ทั้งภายนอกและภายในองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ในลักษณะที่วัดจากการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

3.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการทำงานที่มี แสงสว่างที่เพียงพอ ปราศจากเสียงรบกวนขณะทำงาน การระบายอากาศของที่ทำงาน การจัดบริเวณรอบอาคารสำนักงาน ตลอดจนการมีวัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ เพื่อความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่าง บุคคลกับผู้ร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันเข้าใจซึ่งกัน และกันและเอาใจซึ่งกัน และกันการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรึกษาในเรื่องส่วนตัว และการได้รับความสนใจ ใส่ใจ ไม่มีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชา ช่วยสอนงาน ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านความคาดหวังต่อองค์กร หมายถึง ความคิดที่เชื่อว่าองค์กรจะสามารถ ตอบสนองความต้องการให้แก่คนในด้านต่างๆ อันได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ด้วยความยุติธรรม การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาฝึกอบรม คุงานเพิ่มเติม รวมทั้งการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

3.5 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร หมายถึง การมีความภูมิใจ
ในองค์กร การยอมรับในนโยบาย การร่วมแก้ไขปัญหา แรงบันดาลใจในการทำงาน การรักษา
ชื่อเสียงขององค์กร และความเป็นองค์กรที่น่าทำงาน

4. องค์กร หมายถึง องค์กรสถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

5. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ผู้มียศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจ
เอก จำสิบตำรวจ และดาบตำรวจ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ โดยขอนำมากล่าวตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. แนวคิดทฤษฎีการให้ขวัญและกำลังใจ
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. ความเป็นมาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
7. บริบทของสถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของเรื่องราวหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ประสบในสังคม โดยมีพื้นฐานมาจากภูมิหลังทางสังคม ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ดังนี้

ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็น (Opinions) เป็นการแสดงออกของมนุษย์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยการเขียน การพูด หรือการแสดงออกบางอย่าง เพื่อต้องการให้บุคคลอื่นรู้ว่าตนเองมีการตอบสนองอย่างไรในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

นพมาศ ชีรเวทิน (2539 : 99) กล่าวว่าความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นพูดจริงจากใจ พูดตามสังคมหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตามแต่เมื่อพูดหรือเขียนไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้น

เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ ด้วยเหตุนี้จึงนิยามกันมากที่จะสำรวจความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือที่เรียกว่าการสำรวจประชามติ จึงอาจกล่าวได้ว่าการหยั่งประชามติเป็นเครื่องมือสำคัญทางวิชาการที่ใช้ศึกษาและสำรวจการแสดงออกทางความคิดเห็นในปัจจุบัน

ศรีสมบูรณ์ แต้มนกมล (2538 : 47) กล่าวว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางความรู้สึก หรือความเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้น หรือเหตุการณ์นั้น โดยมี อารมณ์ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออกซึ่งอาจถูกต้อง หรือไม่ก็ได้ อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนไปตามกาลเวลา การแสดงความคิดเห็นอาจทำได้ด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้

บุญเรียง ขจรศิลป์และสำเนา ขจรศิลป์ (2531 : 11-12) กล่าวว่าความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออกทางวาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความเชื่อ หรือความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาหาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อมั่นและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นการใช้ประโยชน์ต่อการวางแผน นโยบาย การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน เพราะจะทำให้เกิดการดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดความพอใจของผู้ร่วมงาน

ความสำคัญของความคิดเห็น

ในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงความคิดเห็นของบุคคลอื่น เพื่อระดมความคิดและนำมาปรับปรุงแก้ไขในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เบสท์ (Best. 1977 : 17; อ้างถึงใน อมรศักดิ์ โตรส. 2540 : 7) ได้เสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็นก็คือการแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่า ความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไรก็ได้สามารถทำตามความคิดเห็นเหล่านั้นได้ หรือการวางแผนนโยบายใด ๆ ก็ตามความคิดเห็นที่วัดออกมาได้จะทำให้ผู้บริหารเห็นสมควรหรือไม่ในการที่จะดำเนิน นโยบายหรือล้มเลิกไป

ประเภทของความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้นสามารถแสดงออกได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้น เช่น การศึกษา ทัศนคติ วัฒนธรรม ค่านิยม ประสบการณ์ เป็นต้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถทำให้พฤติกรรมแสดงออกแตกต่างกัน

แรมเมอร์ (Remmer. 1954 : 104; อ้างถึงใน สวณีย์ คงเพชรทิพย์. 2545 : 8) กล่าวว่า
ความคิดเห็นมี 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการ
เรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลงทิศทาง
ลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความเห็นต่อสิ่งใดสิ่ง
หนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็น
ด้วยกับ ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละคนต่อเรื่องใด
เรื่องหนึ่งแม้เป็นเรื่องเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไปและอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้
ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมาจนมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น

ถวิล ธาราโภชน (2526 : 63; อ้างถึงใน เวชยันต์ จันทร์เพชร. 2540 : 10) ได้กล่าวถึงปัจจัย
ที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นว่า มาจากปัจจัยหลายประการ ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ อวัยวะต่าง ๆ ของบุคคลที่ใช้ในการรับรู้ ความ
ผิดปกติ หรือความบกพร่องของอวัยวะรับสัมผัส จะมีผลต่อความคิดเห็นที่ไม่ดีต่อบุคคลภายนอก
2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล คือ บุคคลได้ประสบกับเหตุการณ์ด้วยตนเอง การ
กระทำด้วยตนเอง หรือการได้พบเห็น ทำให้บุคคลมีความฝังใจและเกิดความคิดต่อสิ่งนั้น
3. อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อบุคคลเป็นเด็ก ผู้ปกครองจะเป็นผู้ที่ใกล้ชิด และให้
ข้อมูลแก่เด็กได้มาก ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและความคิดเห็นของเด็กด้วย
4. ทัศนคติและความคิดเห็นของกลุ่ม คือ เมื่อบุคคลเจริญเติบโตขึ้นย่อมต้องมีกลุ่ม และ
สังคม ดังนั้นความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง หรือการอบรมสั่งสอนของ โรงเรียนหน่วยงาน
ที่ความคิดเห็นเหมือนกันหรือต่างกัน ย่อมมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วย
5. สื่อสารมวลชน คือ สื่อต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนเรามากขึ้น
สื่อเหล่านี้ ได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความคิดเห็น
ของบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล โดยตรง
คือ เพศ อายุ รายได้ และปัจจัยสภาพแวดล้อม คือปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล โดยอ้อมคือ
สื่อมวลชน กลุ่มที่เกี่ยวข้อง และครอบครัว

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีสองปัจจัย เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71 – 72 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โคจจินดา, 2543 : 254 - 255) กล่าวไว้ว่า มุลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า Motivation - Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

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

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เรียบร้อย เป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Aecognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานและจากผู้ได้บังคับบัญชาการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบ ได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) หรือปัจจัยต่ำจุน ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 11 องค์ประกอบ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึงจำนวนรายได้หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงานในเวลาหนึ่งเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึงโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superior) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superiors) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเอาใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationship Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเอาใจซึ่งกันและกัน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือมีความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.9 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอเฟอ์ (Alderfer's ERG Theory)

อัลเดอเฟอ์ (Alderfer, 1988 : 91 ; อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2546 : 390) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG เป็นการพัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งจากการศึกษาของอัลเดอเฟอ์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence : E) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ในองค์กรนั้นต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี และสัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น

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

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth : G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อย และการพัฒนาความรู้ความสามารถ สำหรับในองค์การจะหมายถึงความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

ทฤษฎีการลงทุน (Side - Bet Theory)

เบคเกอร์ (Becker. 1976 : 32 ; อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว. 2544 : 12) สาระสำคัญคือ บุคคลให้เกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางเลือกที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์การ บุคคลที่ทำงานให้กับองค์การนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์การมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกาย กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์การมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์การมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์การก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่าและอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

โฮแมนส์ (Homans. 1976 : 127 ; อ้างถึงใน สุนิจ ศรีวิหค. 2545 : 27) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเกิดขึ้นเนื่องจากมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อกัน คนจะดำเนิน ถึงผล ได้เสียที่จะเกิดขึ้น โดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนด ความสัมพันธ์จะยังคงดำเนินอยู่ตราบใดที่บุคคลประเมินว่าส่วนที่ได้มากกว่าเสีย แต่ถ้าประเมินแล้วว่า การแลกเปลี่ยนนั้น ไม่คุ้มค่ากัน ความสัมพันธ์จะสิ้นสุดหรือเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม ผลดีในที่นี้อาจหมายถึงความสุข ความพอใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง เงินทอง ความมีหน้ามีตา หรืออะไรก็ได้ที่ถือว่าได้ผลในทางบวก น่าจะเชื่อได้ว่ารางวัลซึ่งมากคนก็จะยิ่งแสดงพฤติกรรมนั้นๆ มากขึ้น

นอกจากนี้ สเตียร์ส (Steers, 1977 : 8 ; อ้างถึงใน สุรจิต มณีโชติ, 2547 : 37) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ 4 ประการที่สำคัญ คือ

1. ลักษณะขององค์การ ซึ่งมีตัวบ่งชี้อยู่ 2 ตัว คือ โครงสร้างขององค์การ ซึ่งพิจารณาได้จากการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์การ ขนาดของหน่วยงาน และเทคโนโลยีขององค์การซึ่งพิจารณาได้จากการปฏิบัติงานวัสดุอุปกรณ์ ความรู้
2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งพิจารณาได้จากสิ่งแวดล้อม 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมภายนอกคือ ตัวบ่งชี้ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง ความไม่แน่นอน สิ่งแวดล้อมภายในคือ การให้รางวัล การลงโทษ ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผยและความปกปิด
3. ลักษณะของพนักงาน พิจารณาจากความผูกพันต่อองค์การและการปฏิบัติงาน โดยตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์การ คือ การจงใจเป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถในการทำงาน ความชัดเจนของบทบาทของพนักงาน
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ การพิจารณาจากตัวบ่งชี้ คือการวางเป้าหมายแน่นอน การจัดและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกระบวนการสื่อสารภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การ และการริเริ่มสิ่งใหม่

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์การ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือองค์การ ใดๆก็ตาม ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้พื้นฐานความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นอันดับแรก แล้วจึงค่อยจัดสิ่งสนองความต้องการนั้นๆ โดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้กลวิธี ตลอดจนทักษะในการบริหารต่างๆ รวมไปถึงการใช้หลักจิตวิทยา สมมติฐานในการทำงานของมนุษย์ และหลักคุณธรรมนำมาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดการจูงใจที่เหมาะสมกับงานและบุคคล อันจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การต่อไป ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการของคน ซึ่งพฤติกรรมนั้นเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัยก็ได้ แต่ทั้งนี้ แรงจูงใจของบุคคลจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการเสมอ

2. ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ได้มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ไว้มากมาย ได้แก่

พ็อดเดอร์และเดวิส (Porter & Davis. 1993 : 97 ; อ้างถึงใน ธิตวิวัฒน์ แจ่มศักดิ์. 2548 : 40) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความศรัทธาและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ซาแลนซิก (Salancik. 1977 : 62 ; อ้างถึงใน ภัทริกา ศิริเพชร. 2541 : 11) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์กรดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการศึกษากว้างกว่าความพึงพอใจ โดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ส่วนความพึงพอใจเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอนและนานกว่าความพึงพอใจและเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน โดยเฉพาะ

ภรณ์ มหามนต์ (2542 : 94) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์กร (Formal Attachment) แสดงออกโดยการ ไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. ความผูกพันทางจิตใจหรือความรู้สึก (Commitment) หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่น และเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป โดยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะขอมสละความสุขบางส่วนของคนเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 46 ; อ้างถึงใน ธิตวิวัฒน์ แจ่มศักดิ์. 2548 : 28) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความพึงพอใจต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกองค์กร โดยปกติตรงที่ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ
- บุชนแกนัน (Buchanan. 1974 : 533 ; อ้างถึงใน ลอช มีร์กซ์. 2540 : 51) ได้ให้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทรศนะที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่จะผูกติดและยึดมั่นกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน เป็นความภาคภูมิใจในองค์การและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีในองค์การ เป็นการยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2541 : 26) กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์การที่มีต่อองค์การนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวดีกขององค์การหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้จัดการ หากสมาชิกมีความเคารพชอบอธยาศัยของหัวหน้าหรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญเขาก็จะเพียรพยายามทำงานสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการเขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์การนั้นมีใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวสมาชิกกับองค์การที่จริงก็คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์การนั่นเอง

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) จึงเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่น และผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล ไม่สร้างสิ่งที่ดึงดูดใจ หรือสร้างความผูกพันกับบุคลากร ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การย่อมลดน้อยลง ผลที่ตามมาก็คือ บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงาน หลีกเลียงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะทำการริเริ่มใดๆ มีปริมาณงานลดลง ขาดความจริงใจให้กับองค์การ และมักหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ เมื่อคิดว่าองค์การอื่นดีกว่า ซึ่งสอดคล้องตามที่ สุนิจ ศรีวิหค (2545 : 68 - 69) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่พนักงานได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การ และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จากงานวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับการหนีงานและการออกจากงาน และยังเป็นเครื่องชี้วัดการออกจากงาน ได้ดีกว่าการคาดคะเน โดยอาศัยความพึงพอใจในงาน

สรุปได้ว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม ที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรจะทุ่มเทแรงกาย ความคิดสร้างสรรค์ความสามารถที่มีทั้งหมด เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรอยู่รอด และสามารถดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยต้องหาวิธีที่จะทำให้บุคลากรเหล่านี้ อยู่กับองค์กร ทั้งร่างกายและจิตใจให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร จึงจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพพร้อมๆ กับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศ แรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และคิดว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย หรือ ไม่มีเลย นอกจากนั้น ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งเป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร การที่จะเกิดความผูกพัน ได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของบุคลากร ได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดี ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า และทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดจะให้เกิดแก่องค์กร นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญ ของความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องอื่นๆ ดังนี้ คือ

ลี (Lee, 1967 : 25 ; อ้างถึงใน นุชติมา รอบคอบ, 2544 : 14) กล่าวว่า ความจงรัก รักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยความภาคภูมิใจของการที่เป็นสมาชิกและมีความรู้สึกร่วมกับการประสบความสำเร็จของหน่วยงาน โดยที่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสำคัญมากในการพัฒนาความจงรักภักดีของบุคลากร บุคลากรจำนวนมากหยุดงานเพราะพวกเขาไม่พอใจ แต่ความไม่พอใจนั้น ไม่รุนแรงถึงขั้นลาออกเป็นเพียงแต่ความต้องการที่จะอยู่ให้ห่างจากงานสักพักหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคลและนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมหลายท่าน ได้ทำการศึกษาและพบว่า ปริมาณการหยุดงานจำนวนมากเป็นอาการขององค์กรที่อยู่ในสภาพไม่ดี และมีการปกครองที่ไม่ดีนัก ผลของการดังกล่าวจะก่อให้เกิดการลาออกของบุคลากรจำนวนมาก เกิดการเฉื่อยชา และจริยธรรมในบุคลากรต่ำ ปัญหาเหล่านี้สามารถทำให้การดำเนินงานหน่วยงานมี

ได้แก่เพียงสองในสามของประสิทธิภาพของหน่วยงาน และเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกหรือ
- จ้างบุคลากรใหม่

สเตียร์ส (Steers, 1977 : 47 ; อ้างถึงใน กัทริกา ศิริเพชร, 2541 : 9 - 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์การ ได้ดีคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานซึ่งสามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ ในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์การก่อนจ้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ และยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การ สูงจะปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การ

กรณี มหานนท์ (2542 : 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์การ ดังนี้คือ

1. บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งคนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความค่อนเนื่องในการปฏิบัติตนกับองค์การ โดยมีความเชื่อและเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การและจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะมีความเกื้อหนุนหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาในขั้นต้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ลดความเสียหายขององค์กรและทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาความรู้สึกผูกพันของบุคลากรในองค์กร จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะสะท้อนภาพจริงขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และอนาคตให้ผู้บริหารได้รับรู้ รับทราบ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผน การสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรักความผูกพันที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรตลอดไป

จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นคือ การที่บุคคลเกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ โดยระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ การมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจ ผลได้ ผลเสียที่จะเกิดขึ้น โดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่น่าสนใจหรือการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบ ได้อย่างเต็มที่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะทำให้เกิดความผูกพันในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ โยบายและการบริหารงานจัดการขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนความรู้สึกร่วมกันที่มั่นคงในการทำงานขององค์กร รวมถึงความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งที่เร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม

นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งออกได้เป็นทฤษฎีใหญ่ ๆ คือ (วิกิพีเดีย. 2552 : 4)

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation)

ทฤษฎี นี้ ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้นทุกพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลเร้าให้มนุษย์มีความต้องการ แสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้น ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก (Extrinsic Motivation)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of Motivation)

ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์และการเลียนแบบ (Identification and Imitation) จากบุคคลที่ตนเองชื่นชม หรือคนที่มีชื่อเสียงในสังคมจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

ทฤษฎีพุทธินิยม (Cognitive View of Motivation)

ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับ การรับรู้ (Perceive) สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสำคัญ มนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลาย ๆ ทางในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งในสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุล (Disequilibrium) ขึ้น เมื่อเกิดสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะต้อง อาศัยกระบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับ (Accommodation) ความแตกต่างของประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้เข้ากับประสบการณ์เดิมของคนซึ่งการจะทำให้จะต้องอาศัยสติปัญญาเป็นพื้นฐานที่สำคัญทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูงใจภายใน (intrinsic Motivation) นอกจากนั้นทฤษฎีนี้ยังให้ความสำคัญกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับระดับของความคาดหวัง (Level of Aspiration) โดยที่เขาถือว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะตั้ง ความคาดหวังของตนเองให้สูงขึ้น เมื่อเขาทำงานหนึ่งสำเร็จ และตรงกันข้ามก็จะตั้งความคาดหวังของตนเองต่ำลง เมื่อเขาทำงานหนึ่งแล้วล้มเหลว

ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic View of Motivation)

แนวความคิดนี้เป็นของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็น ตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ดังนั้นถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก็สามารถ อธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาปัจจุบันได้ศึกษาและสรุปว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ มี 3 ด้านคือ (วิกิพีเดีย.2552,ออนไลน์)

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ได้
2. องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่ได้รับการตอบสนองของความ ต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์
3. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor)

ประเภทของแรงจูงใจ

จุมพล หนิมพานิช (2541:43) กล่าวว่า นักวิชาการ ได้แบ่งประเภทของการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การจูงใจแบบปฏิฐาน (Positive Motivation)

การจูงใจแบบนี้เป็น การจูงใจในแง่บวก บางครั้งเรียกว่า การจูงใจแบบใช้ไม้ นวม (Carrot Approach) หรือการจูงใจที่ช่วยในการลดความวิตกกังวล (Anxiety Reducing Motivation) กล่าวคือเป็นการจูงใจให้บุคคลร่วมทำงาน โดยวิธีการให้รางวัลหรือวิธีการส่งเสริม กำลังใจในการปฏิบัติงานบุคคลจะได้รับสิ่งที่มีค่า เช่น การได้รับยกย่องสรรเสริญ การเลื่อน ตำแหน่ง การบำเหน็จความชอบเป็นต้น สำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ

2. การจูงใจแบบนิฐาน (Negative Motivation)

การจูงใจแบบนี้เป็น การจูงใจในแง่ลบ บางครั้งเรียกว่า การจูงใจแบบใช้ไม้ แข็ง (Stick Approach) กล่าวคือ เป็นการจูงใจให้บุคคลร่วมทำงาน โดยวิธีการขู่บังคับ และการ ลงโทษ โดยอาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เช่น การลงโทษทางวินัย การดำเนินคดี การ โยกย้าย การตัดเงินเดือน เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2541 : 107) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึงสถานะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือ การที่จะแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

สมยศ นาวิการ (2543 : 290) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายนอก เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของงาน โดยปกติจะถูกประยุกต์ใช้โดยบุคคลบางคน ที่ไม่ใช่บุคคลที่ถูกจูงใจ เช่น รายได้ สวัสดิการ และนโยบายของบริษัทจะเป็นตัวอย่างของสิ่งจูงใจภายนอก

2. แรงจูงใจภายใน เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงาน และโดยปกติจะถูกประยุกต์ใช้ด้วยตนเอง เช่นความรู้สึกรับความสำเร็จ ความท้าทาย และความสามารถที่ได้มาจากการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะเป็นตัวอย่างของสิ่งจูงใจภายใน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากกระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ ภายใต้พื้นฐานของความ ต้องการ ความปรารถนา ความคาดหวัง หรือจุดมุ่งหมายสูงสุด ซึ่งถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ ถูก กระตุ้นหรือผลักดันให้ได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็ม ความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

แนวคิดทฤษฎีการให้ขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่ง เป็นตัวควบคุมให้บุคคลทำงาน สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ความสุขกาย ความสบายใจในการทำงาน ซึ่งความรู้สึก ดังกล่าวจะเกิดขึ้น ได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ที่สำคัญที่สุดได้แก่ ขวัญและ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีจะเป็นตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ในทางตรงข้าม ขวัญที่ไม่ดีก็จะทำให้บุคคล เกิดความท้อถอยหมด กำลังใจในการปฏิบัติงาน

รอยท์ลิสเบอเกอร์ (Roethlisberger. 1995 : 189; อ้างถึงใน จรัสศรี ลิ่นทอง. 2550 : 9) ได้กล่าวถึงขวัญว่า ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญที่ยิ่งใหญ่ แม้ว่าบางสิ่ง บางอย่างจะ ไม่มีความแน่นอนแฝงอยู่

เฮร์เบิร์ต และเชอร์แมน (Herbert & Sherman. 1952 : 152; อ้างถึงใน จรัสศรี ลิ่นทอง. 2550 : 9) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง กำลังขวัญของกลุ่ม ซึ่งอาจจะมีมากน้อยตามความ

ร่วมมือ ร่วมใจของคนในกลุ่มนั้น รวมทั้งความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และหมายถึงเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่องานของเขาว่ามีขีดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ถ้าเจตคติส่วนตัวของแต่ละคนดี ก็จะนำไปสู่กำลังขวัญของกลุ่มติดตามไปด้วย

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

จากการศึกษาความหมาย ขวัญและกำลังใจ ก็คือ เจตคติของพนักงานที่มีต่อหน่วยงาน และหัวหน้างานการที่พนักงานมีขวัญคือนั้น มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร การได้รับค่าตอบแทนและตำแหน่งตามที่ใฝ่หวังไว้สามารถทำงานตามความต้องการ ส่วนพนักงานที่มีขวัญค่านั้นก็สามารถดูจากการเปลี่ยนงานบ่อยๆ การขาดงาน ซึ่งอาจเกิดจากความไม่พึงพอใจในด้านต่างๆ เช่นเงินเดือน สวัสดิการ การบริหาร และนโยบายของบริษัท รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานจะนั้นจึงกล่าวได้ว่า “ขวัญ” เมื่อเกิดขึ้นจะกระทบต่อองค์การ เกี่ยวกับผลผลิต คุณภาพ ค่าใช้จ่ายและความร่วมมือ ขวัญที่ดีจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลาแรงกายแรงใจของคน เพื่อสนองความต้องการของหมู่คณะ และวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรพร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง และทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดแต่สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางเอาไว้ คือขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

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

คิสและรูเตอร์ (Diese & Ruter. 1949 : 30 ; อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 166) กล่าวว่า กำลังขวัญของพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจต่ำ มีความสัมพันธ์กับตัวแปร 5 ตัว คือ ประสิทธิภาพในการผลิตตกต่ำ ความผิดพลาดที่มีผลกระทบต่อลูกค้า การเปลี่ยนงาน การมาสาย และการขาดงาน เขาพบว่าเมื่อพนักงานมีขวัญและกำลังใจตกต่ำลง การขาดงานและการมาสายจะมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น ขวัญและกำลังใจของบุคคล จะสะท้อนถึงลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่ม กับปัจจัยหลายๆ ปัจจัย ไม่เพียงเฉพาะปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผลกระทบแต่ละคนแตกต่างกันออกไปตามความต้องการของแต่ละคน ดังนั้นจึงมีผู้เสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปมากมาย เช่น

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 364) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับการยกย่องในผลงาน ความยุติธรรม ความสามารถของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความพอใจในเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการต่างๆ สำหรับพนักงาน การมีโอกาสร่วมกิจกรรมที่มีคุณภาพ

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

เดวิส (Davis. 1967 : 76) เสนอปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่ดี ข่าวสารข้อมูล การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โอกาสก้าวหน้า การมีอิสระเสรีในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน การมีสังคม และการเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงานที่สอดคล้องเหตุผล งานที่ประกอบไปด้วยสาระประโยชน์ การได้รับการปรนนิบัติด้วยความเป็นธรรมชาติ

สำหรับผู้วิจัย มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจนั้นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการนับถือซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชาไม่ควรมอง

ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นเบี้ยล่างเป็นเครื่องจักร คอยแต่จะจับผิดลงโทษตำหนิด้วยอารมณ์ โดยไม่มีเหตุผล คิดเอาแต่ผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก โดยไม่เคยนึกถึงผู้ได้บังคับบัญชา ขวัญและกำลังใจที่ดีจะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้บังคับบัญชาดึงสนใจใส่ใจต่อความทุกข์ร้อนของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และสร้างความจงรักภักดีกับองค์กร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมาย ความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อผลิตผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจมาก ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร

สตราสส์ และเซย์ลส์ (Strauss & Sayles. 1960 : 121) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรคนจะรู้สึกพอใจงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์แทนทั้งทางด้านวัตถุ และทางด้านจิตใจซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

กรีน (Green. 1972 : 41) ให้ความหมายว่า บุคคลเมื่อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานและเต็มใจที่อุทิศเวลา แรงกาย ความคิดเห็นเพื่อสนองความต้องการขององค์กร

บลัมและเนย์เลอร์ (Blum & Naylor. 1968 : 364) ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติที่เป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรม ของผู้บังคับบัญชาและความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

กิลเมอร์ (Gilmer. 1975 : 392-393) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของเจตคติของต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

สุเมธ เคียวอิศเรศ (2527 : 154) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจการทำงานปกติจะหมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองของแต่ละคนที่มีต่อสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการงานและปัจจัยสิ่งแวดล้อมของงานนั้น สามารถตอบสนองทางวัตถุ จิตใจ ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดี

ของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทั้งร่างกาย และจิตใจที่
ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 100) ได้อธิบายความหมายของความพึง
พอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผล
เกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในการทำงานของคนใดคนหนึ่ง ความรู้สึกชอบงานของ
คนใดคนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและ
จิตใจ

พงศ์ หงส์ศาล (2540 : 40) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของ
บุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก และเป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานตลอดจนทำให้
เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มีความมั่นคง มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะสิ่ง
ต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งผลไปถึงผลสำเร็จตาม
วัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หลาย ๆ ความหมาย มีทั้ง
ความหมายที่คล้ายตามกันและขัดแย้งกัน ผู้วิจัยจึงอาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่
ได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคล
ใดที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากก็จะเสียสละทั้งร่างกาย แรงใจ และมีสติปัญญาให้แก่งานนั้น
มาก บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล และ
องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ
ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางเอาไว้ ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ อย่างรวมกัน
ไปใช้อย่างหนึ่งอย่างใดเพียงอย่างเดียว

กันตนา เพิ่มผล (2541 : 4) กล่าวว่า งานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียวที่ทำให้คนพอใจ ยังมี
ตัวแปรอื่นมากมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งรวมความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน
ตลอดจนการให้รางวัลในการที่จะทำความเข้าในเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทัศนคติที่มี
ต่องานเราอาจต้องวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญขั้นต้นในการทำงานก่อน ดังนี้

1. งาน (Work) งานเป็นองค์ประกอบอันแรกที่ทำให้คนพอใจ หมายถึง คนนั้นชอบงาน
นั้นหรือเปล่า ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็就会有ความพอใจหรือไม่พอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่
แล้วนอกจากนี้ ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท่าย เกิดความสนใจ ทำให้มีโอกาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่

นอกจากนี้งานก็จะต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ยากเกินไปหรืองานเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณก็จะต้องพอดีกับความสามารถ และเวลาของบุคคลผู้ทำงานนั้นด้วย ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปแต่ทำให้ในเวลาจำกัด งานนั้นควรส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้ และพัฒนาได้

2. ค่าจ้าง (Pay) ค่าแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงิน หรือเป็นอย่างอื่นที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของคนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรม และเท่าเทียมกันในบรรดาคนงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณภาพที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน ส่วนวิธีการจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนให้ลูกจ้างพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินรายเดือน จ่ายรายปักษ์ รายวัน หรือจ่ายเหมาเป็นราย ๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลิต เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่งก็คือ โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็จะตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญ ควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถทำงานสำเร็จดูต่างช่วยดี

5. ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือคาดหวังว่าจะได้รับ ก็จะเป็นส่วนหนึ่งซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิการถ่ายเทอากาศ หรือโรงงาน นอกจากนี้แล้วระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน ก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่สำคัญทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารมากน้อยแค่

ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำมากน้อยเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานมากพร้อมที่จะช่วยเหลือคนอื่นๆ และเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ๆ ในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยความสามารถพึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงาน

9. องค์การการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงงาน สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดี

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69-80; อ้างถึงในปริญญา เชาวน์เจริญ, 2544 : 2) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อมาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวไว้อย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่ามนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่มีสิ้นสุด ซึ่งความต้องการ จะไม่เป็นต้นเหตุของพฤติกรรมจนกว่าการขาดหายไปในเรื่องนั้น ๆ มีมากขึ้นหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกต่อไป โดยความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง แล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ อันเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อได้รับการตอบสนองทางร่างกายแล้ว ขั้นต่อไปคือ ความต้องการความปลอดภัยต่าง ๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ หรือการทำงาน เป็นความต้องการทุกอย่างที่จะทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต
3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการในขั้นที่ 3 เมื่อความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะมีความต้องการทางสังคม ต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น
4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem or Egoistic Needs) เป็นความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น การมีเกียรติ มีชื่อเสียงทางสังคม อยากมีตำแหน่ง มีอำนาจ เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization Needs) เมื่อความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้เป็นความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตตามบุคคลนั้นปรารถนา

ความเป็นมาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตำรวจไทยยุคต้น (ก่อนพ.ศ. 2403)

กิจการของตำรวจ ถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารราชการแผ่นดินอีกหน่วยงานหนึ่ง และองค์การตำรวจมีการพัฒนามาโดยลำดับตั้งแต่ยุคต้นจนถึงยุคปัจจุบันนี้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2522 : 10) ดังนี้

กิจการตำรวจที่มีมาก่อน พ.ศ. 2403 แต่หลักฐานที่แน่ชัดพอจะหาได้ในสมัยกรุงศรีอยุธยา คือในแผ่นดินสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราระเบียบการปกครองบ้านเมืองเป็น 4 เหล่า เรียกว่า จตุสดมภ์ ได้แก่ เวียง วัง คลัง นา ซึ่งโปรดเกล้าฯ ให้มีตำรวจขึ้นด้วยและให้ขึ้นอยู่กับเวียง มีเจ้าพระยาจักรีศรีอริยวงศาคตยภักดีสมุหนายกยศกรมหาเสนาบดี เป็นผู้บังคับบัญชา กิจการตำรวจครั้งนั้นแบ่งออกเป็นตำรวจพระนครบาล ตำรวจภูธร ส่วนตำรวจหลวงให้ขึ้นอยู่กับวัง มีเจ้าพระยาธรรมาธิปศิระรัตนมณเฑียรบาล เป็นผู้บังคับบัญชา และทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราศักดินาของตำรวจไว้เป็นบรรทัดฐานในบทพระอัยการระบุดำแหน่งนายพลเรือน เช่นเดียวกับข้าราชการฝ่ายอื่น ดังนี้

ตำรวจภูธร หลวงวาสุเทพ เจ้ากรมมหาดไทย ตำรวจภูธร ศักดินา 1,000

ขุนพิศณุแสน ปลัดขวา ศักดินา 600

ตำรวจภูบาล หลวงเพชรฉลูเทพ เจ้ากรมมหาดไทย ตำรวจภูบาลศักดินา 1,000

ขุนมหาพิชัย ปลัดขวา ศักดินา 600 ขุนแสงสะท้อน ปลัดซ้าย ศักดินา 600

นอกจากนี้ มีเอกสารหลายชิ้นที่แสดงว่าบุคคลที่จะเป็นตำรวจได้นั้นต้องคัดเลือกจากผู้มีชาติกำเนิดสืบเชื้อสายมาจากตระกูลที่ได้ทำคุณความดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และต้องเป็นบุคคลที่ทรงวาง พระราชหฤทัย การบังคับบัญชาตำรวจก็ต้องขึ้นตรงต่อพระมหากษัตริย์โดยเฉพาะ แต่พระองค์เดียว กิจการตำรวจในยุคนี้จะจัดตั้งเพื่อให้ทำหน้าที่ในวงจำกัด และมีได้ขยายไปยังส่วนการปกครองทั่วประเทศ แต่เมื่อพิจารณาถึงการจัดรูปการปกครองในสมัยนั้นแล้วก็ต้องนับว่าเป็นการเหมาะสม

ตำรวจไทยยุคปฏิรูปการปกครอง

กิจการตำรวจระหว่าง พ.ศ. 2403 ถึง พ.ศ.2475 ซึ่งจะขอเรียกว่า สมัยปฏิรูปเพราะเป็นสมัยที่ได้มีการปฏิรูปการปกครองประเทศไทยอย่างขนาดใหญ่ทุก ๆ ด้านตามแบบอย่างอารยประเทศตะวันตก ซึ่งได้เริ่มดำเนินงานมาตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2405 ได้ว่าจ้างชาวต่างชาติมาเป็นผู้พิจารณา วางโครงการ จัดตั้งกองตำรวจ สำหรับรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตนครหลวงตามแบบอย่างยุโรป ขึ้นเป็นครั้งแรก

แต่เนื่องจากเหตุทางการเมืองระหว่างประเทศในสมัยนั้นซึ่งเป็นยุคที่อังกฤษ ฝรั่งเศส โปรตุเกส ฮอลันดา กำลังแข่งขันกันหาเมืองขึ้นในทวีปเอเชีย การจัดระเบียบการปกครองประเทศ ขณะนั้นจึงพุ่งเป้าไปในด้านป้องกันประเทศเป็นหลักใหญ่ นโยบายการตำรวจก็ต้องดำเนินการให้ สอดคล้องกับนโยบายการเมืองระหว่างประเทศและทหารด้วยเป็นธรรมดา ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 5 การปรับปรุงการตำรวจ นอกจากได้ขยายงานตำรวจนครบาลแล้ว ยังได้จัดตั้งตำรวจภูธรขึ้นในรูป ทหาร โปлиц เมื่อ พ.ศ.2420 ได้เปลี่ยนกองทหาร โปлицเป็นกรมกองตระเวนหัวเมือง จนถึง พ.ศ. 2440 ได้ตั้งกรมตำรวจภูธรขึ้นแทนกรมกองตระเวนหัวเมือง

กำลังพลแรก ๆ ใช้ตำรวจ ต่อมาเมื่อทางทหารได้ประกาศใช้ พ.ร.บ.เกณฑ์ทหาร ทาง ตำรวจภูธรก็ได้ขออนุมัติใช้กฎหมายฉบับนี้ เมื่อ พ.ศ. 2448 เกณฑ์คนเข้าเป็นตำรวจด้วยเช่นเดียวกัน เมื่อได้จัดตั้งกรมตำรวจภูธรขึ้นแล้วก็ได้พยายามขยายการตำรวจไปยังหน่วยการปกครองส่วน ภูมิภาคตามลำดับ เพื่อให้มีกำลังตำรวจสำหรับป้องกันปราบปรามโจรผู้ร้าย อำนวยความร่วมมือเป็น สุขให้แก่ประชาชน กิจกรรมตำรวจในยุคนี้ขึ้นอยู่กับกระทรวง 2 กระทรวง คือ กรมพลตระเวน หรือ(ตำรวจนครบาล) ขึ้นอยู่กับกระทรวงพระนครบาล กรมตำรวจภูธรขึ้นอยู่กับ กระทรวงมหาดไทย และได้รวมเป็นกรมเดียวกันภายใต้การบังคับบัญชาของอธิบดีคนเดียวกัน เมื่อ 13 ตุลาคม 2458 เรียกว่า "กรมตำรวจภูธรและกรมพลตระเวน" กรมตำรวจจึงถือว่า วันที่ 13 ตุลาคม ของทุกปี เป็นวันตำรวจ และในปลายปีนั่นเองได้เปลี่ยนเป็น "กรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนคร บาล" ยกฐานะเจ้ากรมขึ้นเป็นอธิบดี ต่อมาในปี พ.ศ. 2465 ได้มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้า โปรดกระหม่อม ให้รวมกระทรวงมหาดไทย กับ กระทรวงนครบาลเป็นกระทรวงเดียวกัน เรียกว่า กระทรวงมหาดไทย กรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาล จึงโอนมาขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทย และในปี พ.ศ. 2469 ได้เปลี่ยนนามกรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาลเป็น "กรมตำรวจภูธร" แต่ยังคงแบ่งตำรวจออกเป็น 2 ประเภท คือ ตำรวจที่จับกุมโจรผู้ร้ายได้สวน ทำสำนวนฟ้องศาล โป ลิศสภาโดยตรง เรียกว่า "ตำรวจนครบาล" ตำรวจที่ทำการจับกุมโจรผู้ร้ายได้แล้วส่งให้อำเภอ ได้สวนทำสำนวนให้อัยการฟ้องศาลอาญาประจำจังหวัดนั้นๆ เรียกว่า "ตำรวจภูธร" จนกระทั่ง พ.ศ. 2475 จึงได้เปลี่ยนนามกรมตำรวจภูธรเป็น "กรมตำรวจ" ตลอดมาจนทุกวันนี้

ตำรวจไทยยุคหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง

การตำรวจยุคนี้เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2475 ถึงปัจจุบัน จะเรียกว่า ตำรวจยุคปัจจุบัน หรือตำรวจ สมัยประชาธิปไตยก็ได้ หลังจากที่ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบบ ประชาธิปไตยแล้ว โดยประกาศเสนาบดี กระทรวงมหาดไทย เรื่องการแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ พ.ศ. 2475 กิจกรรมตำรวจได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นหน่วยบริหารงานส่วนกลาง และ สำนักบริหารของอธิบดีกรมตำรวจมีกองขึ้นตรง 6 กอง คือ กองกลาง กองบัญชา กองโรงเรียน

กองคดี กองตรวจคนเข้าเมือง และกอง ทะเบียนกลาง ส่วนที่ 2 คือ ตำรวจนครบาล ส่วนที่ 3 คือ ตำรวจภูธร ส่วนที่ 4 คือ ตำรวจสันติบาล เป็นหน่วยที่ตั้งขึ้นใหม่ภายหลังที่ได้ยกเลิกตำรวจภูบาล ตำรวจกลาง และตำรวจกองพิเศษ หลังจากที่ได้ปรับปรุงกิจการตำรวจเพื่อวางรากฐานตำรวจในระบอบประชาธิปไตย เมื่อ พ.ศ. 2475 แล้ว กรมตำรวจได้ปรับปรุงการบริหารให้ดีขึ้น เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมปริมาณและคุณภาพของงานเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2403 ถึงปัจจุบัน

กรมตำรวจมีหลักฐานทางประวัติศาสตร์บ่งบอกเอาไว้ว่า คำว่า "ตำรวจ" นั้นเกิดขึ้นมาในบ้านเมืองของเราไม่ต่ำกว่า 500 ปีมาแล้ว โดยมีมาตั้งแต่ยุคสมัยพระบรมไตรโลกนาถ พระมหากษัตริย์แห่งกรุงศรีอยุธยา เมื่อครั้งที่ทรงจัดระเบียบการปกครองบ้านเมืองแบบ "จตุสดมภ์" อันประกอบด้วย เวียง วัง คลัง นา นั้น ปรากฏมีหน่วยงาน 2 หน่วยคือ ตำรวจภูบาล และ ตำรวจภูธร ซึ่งขึ้นอยู่กับเวียงและยังมี ตำรวจหลวง ขึ้นอยู่กับวัง จึงนับได้ว่า ตำรวจ นั้นปรากฏอยู่ในประวัติศาสตร์ชาติไทยมานานไม่น้อย อย่างไรก็ตามที่ จุดกำเนิดแห่ง กรมตำรวจ อย่างแท้จริง ถือกันว่าเริ่มต้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 4 โดยมี " กัปตัน เอส. เอ. เบิร์คแฮมส์ " เป็นผู้จัดตั้งกรมตำรวจขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทยและชาวอังกฤษผู้นี้ก็นับว่าเป็น อธิบดีกรมตำรวจคนแรกของไทย พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ กัปตัน เอส. เอ. เบิร์คแฮมส์ ซึ่งภายหลังได้รับพระราชทานบรรดาศักดิ์เป็น " หลวงรัฐยาธิบาล บัญชา " ให้เป็นผู้ก่อตั้ง " กองโปลิศคอนสแตเบิล " หรือเรียกกันว่า " กองโปลิศ " ขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ.2403 โดยกัปตัน เอส. เอ. เบิร์คแฮมส์ ดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองโปลิศ จากอดีตกัปตันเรือเดินทะเล ซึ่งเปลี่ยนอาชีพเข้ามาเสี่ยงโชคในแผ่นดินใหญ่ โดยเข้ามาเป็นผู้ประกอบอาชีพรับเหมาก่อสร้างและมีผลงานในการสร้างสะพานข้ามคลองซึ่งอยู่ใกล้กับกรมศุลกากร

ในที่สุดกัปตัน เอส. เอ. เบิร์คแฮมส์ ก็ได้กลายมาเป็นผู้วางรากฐานการก่อตั้งกรมตำรวจไทย จาก " กองโปลิศ " พัฒนาคืบเป็น " กรมกองตระเวน " เป็น " กรมพลตระเวน " และในอีกหลายๆ ชื่อก่อนจะมาเป็น " กรมตำรวจ " ในขณะที่ความรับรู้ในหมู่ราษฎร ก็เรียกกันติดปากตั้งแต่ " โปลิศ " หรือที่ติดกันอยู่พักหนึ่งว่า " พวกหัวแดงแข่งคำ " ในยุคที่เครื่องแบบของกรมตำรวจยังสวมหมวกที่มีจุดสีแดงและมีผ้าพันแข้งเป็นสีคำ ก่อนจะเปลี่ยนเป็นชุดสีทากี้หมวกแก๊ปในสมัยรัชกาลที่ 5 รัชกาลที่ 6 พัฒนาการอันยาวนานถึง 140 ปี ของกรมตำรวจไทยนี้ มีผู้บังคับบัญชาที่เรียกกันว่ามีผู้บังคับกองโปลิศ - อธิบดีกรมตระเวน - อธิบดีกรมพลตระเวน - อธิบดีกรมตำรวจภูธร - อธิบดีกรมตำรวจภูธร และกรมตำรวจพระนครบาล จนกระทั่งเป็น " อธิบดีกรมตำรวจ " ลำดับที่ 29 แล้ว พลตำรวจเอก ประชา พรหมนอก อธิบดีกรมตำรวจ พ.ศ.2541 เป็นคนสุดท้ายที่ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมตำรวจ จนถึงวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2541

กรมตำรวจ โดยกระทรวงมหาดไทย ให้เหตุผลว่า กรมตำรวจที่เป็นกรมขึ้นอยู่กับ กระทรวงมหาดไทย สมควร โอนกรมตำรวจ ไปจัดตั้งเป็น " สำนักงานตำรวจแห่งชาติ " ให้ส่วนราชการมีฐานะเป็นกรม ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง ให้มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงภายใน ส่วนที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การตระเวนชายแดน การรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยของประชาชน และอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและให้อยู่ในบังคับบัญชาของ นายกรัฐมนตรี และ โดยที่มาตรา 230 วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้การ โอนกรมที่มีผลเป็นการจัดตั้งกรมขึ้นใหม่ โดยไม่มีกำหนดตำแหน่งหรืออัตราของข้าราชการหรือลูกจ้างเพิ่มขึ้นให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ซึ่งมีผลตามพระราชกฤษฎีกาให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป คือ ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115 ตอนที่ 73 ก ลงวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ.2541

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ คือ นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี โดยมี พลตำรวจเอก ประชา พรหมนอก เป็นผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ คนแรก พ.ศ.2542 - 2543 วันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ.2543 พลตำรวจเอก ประชา พรหมนอก ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติคนแรก ได้ลาออกจากตำแหน่ง เพื่อไปดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ วันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2543 เวลา 15.30 น. ก.ตร. โดย นายบัญญัติ บรรทัดฐาน รองนายกรัฐมนตรี และ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะประธาน ก.ตร. (คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ) เสนอแต่งตั้ง พลตำรวจเอก พรศักดิ์ คุรงควินุลย์ รักษาการในตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (ผบ.ตร.) ให้เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ผบ.ตร. ในที่ประชุม ก.ตร. ให้พิจารณา ก.ตร. ให้ความเห็นชอบ โดยเอกฉันท์ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2552 : 14)

บริบทของสถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

สภาพทั่วไป

1. ประวัติความเป็นมา อำเภอสตึก ตั้งเมื่อ พ.ศ. 2481 อำเภอสตึก คำว่า "สตึก" มาจากภาษาเขมร แปลว่า "น้ำ" (สระเราะ+ตึก = เมือง+น้ำ) มีความหมายถึง เมืองที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยน้ำ สมน้ำที่มีแม่น้ำมูล และแม่น้ำชีไหลผ่าน เป็นกิ่งอำเภอเมื่อปี พ.ศ. 2481 และปี พ.ศ. 2490 ได้ยกฐานะเป็นอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

2. คำขวัญของอำเภอสตึก พระพุทธรูปสูงใหญ่ หาดทรายขาวผืน แข่งขันเรือยาว เจ้าพ่อศักดิ์สิทธิ์พามิชัยสนานบิน

3. เนื้อที่ อำเภอสตึก มีเนื้อที่ 803 ตารางกิโลเมตร หรือ 501,875 ไร่

4. อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตอำเภอกระสัง อำเภอห้วยราช และกิ่งอำเภอบ้านด่าน

จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตอำเภอท่าตูม และอำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตกิ่งอำเภอแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์

5. ประชากรและเชื้อชาติ

- ในเขตเทศบาล ชาย 5,489 คน หญิง 5,758 คน จำนวนครัวเรือน รวม 11,247 คน
จำนวนครัวเรือน 3,249 ครัวเรือน

- นอกเขตอำเภอเทศบาล ชาย 49,745 คน หญิง 49,488 คน รวม 99,633 คน จำนวน
ครัวเรือน 20,177 ครัวเรือน

รวมทั้งในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล ชาย 55,234 คน หญิง 55,646 คน รวม
110,880 คน จำนวนครัวเรือน 23,426 ครัวเรือน

6. การปกครอง แบ่งการปกครองเป็น 12 ตำบล (องค์การบริหารส่วนตำบล 12 แห่ง)
1 เทศบาล 179 หมู่บ้าน

7. ลักษณะภูมิประเทศ พื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบสูง

8. อำเภอสตึกแบ่งเขตรับผิดชอบของตำรวจ ดังนี้

สภ. สตึก รับผิดชอบ 9 ตำบลคือ

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. ตำบลสตึก | 6. ตำบล สนามชัย |
| 2. ตำบลนิคม | 7. ตำบลกระสัง |
| 3. ตำบลร่อนทอง | 8. ตำบลทุ่งวัง |
| 4. ตำบลคอนมนต์ | 9. ตำบลท่าม่วง |
| 5. ตำบล สะแก | |

ที่ตั้งและลักษณะทั่วไป

1. สถานีตำรวจภูธรสตึก ตั้งอยู่เลขที่ 456 ถนนสตึกสำราญ ตำบลสตึก อำเภอ
สตึก จังหวัด บุรีรัมย์
2. มีเนื้อที่ 44 ไร่ 3 งาน 5 ตารางวา
3. ชั้นการบังคับบัญชา กองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์ กองบัญชาการ

ตำรวจภูธร ภาค 3

4. เขตติดต่อ

ทิศเหนือ จรดแม่น้ำมูล

ทิศใต้ จรดถนนสนามม้า

ทิศตะวันออก จรดที่ว่าการอำเภอสตึก

ทิศตะวันตก จรดโรงเรียนบ้านสตึก

อัตรากำลังพลที่ได้รับอนุญาต สภ.สตึก

1. มีสัญญาบัตร 18 นาย

2. มีประทวน 90 นาย

อัตรากำลังพลที่มีอยู่ปัจจุบัน สภ. สตึก

1. มีสัญญาบัตร 12 นาย ช่วยราชการ ภ.จว.บร 1 นาย

2. มีประทวน 90 นาย

เครื่องมือสื่อสาร

1.วิทยุ แบบมือถือ 2/3 วัตต์ 51 เครื่อง

2.วิทยุ แบบหัวถือ 5/7 วัตต์ 2 เครื่อง

3.วิทยุ แบบติดรถยนต์ 40/60 วัตต์ 4 เครื่อง

4.โทรศัพท์ 3 เครื่อง

5.โทรสาร 1 เครื่อง

ยานพาหนะ

1. รถยนต์ 6 คัน

2.รถจักรยานยนต์ 13 คัน

อาวุธปืน

1. ปลย. 11 จำนวน 23 กระบอก

กระสุน 28.620 นัด

2.ปลย. 05 นาโต้ จำนวน 4 กระบอก

กระสุน 1.078 นัด

3. ปชด. 02 จำนวน 9 กระบอก

กระสุน 270 นัด

4.ปพม. 91 จำนวน 22 กระบอก

กระสุน 2.118 นัด

5. ปลก. 14 จำนวน 1 กระบอก

กระสุน 300 นัด

สถานที่ราชการ/สิ่งปลูกสร้าง

1.อาคารที่ทำการ 1 หลัง

บ้านพักนายตำรวจ 5 หลัง

2.บ้านพักผู้กำกับ 1 หลัง

บ้านพักชั้นประทวน 6 คูหา 60 ห้อง

ภารกิจ

1. การกิจ การปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรสตึก ยึดถือปฏิบัติตามกรอบนโยบายและแผนงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตำรวจภูธร ภาค 3 และตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหลักปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

ด้านการรักษาความมั่นคง

ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านการอำนวยความสะดวก

ด้านการพัฒนาการบริหาร

ด้านจราจรและการบริการสังคม

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าวแล้ว จำเป็นต้องพัฒนาในทุกๆ ด้าน เพื่อให้สอดคล้องสมดุลกัน ซึ่งสถานีตำรวจภูธรอำเภอสตึก ได้กำหนดขั้นตอนในการพัฒนาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การพัฒนาด้านบุคลากร

1.1 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อทบทวนและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่างๆ ตามโครงการ ของ ภ.จว.บุรีรัมย์ และ ภ.3

1.2 จัดให้มีการกีฬา เพื่อส่งเสริมให้ราชการตำรวจและครอบครัวได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

1.3 จัดให้มีการกิจกรรมกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยกับส่วนราชการ ตลอดจนชุมชนต่างๆ ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

1.4 กำหนดการตรวจการสุขภาพร่างกายของกำลังพลในสังกัด ปีละ 1 ครั้ง

2. การพัฒนาองค์การและหน่วยงาน ได้กำหนดและแบ่งมอบหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติตามลักษณะงาน ดังนี้

2.1 งานปกครองป้องกัน

2.2 งานสอบสวน

2.3 งานธุรการอำนวยความสะดวก

2.4 งานสืบสวนปราบปราม

2.5 งานสืบสวนสอบสวน

3. การพัฒนาสังคม ชุมชนและเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

3.1 สถานีตำรวจภูธรสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ได้กำหนดแนวนโยบายการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน โดยการส่งเสริมให้ประชาชน โดยการส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรู้จักป้องกันและช่วยเหลือ

ตนเองของคนในชุมชน โดยการกำหนดแผนงาน/โครงการต่างๆ มอบให้ชุมชนและมวลชน สัมพันธ์ออกไปปฏิบัติอย่างค่อเนื่อง

3.2.สถานภาพอาชญากรรมในพื้นที่

1. ปัญหาด้านยาเสพติด

จากผลการปฏิบัติและตามแนวทางการสืบสวนในท้องที่ผ่านมา สถานการณ์การแพร่ระบาดของผู้จำหน่าย ผู้ครอบครอง และผู้เสพในรายย่อย เท่านั้น และจากสถิติ การจับกุมที่ผ่านมาพบว่ากลุ่มที่พบมากที่สุดได้แก่กลุ่มของผู้ใช้แรงงานซึ่งมาตรการในการป้องกัน และปราบปรามปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดนั้น สถานีตำรวจภูธรสตึกได้ถือปฏิบัติตาม นโยบายและแผนงานการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ตลอดจนงาน/โครงการ อื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง ได้นำมาปฏิบัติอย่างได้ผลดี

2. ด้านการโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และเครื่องมือการเกษตร

พบว่ามีอยู่ทั่วไป เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญ และ จำเป็นในการประกอบอาชีพนอกจากนี้ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ เครื่องมือการเกษตร ยังมีราคาแพง และตลาดมีความต้องการสูง คนร้ายหรือกลุ่มคนร้ายสามารถเข้าทำการ โจรกรรมและขนย้ายไปได้ สะดวก และจากผลการปฏิบัติในห้วงที่ผ่านมาหน่วยสามารถสืบสวนติดตามจับกุมคนร้ายและนำ ของกลางกลับมาได้เป็นบางส่วน

3. การดำเนินตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน

3.1 การบริการทั่วไป

3.1.1. สภ.สตึก ได้รวมการบริการประชาชนไว้ ณ จุดเดียวกัน พร้อม จัดเจ้าหน้าที่ไว้บริการประชาชนอย่าง เพียงพอ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว แก่ ประชาชนผู้มา ใช้บริการมากที่สุด โดยเฉพาะการแจ้งความไว้เป็นหลักฐาน แจ้งเอกสารหาย การติดต่อขออนุญาต ต่างๆ โดยจัดเป็นศูนย์บริการประชาชนและ ได้จัดเจ้าหน้าที่ตำรวจไว้บริการ

3.1.2. การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ให้บริการประชาชนรวมถึงพนักงานโทรศัพท์ให้มีบุคลิกลักษณะ กิริยา ท่าทาง มีจิตสำนึก รับผิดชอบในการให้บริการประชาชน ความกล้าดับก่อนหลังด้วยความสะดวก รวดเร็ว สุภาพ ไม่ เรียกเรื่องผลประโยชน์ใดๆ

3.1.3. ปรับปรุงภูมิทัศน์หน้า สภ.เพื่อเป็นที่พักผ่อนของผู้มาติดต่อ

ราชการ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เช่น น้ำดื่ม ที่นั่งพัก สำหรับผู้มาติดต่อราชการ และหนังสือพิมพ์ สำหรับประชาชน ทุกวัน

3.2 การอำนวยความสะดวก

3.2.1. จัดพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมเพียงพอในการรับแจ้งเหตุ หรือให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนเกิดความรวดเร็ว สะดวกในการมาแจ้งความร้องทุกข์

3.2.2. พัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณภาพของพนักงานสอบสวน ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

3.2.3. มอบอำนาจการปล่อยชั่วคราว การสังคดี ให้พนักงานสอบสวน ตามลำดับอาวุโส เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็ว

3.2.4. ในคดีสำคัญเร่งด่วน ซึ่งเป็นที่สนใจของประชาชน การให้ความปลอดภัยแก่ผู้เสียหาย หรือพยาน ได้จัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจไปดำเนินการคุ้มครองทุกครั้ง

3.3 การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3.3.1. ปรับปรุงพัฒนาระบบสายตรวจ ให้เหมาะสมกับสภาพและสถานที่ในพื้นที่ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

3.3.2. พื้นที่เทศบาลตำบลสตึก ได้จัดเขตตรวจไว้ 3 เขตตรวจ มีผู้แดง จำนวน 61 ผู้ จัดสายตรวจออกตรวจควบคุม คือ

3.3.2.1 สายตรวจรถยนต์ วันละ 1 ผลัด ๆ ละ 3 นาย

3.3.2.2 สายตรวจรถจักรยานยนต์ วันละ 3 ผลัด ๆ ละ 6 นาย รวม

3 เขต ตรวจ 18 นาย

3.3.2.3 พื้นที่นอกเขตเทศบาล จัดสายตรวจตำบล จำนวน 9 ตำบล ๆ ละ 2 นาย

3.3.2.4 ให้สายตรวจออกตรวจพบปะเยี่ยมประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ได้มีคำสั่งให้ข้าราชการตำรวจออกตรวจประสานข้อมูล และเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้นำหมู่บ้าน ผู้นำชุมชนทุกหมู่บ้านทุกชุมชน

3.3.2.5 การควบคุมสั่งการ ให้เจ้าหน้าที่สายตรวจไปถึงที่เกิดเหตุ โดยเร็วที่สุด

3.3.2.6 ปรับปรุงระบบคู่ยาม และที่พักสายตรวจให้มีความพร้อมที่จะสกัดจับคนร้าย

3.2.2.7 การจัดตั้งจุดตรวจ จุดสกัด ใ้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ
การตั้งจุดตรวจสัมพันธ์ของ ก. 3 (สุรนารี) 02/2544) โดยมอบหมายให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่
ทำหน้าที่ร้อยเวรป้องกันปราบปราม (20) ของแต่ละวันเป็นหัวหน้าชุดดำเนินและในความควบคุม
กำกับ ดูแล ของ สวป, ฯ

3.2.2.8 จัดสายตรวจออกตรวจเร่งรัด ป้องกันปราบปราม
อาชญากรรมคดีอุกฉกรรจ์สะเทือนขวัญและคดีที่มีผลกระทบต่อการค้ารงชีวิตประจำวันของ
ประชาชนอย่างจริงจัง ต่อเนื่องและครอบคลุม ตลอดพื้นที่ โดยเฉพาะจุดที่ล่อแหลมต่อการเกิด
อาชญากรรม

3.2.2.9 จัดสายตรวจออกตรวจสืบสวนปราบปรามยาเสพติด
อย่างต่อเนืองจริงจัง และจัดทำโครงการหมู่บ้านเป้าหมายยาเสพติด เพื่ออบรมให้มีความรู้ เท่าทัน
พันภัยของยาเสพติด และทำพันธะสัญญาไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด

3.2.2.10 จัดทำแผนเผชิญเหตุ แผนป้องกันปราบปราม การปล้น
ทรัพย์ วิ่งราวทรัพย์ ฆาตกร ร้านทอง ศูนย์การค้า และทำการซักซ้อมแผนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

การควบคุมและจัดการจราจร

1. จัดกำลังตำรวจควบคุม และจัดการจราจรในบริเวณ หรือ จุดที่มี
ปัญหาจราจร กำหนดมาตรการด้านการจราจร เพื่อแก้ไขปัญหาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจน
จัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไว้อำนวยความสะดวก ตลอดเส้นทางในเขตเทศบาล
2. จัดกำลังตำรวจไว้อำนวยความสะดวกและบังคับใช้กฎหมาย
3. อบรมเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจและปลูกฝังวินัยการจราจร แก่ผู้ใช้
รถใช้ถนนอยู่เป็นประจำตลอดทั้งการฝึกอบรมลูกเสือ เนตรนารี ตาม โรงเรียนต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือ
เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรตามถนนสายต่างๆที่สถานศึกษาตั้งอยู่
4. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจราจร โดย
ร่วมประชุมกับหน่วยงานต่างๆทุกระดับ เพื่อปรับปรุงวางแผน แก้ไขปัญหา ศึกษาสภาพปัญหาและ
อุปสรรคร่วมมือกับทางหลวง เทศบาลในการจัดรถยนต์ป้องกันและลดอุบัติเหตุด้านการจราจร
อย่างสม่ำเสมอ

การประชาสัมพันธ์ และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน

1. ดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิงรุก โดยจัดเจ้าหน้าที่สำรวจชุมชนสัมพันธ์ออกดำเนินการตาม โครงการหมู่บ้าน ชมส. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง, โครงการเยาวชนสัมพันธ์, โครงการกคคคพื้นฟู ปลดปล่อย หมู่บ้านสีขาว สมาชิกแจ้งข่าว อาชญากรรม

2. รวบรวมความคิดเห็น ความเดือดร้อนของประชาชน เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุงให้บริการ โดยจัดผู้รับฟังความคิดเห็น พร้อมแบบสอบถาม

3. ประชุมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของ กค.คค.ร. สก. เป็นประจำทั้งการประชุมในสถานที่และนอกสถานที่

การปรับปรุงสถานที่ทำงานและสภาพสิ่งแวดล้อม

1. จัดพื้นที่ใช้สอยบนสถานีให้เหมาะสมพร้อมทำแผนผังไว้บนสถานี
2. จัดสถานที่จอดรถ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนไว้อย่างเป็นสัดส่วน

3. จัดสถานที่เก็บรักษาของกลาง ไว้อย่างเป็นสัดส่วน

4. จัดทำคำสั่งให้ข้าราชการตำรวจแต่ละฝ่าย แต่ละงาน ควบคุมตลอดจนทำความสะอาดสถานที่ราชการ เพื่อให้เกิดความสะอาดอยู่เสมอ

5. จัดทำโครงการ 5 ส, เพื่อให้เทคนิคหรือวิธีการจัด หรือปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้เกิดความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณภาพของงาน

การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา

1. จัดนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรทุกคน ควบคุม ดูแลข้าราชการตำรวจตามงานการบังคับบัญชา เพื่ออำนวยความสะดวก ตามคำสั่ง ตร.ที่ 1212/2537 ลง 1 ค.ค. 2537

2. ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและครอบครัวอย่างใกล้ชิด

3. ดูแลเอาใจใส่ในเรื่องค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และจัดสวัสดิการทุกรูปแบบ เช่น ร้านค้าสวัสดิการ กองทุนหมุนเวียน เพื่อให้ข้าราชการภูมิใจ

4. ทำการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง เพื่อให้ข้าราชการมีระเบียบวินัย เคารพหน้าที่ มีคุณธรรม มีความสามัคคี มีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อตนเองและประชาชน

5. ลงทัณฑ์ข้าราชการตำรวจ ที่ประพฤติตนไม่สมควร หรือกระทำผิดวินัยตำรวจ โดยเคร่งครัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่มีผู้ศึกษางานวิจัยที่ใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกับประเทศ โดยสรุปเนื้อหาของงานวิจัยได้ดังนี้

เบญจพร ทิพยกุล (2539 : 83) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสภาอากาศไทยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลาง อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ เพศ การศึกษา ไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุภัทรา โกศลมนตรี และคนอื่น ๆ (2539 : 65) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะพนักงานระดับ 4 - 6 ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ มีอิทธิพลทางตรงมากกว่า อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านมาทางปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) โดยที่ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร แนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจ องค์กรควรสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้พนักงาน การมอบหมายงานที่พนักงานมีความรู้ ความสามารถ (Work Involvement) การบริหารผลตอบแทนแก่พนักงานให้เหมาะสมกับผลงาน และความทุ่มเท (Pay) เพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำแนะนำในการทำงาน (Coworker Support) มีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานนอกจากนี้ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ และวัฒนธรรมขององค์กรก่อนที่พนักงานจะเข้าทำงานก็มีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถคาดหวังกับองค์กรได้อย่างถูกต้อง(Met Exception)

กฤษดา ดวงสว่าง (2540 : 95) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียมพบว่า ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต่ำ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (เพศ และอายุ) ลักษณะงาน (ความมีอิสระในการทำงาน)ประสิทธิภาพการทำงาน (ความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กร ความรู้สึกรว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานเงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะที่ต้องคิดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วม ในงานการบริหาร)

เทียมใจ ศิริธรรม (2540 : 98) ศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า บุคลากรจำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์และวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด มีความผูกพันต่อบริษัทระดับมาก และ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ มีความผูกพันต่อบริษัทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านการแสดงคนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ บุคลากรที่มีประสบการณ์มากมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีประสบการณ์และวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในสาขาวิชาที่ต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ลออ มีรักษ์ (2540 : 105) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกตามสถานะการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัดและประเภทของข้าราชการ มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

วัชร วัชรเสถียร (2540 : 86) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยบุคคล ได้แก่ระดับการศึกษา รัฐวิสาหกิจที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้มากที่สุด

กรกฎ พลพานิช (2540 : 54) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์การแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยทางด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานการเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2540 : 95) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 436 คน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลา ปฏิบัติงาน การศึกษา เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ เพศ สถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า พันธะสัญญาใช้ทุน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ดวงพร พรวิทยา (2540 : 85) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของ อาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาล อยู่ในระดับ ปานกลาง กลุ่มที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล 16 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อวิทยาลัย พยาบาล ในระดับมาก และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลน้อยกว่า 16 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความ ผูกพันต่อวิทยาลัย ในระดับปานกลาง

ศุภพร ศาครบุตร (2541 : 72) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุ โทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 จำนวน 291 คน พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การระดับ ปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะงาน และ ประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อรัญญา สุวรรณวิก (2541 : 87) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ยูคอมจำนวน 320 คน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับมาก พนักงานที่มีอายุมาก มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และพนักงานที่มีเงินเดือนมาก มีความ ผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย

ศิริระ ยินเจริญ (2541 : 85) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของตำรวจ อารักขาอบเขตพระราชฐาน พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน จำนวน 125 คน พบว่า ขอบเขตของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร งานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์ กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และ เพศ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

อรพินท์ สุขสถาพร (2542 : 86) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 266 คน พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันไปตามปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสระยะเวลา ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ความมีอิสระในงาน ความหลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ของงานผลป้อนกลับ ของงาน งานที่เปิด โอกาสให้แสดงความสามารถ เพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังความรู้สึกว่าตนมี ความสำคัญ

ลำพูน เอกฐิน (2542 : 75) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 480 คน พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สถานภาพสมรส ผู้ที่สมรสแล้ว มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่เป็นโสด สำหรับปัจจัยทางวุฒิการศึกษา ผู้มีวุฒิปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี รายได้ ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 25,000 บาท ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ครูผู้ปฏิบัติการสอน ในขณะที่เดียวกันผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าหมวด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน ระยะเวลาการทำงาน ครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียน ไม่เกิน 10 ปี ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยในด้านความมีอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด

นันทนา ผ่องเมธัส (2544 : 95) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ประกอบกับองค์กรมีระเบียบปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ซึ่งเป็นงานวิจัยภายในประเทศ สรุปได้ว่า ผู้บริหาร บุคลากร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เรื่อง เพศ อายุลักษณะงาน ประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยทางด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานการเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ขอบเขตของงาน

ความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเพศ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจ องค์กรควรสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้พนักงาน การมอบหมายงานที่พนักงานมีความรู้ ความสามารถ การบริหารผลตอบแทนแก่พนักงานให้เหมาะสมกับผลงาน และความทุ่มเท เพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำแนะนำในการทำงาน มีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียง ที่มีผู้ศึกษาไว้ก่อนหน้านี้แล้วในต่างประเทศ มีดังนี้

สเตียร์ (Streeters. 1977 : 45 – 56;อ้างถึงใน ไพศาล สุวรรณชาติ. 2541 : 42)

วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ศึกษาผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การคงอยู่ในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน (job performance) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

กลิสสัน และคิวริค (Glisson & Durick. 1988 : 61 – 81; อ้างถึงใน กัทริกา ศิริเพชร.

2541 : 19) ศึกษาเรื่องตัวพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรที่ให้บริการประชาชน พบว่า การศึกษาดำเนินความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคนที่สำเร็จการศึกษาดำเนินมีข้อจำกัดในการเลือก ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่ายๆ ทำให้เขาหาเหตุผลมาสนับสนุนการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยการสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กร

ทอง (Tong. 1993 : 309; อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา. 2540 : 47) ได้ศึกษาความแตกต่าง

ระหว่างความผูกพันต่อหน่วยงาน และต่อวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ โดยศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ มีระดับความผูกพันต่อวิชาชีพสูงกว่าความผูกพันต่อหน่วยงานพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชน สำหรับตัวแปรที่เกี่ยวกับอายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง พบว่าระดับเงินเดือนมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อหน่วยงานมากที่สุด

กี (Gee. 1990 : 98; อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา. 2540 : 21) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของ

ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะของงาน รูปแบบ และนโยบายขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากการสรุปรายงานงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่ง โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหาร และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะคงอยู่ในองค์การ และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะคิดเปลี่ยนงานหรือมีความต้องการเปลี่ยนงาน โยกย้าย ลาออกสูง ความผูกพันต่อองค์การยังมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับปัจจัยต่างๆ ของบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในงาน และประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันผูกพันของ
องค์กร กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรสตึก
อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 90 นาย (สถานีตำรวจภูธรสตึก. 2552 : 10)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากตำราและทำการ
รวบรวมเอกสาร โดยจัดทำแบบสอบถามขึ้นเองและแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็น
แบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยมีข้อคำถามในประเด็นต่อไปนี้คือ เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใน 5 ด้าน
คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, ด้าน
ความคาดหวังต่อองค์กร, ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรและด้านความความ
ภูมิใจและการยอมรับในองค์กร

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ นอกเหนือจากคำถามในตอนที่ 2

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความ และรายงานการวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดและหลักเกณฑ์ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

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

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และคณะกรรมการควบคุมภาคินิพนธ์ ทำการตรวจสอบเพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมตรงสภาพปัญหาเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.4.1 ดร.ผดุงชาติ ยงค์ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2.4.2 พันตำรวจโทนิยม ฤทธิ์เลื่อน รองผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

2.4.3 พันตำรวจเอกชัย โรจน์ คล้ายจินดา ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการควบคุมภาคินิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขและเสนอให้คณะกรรมการผู้ควบคุมภาคินิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองในสถานีดำรงจรรยาบรรณพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัด สุรินทร์ จำนวน 30 ตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่า เท่ากับ .8572 ซึ่งผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด โดยศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามทัศนะของประชากรที่ถูกศึกษา โดยมีวิธีการ และขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้กำกับการสถานีดำรงจรรยาบรรณ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้กำกับการสถานีดำรงจรรยาบรรณ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ แจ้งให้เจ้าหน้าที่เพื่อให้ ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวกต่างๆ กับผู้วิจัยในการเก็บรวบรวม ข้อมูล
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
4. แบบสอบถามมีทั้งหมด 90 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้และมีความสมบูรณ์จำนวน 90 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มารวบรวมเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. ลงรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
4. นำแบบสอบถามทุกฉบับประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป

ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเนนการ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ
2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
3. ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย
4. เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 111)
 - ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แสดงว่า มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำสถิติที่ใช้ในการวิจัย 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐาน ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก โดยปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่จะนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จึงมีสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล ทั้งนี้สัญลักษณ์ดังกล่าว มีนิยามความหมายเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ต่อไปนี้เป็นรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้ปฏิบัติงาน	
	จำนวน (N=90)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	86	95.56
2. หญิง	4	4.44
รวม	90	100.00
อายุ		
1. 21-30	7	7.78
2. 31-40	44	48.89
3. 41-50	33	36.67
4. 51-60	6	6.67
รวม	90	100.00
สถานภาพ		
1. โสด	7	7.78
2. สมรส	78	86.67
3. หม้าย	0	0.00
4. หย่าร้าง	5	5.56
รวม	90	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	55.56
2. ปริญญาตรี	38	42.22
3. ปริญญาโท	2	2.22
4. สูงกว่าปริญญาโท	0	0
รวม	90	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้ปฏิบัติงาน	
	จำนวน (N=90)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 1 ปี	1	1.11
2. 1-5 ปี	13	14.45
3. 6-10 ปี	20	22.22
4. 10 ปีขึ้นไป	56	62.22
รวม	90	100.00
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ		
1. งานปกครองป้องกัน	49	54.44
2. งานสืบสวน	6	6.67
3. งานธุรการ/อำนวยการ	18	20.00
4. งานจราจร	17	18.89
รวม	90	100.00
รายได้		
1. น้อยกว่า 10,000 บาท	9	10.00
2. 10,000 – 15,000 บาท	27	30.00
3. 15,001-20,000 บาท	32	35.56
4. 20,001 บาทขึ้นไป	22	24.44
รวม	90	100.00

จากตาราง 1 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย ร้อยละ 95.56 เพศหญิง ร้อยละ 4.44

จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 48.89 รองลงมา อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 36.67 อายุ 21-30 ร้อยละ 7.78 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ อายุ 51-60 ปี

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 86.67 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 7.78 ส่วนหม้ายไม่มี

จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 55.56 รองลงมา คือปริญญาตรี ร้อยละ 42.22 ส่วนสูงกว่าปริญญาโทไม่มี

จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 62.22 รองลงมาคือ ระยะ 5-10 ปี ร้อยละ 22.22 และ น้อยที่สุดระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี

จำแนกตามงานที่รับผิดชอบ ส่วนใหญ่ รับผิดชอบงานปกครองป้องกัน ร้อยละ 54.44 งานธุรการ/อำนวยการ ร้อยละ 20.00 รองลงมาคือ งานจราจร ร้อยละ 18.89 และน้อยที่สุดคือ งานสืบสวน

จำแนกตามรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 35.56 รองลงมาคือ รายได้ 10,000 – 15,000 บาท ร้อยละ 30 และน้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 10,000 บาท

ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครสตึก ปราบกฏตำรวจ 3 - 15 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครสตึก เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลผูกพันต่อองค์กรขององค์กร โดยภาพรวม และรายด้าน

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.16	0.82	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.19	0.90	ปานกลาง
ด้านความคาดหวังในองค์กร	2.81	0.96	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร	3.30	0.83	ปานกลาง
ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร	2.82	1.00	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.06	0.90	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ($\bar{X} = 3.30$) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.19$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความคาดหวังในองค์กร ($\bar{X} = 2.81$) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1. สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	2.83	0.80	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน	3.07	0.72	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	2.83	0.90	ปานกลาง
4. การเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงานมีความสะดวก ปลอดภัย และรวดเร็ว	3.67	0.76	มาก
5. สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.53	0.74	มาก
6. สถานที่ทำงานของท่านมีห้องทำงานเพียงพอ และมีสภาพห้องทำงานที่ส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.06	0.98	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.16	0.82	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 4, 5 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 การเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงานมีความสะดวก ปลอดภัย และรวดเร็วสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาได้แก่ข้อ 5 สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1,3 สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.83$) และหน่วยงานของท่านมีมุมพักผ่อนขณะเวลาพัก จากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.83$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา			
1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน	3.47	0.71	ปานกลาง
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน			
3. ท่านยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและพยายามเรียนรู้วิธีการทำงานของเพื่อนร่วมงาน			
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ			
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
6. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเสมอภาค และเป็นธรรมตามผลงานที่ปฏิบัติ			
	2.33	1.22	น้อย
รวมเฉลี่ย	3.19	0.90	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 อยู่ในระดับมาก ข้อ 6 อยู่ในระดับน้อย นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 3 ท่านยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานและพยายามเรียนรู้วิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 6 การพิจารณาความคิดเห็นความชอบในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมตามผลงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.33$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรขององค์กร ด้านความคาดหวังต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความคาดหวังต่อองค์กร			
1. งานที่ท่านรับผิดชอบเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอนาคต	2.98	0.99	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสสัมมนาฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ	2.92	1.00	ปานกลาง
3. งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและปลอดภัยจากบุคคลภายนอก อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์	3.01	0.94	ปานกลาง
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	2.44	0.97	ปานกลาง
5. การแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม	2.71	0.91	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.81	0.96	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านความคาดหวังต่อองค์กร โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 3 งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและปลอดภัยจากบุคคลภายนอก อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 3.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 5 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ทำงานได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.44$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร			
1. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรต่างๆที่องค์กรจัดขึ้น	3.68	0.85	มาก
2. เมื่อมีกิจกรรมขององค์กรนอกเวลางานท่านมักเข้าร่วมด้วยเสมอ	3.58	0.89	มาก
3. ท่านเป็นแกนนำสำคัญในการจัดกิจกรรมขององค์กรต่างๆขององค์กร	2.97	0.80	ปานกลาง
4. ท่านมักชักชวนเพื่อนร่วมงานให้เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.11	0.87	ปานกลาง
5. ท่านพอใจกับการที่องค์กรมีการจัดกิจกรรมขององค์กรต่างๆอยู่เสมอ	3.17	0.77	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.30	0.83	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 และข้อ 2 อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 1 ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรต่างๆที่องค์กรจัดขึ้น การทำงานที่นี้ทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น ($\bar{X}=4.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3 ท่านเป็นแกนนำสำคัญในการจัดกิจกรรมขององค์กรต่างๆขององค์กร ($\bar{X}=2.97$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร			
1. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก	3.13	0.91	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสนเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ	2.79	0.97	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลจากผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรเสมอเมื่อทำงานสำเร็จ	2.69	1.00	ปานกลาง
4. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ ช่วยให้คุณมีเกียรติยศและชื่อเสียง	3.16	1.12	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานให้เป็นบุคคลดีเด่นด้านต่างๆ	2.31	1.00	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.82	1.00	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 4 งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ และชื่อเสียง ($\bar{X} = 3.16$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 5 ได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานให้เป็นบุคคลดีเด่นด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.44$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตาราง 8 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ควรมีความยุติธรรมในด้านการพิจารณาความดีความชอบ	21	32.31
2	ผู้บังคับบัญชาควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเสมอภาคกันและมีภาวะผู้นำ	16	24.62
3	ควรปรับเงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงและรับประกันในความปลอดภัย	13	20.00
4	ควรจัดสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม	9	13.84
5	ควรสนับสนุนผู้ปฏิบัติให้ได้รับการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้และทักษะในการทำงานและอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน	6	9.23
	รวม	65	100

จากตาราง 8 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรสตึก มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีร้อยละสูงสุด คือควรมีความยุติธรรมในด้านการพิจารณาความดีความชอบ (ร้อยละ 32.31) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเสมอภาคกันและมีภาวะผู้นำ (ร้อยละ 24.62) ควรปรับเงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงและรับประกันในความปลอดภัย (ร้อยละ 20) ควรจัดสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน ให้มีความเหมาะสม (ร้อยละ 13.84) และควรสนับสนุนผู้ปฏิบัติให้ได้รับการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้และทักษะในการทำงานและอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน (ร้อยละ 9.23) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยจะสรุปผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ความสำคัญของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร การวางแผนพัฒนาบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ประชากรข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก จำนวนทั้งสิ้น 90 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามสำหรับการวิจัยหลังจากนั้น ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขสำนวนและภาษาที่ใช้ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ความวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.8572 แล้วจึงนำแบบสอบถามซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์ประเมิน ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและขอรับคืนแบบสอบถามด้วยตัวเองจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยได้รับความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทันทีพร้อมขอรับคืนเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 90 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก วิเคราะห์รายด้าน 5 ด้าน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 ข้อเสนอแนะ ที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ

ปานกลางทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความคาดหวังในองค์กรตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีดังนี้คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในด้านการพิจารณาความดีความชอบ ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค และปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานในองค์กรให้มีความเหมาะสม ความเป็นระเบียบ สวยงาม มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทันสมัย ทำงานให้ตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก เพื่อหาแนวทางที่จะแก้ไข และพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พบผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิจัย โดยภาพรวมพบว่า ระดับความผูกพันของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยปรากฏว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าว ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความยินดีและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรได้จัดขึ้น หรือ จากข้าราชการตำรวจด้วยกันจัดกิจกรรมขึ้น ทั้งนี้เมื่อแสดงออกถึงความรักความสามัคคีในหมู่คณะ เพราะว่าการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนนั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของจุดมุ่งหมายการทำงานอีกอย่าง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทุกสายงานจะเป็นกำลังหลักของฝ่าย “ปฏิบัติงาน” ซึ่งมีหน้าที่ทั้งดูแลปกป้อง คุ้มครองชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับภัยอันตราย ของประชาชนและตนเองทั้งสิ้น ฉะนั้นความสัมพันธ์ ความผูกพัน ความสามัคคี ของหมู่คณะ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จากเหตุผลดังกล่าว สอดคล้องกับ แนวคิด ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1988 : 91; อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์. 2546 : 390) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG เป็นการพัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีของมาสโลว์ โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์

ซึ่งจากการศึกษาของอัลเคอเฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ ในด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness:R) จะประกอบด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำ หรือมีสถานะเป็นหัวหน้า และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับคนอื่น

2. ผลการวิจัยในส่วนค่าเฉลี่ยที่มีลำดับรองลงมาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าว เป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะ ได้สำเร็จทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และองค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังทำให้ได้รับเกียรติ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน และยังส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการทั้งในการพิจารณาความดีความชอบ และส่งเสริมให้ตัวเอง พัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการ และดำรงอยู่อย่างมีความสุขในองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 71 - 72 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ ไตรจินดา, 2543 : 254 - 255) ซึ่งกล่าวไว้ว่า มูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า Motivation - Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระตุ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพอใจในการทำงานในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (Aecognition) และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) และ ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คือ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superior) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superiors) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationship Peers) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในสถานีตำรวจภูธรสตึก เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรให้อยู่กับองค์กร และเกิดความภักดีกับองค์กร ตลอดจนการนำไปใช้เพื่อการวิจัย ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรซึ่งปัจจัยดังกล่าวที่มีค่าเฉลี่ยสูงนี้ องค์กรและผู้เกี่ยวข้องควรจะดำเนินการต่างๆกับสิ่งเหล่านี้ เพื่อเพิ่มพูนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงให้ดียิ่งขึ้นไปเพื่อเป็นปัจจัยที่ใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนความผูกพันของบุคลากรให้มีต่อองค์กร นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ ประชุมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ และเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อความเข้าใจอันดีและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความคาดหวังในองค์กรด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กรที่มีค่าต่ำ ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สร้างเสริมความยุติธรรมในองค์กรเพื่อลดความขัดแย้ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาควรเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในหน้าที่ของตนเองได้อย่างอิสระ และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและมีความผูกพัน มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ในองค์กรอื่นของจังหวัดบุรีรัมย์ หรือจังหวัดอื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอื่นในลักษณะเดียวกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด
(มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม).**
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2546). **การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.**
- รายงานประจำปี (2550). กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กฤษฎา ดวงสว่าง. (2540). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- กองบัญชาการศึกษากรมตำรวจ. (2540). **คู่มือตำรวจเล่มที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ
กันตนา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต**
- โกวิท พวงงาม. (2544). **การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมติใหม่ในอนาคต.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน.**
- จุมพล หนิมพานิช. (2541). **องค์การและการจัดการ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- จรัสศรี ลิ่นทอง. (2550). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น.ที.ซี จำกัด
แอนด์ เซอร์วิสเซ จำกัด. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตชลบุรี.**
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2540). **ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.**
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.**
- ดวงพร พรวิทยา. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์
พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**

- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). **พดติกกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เทียมใจ ศิริธรรม. (2540). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทวิทยุ
การบินแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (สาขาการบริหารรัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธิดาวัฒน์ แจ่มศักดิ์. (2548). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร**. วิทยานิพนธ์
ปร.ม. (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพมาศ ชีรเวคิน. (2539). **จิตวิทยาสังคมกับชีวิต**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทนา ผ่องเกสัช. (2544). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัย
พยาบาลเกื้อการุณย์**. ปัญหาพิเศษ ปร.ม. (สาขาการบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชศิมา รอบคอบ. (2544). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กร
เกษตรกรรม**. ภาคนิพนธ์ ปร.ม. (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บรรยงค์ โคจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรียง ขจรศิลป์ และสำเนา ขจรศิลป์. (2531). **ความคิดเห็นของนักศึกษาและผู้บริหารฝ่าย
กิจการนักศึกษาเกี่ยวกับการประชุมเชียร์และการต้อนรับน้องใหม่ของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขอนแก่น**. เชียงใหม่และสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(สาขารัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจพร ทิพยกุล. (2539). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสภาอากาศไทย**.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาการบริหารงานทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปริญญา เขาวนัเจริญ. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรข้าราชการมณฑลทหารบกที่ 14**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะและการบริหารบุคคล). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยา
เขตชลบุรี.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม
กรุงเทพฯ.
- แผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. 2552 – 2554. (2551). บุรีรัมย์ : สำนักปลัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์.
- พงศ์ หงส์ศาล. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สำนักสื่อสาร
เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และปิยะนุช เงินคล้าย. (2543). **การปกครองท้องถิ่น**. วารสารวิจัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พรชัย ลิจิตธรรมโรจน์. (2545). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- ไพศาล สุวรรณธาดา. (2541). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ**.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ มหามนต์, ท่านผู้หญิง. (2542). **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร**.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทธนาคาร ผิดักฉันท
น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ**. ภาคนิพนธ์ รป.ม. (สาขาบริหารทั่วไป).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลออ มีร์กษ. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อ
สถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการบริหาร
การศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2543) **การเมืองและการปกครอง**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลำพูน เอกฐิน. (2542). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา อังกักกรมสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (สาขารัฐศาสตร์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรงค์ จันทรสร์ และอัจฉราพรณ เทชะบุรณะ. (2546). **รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎี และการ
ประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.

- เวชยันต์ จันทร์เพชร. (2549). **ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มผู้ใช้น้ำต่อการดำเนินงานของกลุ่มผู้ใช้โครงการชลประทานสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วัชร วัชรเสถียร. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ**. วิทยานิพนธ์ นศ.บ. (สาขานิเทศศาสตร์พัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2552). **ทฤษฎีแรงจูงใจ (ออนไลน์)**. แหล่งที่มา : <http://th.wikipedia.org>.
- วิญญู อังคณารักษ์. (2545). **หัวข้อปลัดกระทรวง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มติชน.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2541). **การบริหารและการเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2541). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา**. สารนิพนธ์ ปร.ม. (สาขาการบริหารรัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รสคนธ์ รัตนเฉลิมวงศ์. (2546). **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารท้องถิ่น**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : น้กกัง.
- ศิริระ ยินเจริญ. (2541). **ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจอารักขาอบเขตพระราชฐานพระตำหนักจิตรลดารโหฐาน**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (สาขาการบริหารจัดการและบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ศุภพร สากรบุตร. (2541). **ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมบัติ สืบสมาน. (2541). **วิวัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นของไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมยศ นาวิกาน. (2543). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.
- สถานีตำรวจภูธรสตึก (2552). **ข้อมูลบรรยายสรุปสถานีตำรวจภูธรสตึก**. บุรีรัมย์ : แผนกนโยบายและแผน สถานีตำรวจภูธรสตึก จังหวัดบุรีรัมย์.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2548). **วักระดับการบริหารจัดการที่ดี**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า
- สวณีย์ คงเพชรทิพย์. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการใช้บริการรถไฟฟ้า BTS ของผู้บริโภคนานฝั่งธนบุรี**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุนิจ ศรีวิหค. (2545). ความผูกพันต่อองค์การภายใต้วิกฤตทางสังคมของ
อาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขารัฐศาสตร์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภัทรา โกศลมนตรี, กนิษฐา พิพัฒพันธุ์ และลาวัณย์ เนียมลาภ. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะพนักงานการ
ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. (วิจัยสาขาการจัดการ).
กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรชิต มณีโชติ. (2547). การศึกษาสภาพการบริหารงานของ อบต. ในพื้นที่จังหวัดคราด.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุเมธ เดียวอิสเรศ.(2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2552). ประวัติสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ออนไลน์). แหล่งที่มา
www.royalthaipolice.go.th.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์. (2551ก). แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2552 – 2554.
บุรีรัมย์ : กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์.
- อมรศักดิ์ โตรส. (2540). ความคิดเห็นต่อการตรวจสอบภายในของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์
นครหลวงจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บร.ม. (สาขาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรพินท์ สุขสถาพร. (2542). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร.
ปริญญา ร.ม. (สาขารัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรัญญา สุวรรณวิค. (2541). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม. กรุงเทพฯ :
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- อลิษา สุขปิติ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อานาจ อยู่สาโก. (2549). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินของเทศบาลตำบล
พนมรุ้ง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ . บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ชีระพิมพ์และไวเท็กซ์.
ศรีสมบูรณ์ เข้มกมล. (2538). **ความคิดเห็นของข้าราชการต่อศักยภาพในการบริหารงานสภา**

ตำบลภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. 2537 : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด

ฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เศรษฐพร เบื้องศรีรักษ์. (2551). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน**

จังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ราชภัฏบุรีรัมย์.

Blum, M. L. & Noy Lor Jame C. (1968). **Industrial Psychology**. New York : Harper and Row.

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

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

Gilmer, V. H. B. (1975). **Industrial and Organizational Psychology**. New York : McGraw-Hill.

Green, C. N. (1972). **The satisfaction Performance : New Development and their**

Implication. Washington DC : Business Psychology International.

Macmillan.

Strauss, G. & Sayles, L. R. (1960). **The Human Problems of Management**. Englewood

Cliffs, NJ : Prentice – Hall.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ผดุงชาติ ยงค์

ด้วย จ.ส.ต.ทิจิต ศรีแก่นจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา: ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประจัน คณะวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คีย์ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตำรวจโทนิยม ฤทธิ์เลื่อน

ด้วย จ.ส.ต.พิชิต ศรีแก่นจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา: ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คย ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ค.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตำรวจเอกชัยโรจน์ คล้ายจินดา

ด้วย จ.ศ.ค.พิชิต ศรีแก่นจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา: ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดสอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๕๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรชุมพลบุรี

ด้วย จ.ส.ต. พิชิต ศรีแก่นจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา : ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลอง ใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ จ.ส.ต. พิชิต ศรีแก่นจันทร์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คีย์ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buri Ram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๖๗๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสตึก

ด้วย จ.ส.ต. พิชิต ศรีแก่นจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ประชัน ทะเนวัน เป็นประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

สถานีตำรวจภูธรตึก อำเภอตึก จังหวัดบุรีรัมย์

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยประกอบภาคนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านความคาดหวังในองค์กร

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการกิจกรรมขององค์กร

2.5 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด

3. คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

แต่ประการใด

4. คำตอบของท่านจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้ เท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้
เป็นอย่างดี

จ.ต.ท. พิชิต ศรีแก่นจันทร์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์

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 – 60 ปี

3. สถานภาพ

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หม้าย

() 4. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. ปริญญาโท

() 4. สูงกว่าปริญญาโท

5. ท่านปฏิบัติงานในสถานีดำรวจภูธรสตึก อ.สตึก จ.บุรีรัมย์ นานเท่าไร

() 1. น้อยกว่า 1 ปี

() 2. 1 – 5 ปี

() 3. 6 – 10 ปี

() 4. 10 ปี ขึ้นไป

5. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน

() 1. งานปกครองป้องกัน

() 2. งานสืบสวน

() 3. งานธุรการ / อำนวยการ

() 4. งานจราจร

6. ท่านมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่าไร

() 1. น้อยกว่า 10,000 บาท

() 2. 10,000 – 15,000 บาท

() 3. 15,001 – 20,000 บาท

() 4. 20,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ดังนี้

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความผูกพันของท่านมากที่สุด

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับ ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กร	ระดับความผูกพัน					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
1	สถานที่ทำงานของท่านมี เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ						
2	หน่วยงานของท่านมีการจัด อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน						
3	หน่วยงานของท่านมีมุมพักผ่อน ขณะเวลาพักจากการปฏิบัติ หน้าที่อย่างเหมาะสม						
4	การเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ ที่ ทำงานมีความสะดวก ปลอดภัย และรวดเร็ว						
5	สภาพแวดล้อม บรรยากาศใน การทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสง สว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม						
6	สถานที่ทำงานของท่านมี ห้องทำงานเพียงพอ และมีสภาพ ห้องทำงานที่ส่งเสริมให้มีความ กระตือรือร้นในการทำงาน						

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

ลำดับ ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กร	ระดับความผูกพัน					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ อย่างดีในการทำงาน						
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกิดริ ในการแสดงความคิดเห็นและรับ ฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน						
3	ท่านยอมรับในความสามารถของ ผู้ร่วมงานและพยายามเรียนรู้ วิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน						
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม และปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่าน เสมอ						
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริม ให้ท่านพัฒนาตัวเองเพื่อความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
6	การพิจารณาความคิดความชอบ ในหน่วยงานของท่านเป็นไป อย่างเสมอภาค และเป็นธรรม ตามผลงานที่ปฏิบัติ						

2.3 ด้านความคาดหวังต่อองค์กร

ลำดับ ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กร	ระดับความผูกพัน					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
1	งานที่ท่านรับผิดชอบเอื้ออำนวย ต่อความก้าวหน้าในอนาคต						

ลำดับ ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กร	ระดับความผูกพัน					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
2	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสสัมมนาฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ						
3	งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและปลอดภัยจากบุคคลภายนอก อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์						
4	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ						
5	การแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม						

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร

ลำดับ ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กร	ระดับความผูกพัน					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น						
2	เมื่อมีกิจกรรมนอกเวลา งาน ท่านมักไปเข้าร่วมด้วยเสมอ						
3	ท่านเป็นแกนนำสำคัญในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร						
4	ท่านมักชักชวนเพื่อนร่วมงานให้เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ						

ลำดับ ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กร	ระดับความผูกพัน					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
5	ท่านพอใจกับการที่องค์กรมีการ จัดกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ						

2.5 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร

ลำดับ ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กร	ระดับความผูกพัน					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ท่านได้รับการยอมรับนับถือใน ผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงานและ บุคคลภายนอก						
2	ท่านมีโอกาสเสนอแนะความ คิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานใน หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ						
3	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและ รางวัลจากผู้บังคับบัญชาหรือ องค์กรเสมอ เมื่อทำงานสำเร็จ						
4	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ ช่วยให้ ท่านมีเกียรติยศและชื่อเสียง						
5	ท่านได้รับการคัดเลือกจาก หน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่น ด้านต่างๆ						

ตอนที่ 3 การเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ท่านคิดว่าองค์การควรดำเนินการพัฒนา หรือปรับปรุงในเรื่องใดบ้างเพื่อเป็นแนวทาง
ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันต่อองค์การ

1.

.....

2.

.....

3.

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriham Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1	2.9667	.7649	30.0
2.	A2	3.3000	.7022	30.0
3.	A3	2.9333	.7849	30.0
4.	A4	3.5000	.7311	30.0
5.	A5	3.4333	.6261	30.0
6.	A6	3.1333	.8193	30.0
7.	B1	3.4667	.6288	30.0
8.	B2	3.3667	.7184	30.0
9.	B3	3.7000	.6513	30.0
10.	B4	3.1333	.6814	30.0
11.	B5	3.1333	.8193	30.0
12.	B6	2.1333	.9371	30.0
13.	C1	3.1333	.7303	30.0
14.	C2	2.7333	.9072	30.0
15.	C3	3.0667	.7849	30.0
16.	C4	2.5667	.8172	30.0
17.	C5	2.9333	.6397	30.0
18.	D1	3.6667	.7112	30.0
19.	D2	3.5667	.6789	30.0
20.	D3	2.9667	.7649	30.0
21.	D4	3.0000	.6948	30.0
22.	D5	3.1000	.6074	30.0
23.	E1	3.0667	.6397	30.0
24.	E2	2.6667	.7112	30.0
25.	E3	2.5667	.8172	30.0
26.	E4	3.0000	.7878	30.0
27.	E5	2.1000	.7589	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	82.3333	85.1954	9.2301	27

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	79.3667	78.9989	.4127	.8519
A2	79.0333	77.8954	.5492	.8480
A3	79.4000	80.0414	.3231	.8547
A4	78.8333	81.9368	.2058	.8580
A5	78.9000	81.2655	.3134	.8547
A6	79.2000	76.3034	.5743	.8464
B1	78.8667	82.6023	.1923	.8577
B2	78.9667	81.7575	.2249	.8574
B3	78.6333	80.3092	.3823	.8529
B4	79.2000	78.8552	.4855	.8500
B5	79.2000	77.7517	.4687	.8500
B6	80.2000	78.6483	.3411	.8549
C1	79.2000	82.7172	.1464	.8597
C2	79.6000	76.5241	.4945	.8490
C3	79.2667	77.9264	.4801	.8497
C4	79.7667	79.2195	.3649	.8535
C5	79.4000	78.8000	.5271	.8491
D1	78.6667	80.1609	.3556	.8536
D2	78.7667	79.7023	.4151	.8519
D3	79.3667	80.1713	.3241	.8546
D4	79.3333	80.9885	.2978	.8552
D5	79.2333	80.5989	.3876	.8528
E1	79.2667	78.8920	.5187	.8493
E2	79.6667	79.2644	.4284	.8515
E3	79.7667	76.8057	.5391	.8476
E4	79.3333	77.3333	.5226	.8483
E5	80.2333	79.2885	.3945	.8525

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 27

Alpha = .8572

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	พิชิต ศรีแก่นจันทร์
วันเดือนปีเกิด	3 พฤศจิกายน 2513
สถานที่เกิด	อ.ปทุมรัตต์ จ.ร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	34 หมู่ 13 ต.สตึก อ.สตึก จ.บุรีรัมย์
สถานที่ทำงาน	สถานีตำรวจภูธรสตึก อ.สตึก จ.บุรีรัมย์ 31150
ตำแหน่ง	ผู้บังคับหมู่ สภ.สตึก
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2529 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนปทุมรัตต์พิทยาคม อ.ปทุมรัตต์ จ.ร้อยเอ็ด พ.ศ. 2532 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนปทุมรัตต์พิทยาคม อ.ปทุมรัตต์ จ.ร้อยเอ็ด พ.ศ. 2534 โรงเรียนนักเรียนจำชุมชนพลทหารเรือ อ.สตึก จ.ชลบุรี พ.ศ. 2537 โรงเรียนตำรวจภูธร 3 ต.จอหอ อ.เมือง จ.นครราชสีมา พ.ศ. 2551 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.ศ.) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2553 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University