

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ตำรวจสายตรวจ ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความยึดมั่นผูกพันกับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การเสนอผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 2

## ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับยศปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่สายตรวจ อัตราเงินเดือนต่อเดือน สถานที่พักอาศัย

### ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของลักษณะข้อมูลทั่วไป

| ข้อมูลทั่วไป               | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------|-------|--------|
| 1. อายุ                    |       |        |
| - 20 – 25 ปี               | 14    | 4.7    |
| - 26 – 30 ปี               | 212   | 70.7   |
| - 31 – 35 ปี               | 37    | 12.3   |
| - 36 – 40 ปี               | 28    | 9.3    |
| - 40 ปีขึ้นไป              | 9     | 3.0    |
| รวม                        | 300   | 100.0  |
| 2. สถานภาพสมรส             |       |        |
| - โสด                      | 125   | 41.7   |
| - สมรส                     | 174   | 58.0   |
| - หย่า                     | 1     | 0.3    |
| รวม                        | 300   | 100.0  |
| 3. ระดับการศึกษา           |       |        |
| - ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 | 1     | 0.3    |
| - มัธยมศึกษาปีที่ 6        | 205   | 68.3   |
| - อนุปริญญาหรือเทียบเท่า   | 38    | 12.7   |
| - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า   | 56    | 18.7   |
| รวม                        | 300   | 100.0  |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป                           | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| <b>4. ระดับยศปัจจุบัน</b>              |       |        |
| - ส.ต.ต.                               | 44    | 14.7   |
| - ส.ต.ท.                               | 61    | 20.3   |
| - ส.ต.อ.                               | 155   | 51.7   |
| - จ.ส.ต.                               | 4     | 1.3    |
| - จ.ส.ท.                               | 29    | 9.7    |
| - จ.ส.อ.                               | 7     | 2.3    |
| รวม                                    | 300   | 100.0  |
| <b>5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสายตรวจ</b> |       |        |
| - 1 – 5 ปี                             | 183   | 61.0   |
| - 6 – 10 ปี                            | 101   | 33.7   |
| - 10 ปีขึ้นไป                          | 16    | 5.3    |
| รวม                                    | 300   | 100.0  |
| <b>6. อัตราเงินเดือนต่อเดือน</b>       |       |        |
| - ต่ำกว่า 5,000 บาท                    | 5     | 1.7    |
| - 5,001 – 6,000 บาท                    | 15    | 5.0    |
| - 6,001 – 7,000 บาท                    | 171   | 57.0   |
| - 7,001 – 8,000 บาท                    | 74    | 24.0   |
| - 8,001 – 9,000 บาท                    | 25    | 8.3    |
| - มากกว่า 9,000 บาท                    | 10    | 3.3    |
| รวม                                    | 300   | 100.0  |

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป                | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------|-------|--------|
| 8. สถานที่พักอาศัย          |       |        |
| - บ้านพักส่วนตัว            | 16    | 5.3    |
| - บ้านเช่า                  | 154   | 51.3   |
| - บ้านเช่าซื้อ (ผ่อนส่ง)    | 32    | 10.7   |
| - บ้านพักที่ทางราชการจัดให้ | 98    | 32.7   |
| รวม                         | 300   | 100.0  |

จากตารางที่ 3 เป็นตารางที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ว่ามีข้อแตกต่างกันอย่างไร สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. อายุ ผู้ตอบส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 ตามด้วย อายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 อายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 อายุระหว่าง 20 – 25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

2. สถานภาพสมรส ผู้ตอบส่วนใหญ่ สมรสแล้ว จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 และหย่าแล้ว จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

3.ระดับการศึกษา ผู้ตอบส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 อนุปริญญา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

4. ระดับยศ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษากับกลุ่มตำรวจชั้นประทวนเท่านั้น ระดับยศตั้งแต่ ส.ต.ต. ถึง ระดับ จ.ส.อ. แยกตามข้อมูลที่ได้ ดังนี้ ส่วนใหญ่ประมาณ

เครื่องหนึ่งของผู้ตอบ มีระดับยศ ส.ต.อ. จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมา ระดับยศ ส.ต.ท. จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ส.ต.ด. จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 จ.ส.ท. จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 จ.ส.อ. จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และ จ.ส.ต. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่สายตรวจ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบส่วนมาก ปฏิบัติหน้าที่สายตรวจนานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมาคือ 6 – 10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

6. อัตราเงินเดือนต่อเดือน ระดับอัตราเงินเดือนของผู้ตอบส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6,001 – 7,000 บาท จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 7,001 – 8,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 อัตราเงินเดือน 8,001 – 9,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 มากกว่า 9,000 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

7. สถานที่พักอาศัย ส่วนใหญ่คิดเป็นเครื่องหนึ่งของผู้ตอบ มีที่พักอาศัยเป็นบ้านเช่า จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ตามด้วย อาศัยบ้านพักที่ทางราชการจัดให้ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 เป็นบ้านเช่าซื้อ (ผ่อนส่ง) จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และมีบ้านพักส่วนตัว จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ประกอบด้วยปัจจัยในด้านต่างๆ 8 ด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลสะท้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสกระทำระหว่างกันกับผู้อื่น ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณตนเองเป็นที่พึงพิงได้ของหน่วยงาน และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน

### ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยโดยรวมเกี่ยวกับระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีอิสระในการทำงาน

| ความมีอิสระในการทำงาน   | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 1. ในการปฏิบัติงานท่านมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อหน่วยงานเสมอ                               |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 89    | 29.7   |
| - เห็นด้วย  | 141   | 47.0   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 47    | 15.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 23    | 7.7    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 2. หน่วยงานของท่านไม่สนใจว่าลักษณะการทำงานของท่านจะเป็นอย่างไร ขอให้งานที่รับผิดชอบอยู่บรรลุตามวัตถุประสงค์เท่านั้นก็พอ |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 73    | 24.3   |
| - เห็นด้วย  | 126   | 42.0   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 70    | 23.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 31    | 10.3   |
| รวม   | 300   | 100.0  |

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

| ความมีอิสระในการทำงาน   | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 3. งานในหน้าที่ของท่านต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด           |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 96    | 32.0   |
| - เห็นด้วย  | 141   | 47.0   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 70    | 13.0   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 31    | 8.0    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 4. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น<br>ได้ทันที |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 80    | 26.7   |
| - เห็นด้วย  | 161   | 53.7   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 38    | 12.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 21    | 7.0    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 5. ผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ              |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 79    | 26.3   |
| - เห็นด้วย  | 158   | 52.7   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 48    | 16.0   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 15    | 5.0    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 6. ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของท่านอย่างใกล้ชิด     |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 41    | 13.7   |
| - เห็นด้วย  | 104   | 34.7   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 95    | 31.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 60    | 20.0   |
| รวม   | 300   | 100.0  |

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

| ความมีอิสระในการทำงาน   | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 7. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 29    | 9.7    |
| - เห็นด้วย  | 87    | 29.0   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 113   | 37.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 71    | 23.7   |
| รวม   | 300   | 100.0  |

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) โดยรวมด้านความมีอิสระในการทำงาน เท่ากับ 2.73

จากตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่าในส่วนของความมีอิสระในการทำงานในหน้าที่สายตรวจ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ในการปฏิบัติงานท่านมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อหน่วยงานเสมอ ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

2. หน่วยงานของท่านไม่สนใจว่าลักษณะการทำงานท่านจะเป็นอย่างไร ขอให้ท่านรับผิดชอบอยู่บรรลุตามวัตถุประสงค์เท่านั้นก็พอ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนมาก เห็นด้วย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

3. งานในหน้าที่ของท่านต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0



รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

4. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในองค์กรประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

5. ผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ในองค์กรประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

6. ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของท่านอย่างใกล้ชิด ในองค์กรประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7

7. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน ในองค์กรประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยโดยรวมเกี่ยวกับระดับความยึดมั่น  
ผูกพันต่อองค์กร ด้านความหลากหลายของงาน

| ความหลากหลายของงาน   | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| 1. งานสำรวจสายตรวจเป็นงานที่ทำหายความสามารถของท่านพอสมควร                    |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 101   | 33.7   |
| - เห็นด้วย   | 139   | 46.3   |
| - ไม่เห็นด้วย  | 27    | 9.0    |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 33    | 11.0   |
| รวม  | 300   | 100.0  |
| 2. งานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน              |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 86    | 28.7   |
| - เห็นด้วย   | 143   | 47.7   |
| - ไม่เห็นด้วย  | 43    | 14.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 28    | 9.3    |
| รวม  | 300   | 100.0  |
| 3. งานสำรวจสายตรวจที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 71    | 23.7   |
| - เห็นด้วย   | 161   | 53.7   |
| - ไม่เห็นด้วย  | 37    | 12.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 31    | 10.3   |
| รวม  | 300   | 100.0  |

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ความหลากหลายของงาน   | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| 4. งานสายตรวจที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขอบเขตกว้างขวาง   |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 85    | 28.3   |
| - เห็นด้วย   | 146   | 48.7   |
| - ไม่เห็นด้วย  | 33    | 11.0   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 36    | 12.0   |
| รวม  | 300   | 100.0  |
| 5. ตั้งแต่ทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านยังไม่เคยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างไปจากเดิมเลย |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 41    | 13.7   |
| - เห็นด้วย   | 91    | 30.3   |
| - ไม่เห็นด้วย  | 119   | 39.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 49    | 16.3   |
| รวม  | 300   | 100.0  |
| 6. ตามความรู้สึกของท่านงานที่ปฏิบัติอยู่ทุกวันควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบ้างเพื่อลดความจำเจ   |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 78    | 26.0   |
| - เห็นด้วย   | 161   | 53.7   |
| - ไม่เห็นด้วย  | 40    | 13.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 21    | 7.0    |
| รวม  | 300   | 100.0  |

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) โดยรวมด้านความหลากหลายของงาน เท่ากับ 2.74

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ดังนี้

1. งานสำรวจสายตรวจเป็นงานที่ทำหายความสามารถของท่านพอสมควร ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และไม่เห็นด้วย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

2. งานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ในองค์ประกอบนี้ ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

3. งานสำรวจสายตรวจที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน ในองค์ประกอบนี้ ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

4. งานสายตรวจที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขอบเขตกว้างขวางและไม่ตายตัว ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และไม่เห็นด้วย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0

5. ตั้งแต่ทำงานในหน่วยงานนี้ท่านยังไม่เคยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างไปจากเดิมเลย ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7

6. ตามความรู้สึกของท่านงานที่ปฏิบัติอยู่ทุกวันควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบ้างเพื่อลดความจำเจ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ

26.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

**ตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยโดยรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับความยึดมั่น  
ผูกพันต่อองค์กร ในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน**

| ความมีเอกลักษณ์ของงาน  | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| 1. ท่านมักพบเสมอว่าไม่ทราบจะดำเนินการกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างไรดี             |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 30    | 10.0   |
| - เห็นด้วย   | 71    | 23.7   |
| - ไม่เห็นด้วย  | 137   | 45.7   |
| - ไม่เห็นด้วย  | 62    | 20.7   |
| รวม  | 300   | 100.0  |
| 2. ท่านมีความเข้าใจในลักษณะงานและแนวทางในการดำเนินงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นอย่างดี |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 87    | 29.0   |
| - เห็นด้วย   | 141   | 47.0   |
| - ไม่เห็นด้วย  | 50    | 16.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 22    | 7.3    |
| รวม  | 300   | 100.0  |
| 3. ระบบการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สายตรวจในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว     |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 79    | 26.3   |
| - เห็นด้วย   | 124   | 41.3   |
| - ไม่เห็นด้วย  | 66    | 22.0   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 31    | 10.3   |
| รวม  | 300   | 100.0  |

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ความมีเอกลักษณ์ของงาน   | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 4. ระบบการบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจนไม่มีกฎระเบียบที่ซับซ้อนที่จะทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 72    | 24.0   |
| - เห็นด้วย  | 124   | 43.7   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 66    | 21.0   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 31    | 11.3   |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 5. หน่วยงานของท่านมีการแจ้งนโยบายหรือข่าวสารให้ทราบล่วงหน้าอยู่เสมอ   |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 71    | 23.7   |
| - เห็นด้วย  | 151   | 50.3   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 47    | 15.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 31    | 10.3   |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 6. ท่านมีความพอใจกับระบบการบริหารงานในหน่วยงานของท่าน   |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 65    | 21.7   |
| - เห็นด้วย  | 150   | 50.0   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 50    | 16.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 35    | 11.7   |
| รวม   | 300   | 100.0  |

ค่าเฉลี่ยโดยรวม (X) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน เท่ากับ 2.85

จากตารางที่ 6 บ่งชี้ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานในหน้าที่สายตรวจประกอบด้วยองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ผลสรุป ดังนี้

1. ท่านมักพบเสมอว่าไม่ทราบจะดำเนินการกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างไรดี ในองค์กรประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

2. ท่านมีความเข้าใจในลักษณะงานและแนวทางการดำเนินงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นอย่างดี ในองค์กรประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

3. ระบบการบริหารงานหน้าที่สายตรวจในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว ในองค์กรประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

4. ระบบการบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจนไม่มีกฎระเบียบซับซ้อนที่จะทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ในองค์กรประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3

5. หน่วยงานของท่านมีการแจ้งนโยบายหรือข่าวสารให้ท่านทราบล่วงหน้าอยู่เสมอ ในองค์กรประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

6. ท่านมีความพอใจกับระบบการบริหารงานในหน่วยงานของท่าน ในองค์กรประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่คิดเป็นครึ่งหนึ่ง เห็นด้วย จำนวน 150 คน คิดเป็น

ร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7

**ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยโดยรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับความยืดหยุ่น  
ผูกพันต่อองค์การ ในด้านผลสะท้อนกลับของงาน**

| ผลสะท้อนกลับของงาน  | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 1. ท่านไม่เคยมีโอกาสราบเลยว่าคุณเองปฏิบัติงานในหน้าที่สายตรวจ<br>ได้ดีเพียงใด |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 30    | 10.3   |
| - เห็นด้วย  | 73    | 24.3   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 146   | 48.7   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 51    | 17.0   |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 2. ท่านมักได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ                                  |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 40    | 13.3   |
| - เห็นด้วย  | 147   | 49.0   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 82    | 27.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 31    | 10.3   |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 3. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา                                       |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 65    | 21.7   |
| - เห็นด้วย  | 143   | 47.7   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 62    | 20.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 30    | 10.0   |
| รวม   | 300   | 100.0  |



## ตารางที่ 7 (ต่อ)

| ผลสะท้อนกลับของงาน  | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 4. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน   |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 82    | 27.3   |
| - เห็นด้วย  | 150   | 50.0   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 40    | 13.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 28    | 9.3    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 5. ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่ตำรวจสายตรวจ  |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   |       |        |
| - เห็นด้วย  | 69    | 23.0   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 172   | 57.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 24    | 8.0    |
|   | 35    | 11.7   |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 6. ท่านมีโอกาสรับทราบอยู่เสมอว่างานในหน้าที่สายตรวจ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด              |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 127   | 42.3   |
| - เห็นด้วย  | 148   | 49.3   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 23    | 7.7    |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 2     | 0.7    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 7. งานหน้าที่สายตรวจอาจไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ตอบแทน แต่สิ่งที่ท่านสามารถรู้สึกได้คือ ความพึงพอใจ |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 82    | 27.3   |
| - เห็นด้วย  | 157   | 52.3   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 32    | 10.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 29    | 9.7    |
| รวม   | 300   | 100.0  |

## ค่าเฉลี่ยโดยรวม ( $\bar{X}$ ) ด้านผลสะท้อนกลับของงาน เท่ากับ 2.91

จากตารางที่ 7 บัณฑิตด้านผลสะท้อนกลับของงานในหน้าที่สายตรวจ มีองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ท่านไม่เคยมีโอกาสราบเลยว่าคุณเองปฏิบัติหน้าที่สายตรวจได้ดีเพียงใด ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

2. ท่านมักได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

3. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 143 คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

4. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานเสมอ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

5. ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่เป็นตำรวจสายตรวจ ในองค์ประกอบนี้ผลปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และไม่เห็นด้วย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

6. ท่านมีโอกาสรับทราบอยู่เสมอว่างานในหน้าที่สายตรวจท่านสามารถปฏิบัติ  
งานได้ดีเพียงใด ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 148 คน  
คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3  
ไม่เห็นด้วย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน  
คิดเป็นร้อยละ 0.7

7. งานหน้าที่สายตรวจอาจไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ตอบแทนแต่สิ่งที่ท่าน  
สามารถรู้สึกได้คือความพึงพอใจ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย  
จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 82 คน คิด  
เป็นร้อยละ 27.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  
จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยโดยรวมปัจจัยที่เกี่ยวกับความยึดมั่น  
ผูกพันต่อองค์กร ในด้านงานที่มีโอกาสการกระทำระหว่างกันกับผู้อื่น

| งานที่มีโอกาสการกระทำระหว่างกันกับผู้อื่น   | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 1. ในการปฏิบัติหน้าที่สายตรวจท่านมีโอกาสติดต่อกับบุคคล<br>หลายๆ อาชีพ                   |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 114   | 38.0   |
| - เห็นด้วย  | 132   | 44.0   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 15    | 5.0    |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 39    | 13.0   |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 2. การให้ความร่วมมือของประชาชนเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน<br>หน้าที่สายตรวจสำหรับท่าน |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 106   | 35.3   |
| - เห็นด้วย  | 141   | 47.0   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 31    | 10.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 22    | 7.3    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 3. การประสานกับหน่วยงาน เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานหน้าที่<br>สายตรวจสำหรับท่าน       |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 95    | 31.7   |
| - เห็นด้วย  | 144   | 48.0   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 28    | 9.3    |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 33    | 11.0   |
| รวม   | 300   | 100.0  |

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

| งานที่มีโอกาสกระทำระหว่างกันกับผู้อื่น                        | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 4. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 59    | 19.7   |
| - เห็นด้วย  | 178   | 59.3   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 39    | 13.0   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 24    | 8.0    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 5. งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 25    | 8.3    |
| - เห็นด้วย  | 74    | 24.7   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 169   | 56.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 32    | 10.7   |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 6. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาได้        |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 61    | 20.3   |
| - เห็นด้วย  | 149   | 49.7   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 66    | 22.0   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 24    | 8.0    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 7. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้         |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 94    | 31.3   |
| - เห็นด้วย  | 151   | 50.3   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 28    | 9.3    |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 27    | 9.0    |
| รวม   | 300   | 100.0  |

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

| งานที่มีโอกาสกระทำระหว่างกันกับผู้อื่น                                    | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 8. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในกรณีที่ท่านต้องการความช่วยเหลือ |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 90    | 30.0   |
| - เห็นด้วย  | 153   | 51.0   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 35    | 11.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 22    | 7.3    |
| รวม   | 300   | 100.0  |

ค่าเฉลี่ยโดยรวม ( $\bar{X}$ ) ด้านโอกาสการกระทำระหว่างกันกับผู้อื่น เท่ากับ 2.96

จากตารางที่ 8 แสดงถึงปัจจัยด้านโอกาสการกระทำระหว่างกันกับผู้อื่นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ วิเคราะห์ตามองค์ประกอบ ได้ผลสรุปดังนี้

1. ในการปฏิบัติงานหน้าที่สายตรวจท่านมีโอกาสติดต่อกับบุคคลหลายๆ อาชีพ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และไม่เห็นด้วย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

2. การให้ความร่วมมือของประชาชนเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานหน้าที่สายตรวจสำหรับท่าน ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

3. การประสานกับหน่วยงานเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานหน้าที่สายตรวจสำหรับท่าน ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และไม่เห็นด้วย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

4. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

5. งานของท่านไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้มีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วย จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

6. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาได้ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

7. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนมาก เห็นด้วย จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

8. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในกรณีที่ท่านต้องการความช่วยเหลือ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนมาก เห็นด้วย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยโดยรวมที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพัน  
ต่อองค์กร ในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน

| ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน  | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 1. หน่วยงานของท่านได้แสดงให้เห็นว่าท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า  |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 78    | 26.0   |
| - เห็นด้วย  | 145   | 48.3   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 50    | 16.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 27    | 9.0    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 2. ท่านมักได้รับมอบหมายงานหรือรับผิดชอบงานในหน้าที่สายตรวจ<br>ที่สำคัญอยู่เสมอ                                      |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 72    | 24.0   |
| - เห็นด้วย  | 145   | 48.3   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 61    | 20.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 22    | 7.3    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 3. หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ให้<br>ความยุติธรรมเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 38    | 12.7   |
| - เห็นด้วย  | 70    | 23.3   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 150   | 50.0   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 42    | 14.0   |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 4. เมื่อกิจกรรมหรือโครงการใหม่ๆ ท่านมักได้รับความไว้วางใจในการ<br>มีส่วนร่วมในการดำเนินการเสมอ                      |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 82    | 27.3   |
| - เห็นด้วย  | 128   | 42.7   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 68    | 22.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 22    | 7.3    |
| รวม   | 300   | 100.0  |

ค่าเฉลี่ยโดยรวม ( $\bar{X}$ ) ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน เท่ากับ 2.84



จากตารางที่ 9 แสดงถึงปัจจัยความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน วิเคราะห์จากองค์ประกอบ สรุปผลได้ดังนี้

1. หน่วยงานของท่านได้แสดงให้เห็นว่าท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า ใน องค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 27 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.0

2. ท่านมักได้รับมอบหมายงานหรือรับผิดชอบงานในหน้าที่สายตรวจที่สำคัญ อยู่เสมอ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 145 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

3. หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติไม่ให้ความ ยุติธรรมเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนมากประมาณ ครึ่งหนึ่ง ไม่เห็นด้วย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

4. เมื่อมีกิจกรรมหรือโครงการใหม่ๆ ท่านมักได้รับความไว้วางใจในการมี ส่วนร่วมในการดำเนินการเสมอ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 82 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพัน  
ต่อองค์กร ในด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้

| ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้  | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 1. การปฏิบัติงานในหน้าที่สายตรวจของท่านปัจจุบันมีความมั่นคงดีแล้ว   |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 74    | 24.7   |
| - เห็นด้วย  | 126   | 42.0   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 73    | 24.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 27    | 9.0    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 2. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหน่วยงานได้แสดงให้เห็นถึง<br>ความสามารถที่จะช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับท่านได้ |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 85    | 28.3   |
| - เห็นด้วย  | 122   | 40.7   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 52    | 17.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 41    | 13.7   |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 3. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์แต่ใช้เหตุผล<br>ในการตัดสิน                                 |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 57    | 19.0   |
| - เห็นด้วย  | 161   | 53.7   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 65    | 21.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 17    | 5.7    |
| รวม   | 300   | 100.0  |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้   | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 4. หน่วยงานของท่านมักมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความผิดของบุคลากร<br>อย่างเหมาะสมและมีความเป็นธรรม                |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 59    | 19.7   |
| - เห็นด้วย  | 156   | 52.0   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 67    | 22.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 18    | 6.0    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 5. การพัฒนาเจ้าหน้าที่สายตรวจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>เป็นเป้าหมายหลักของสถานีตำรวจนครบาล      |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 94    | 31.3   |
| - เห็นด้วย  | 154   | 51.3   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 31    | 10.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 21    | 7.0    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 6. ท่านเห็นด้วยกับหลักการพัฒนาเจ้าหน้าที่สายตรวจให้สามารถปฏิบัติงาน<br>ได้อย่างมีประสิทธิภาพ                |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 84    | 28.0   |
| - เห็นด้วย  | 157   | 52.3   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 30    | 10.0   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 29    | 9.7    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 7. นอกจากงานที่ท่านต้องรับผิดชอบแล้วนั้น ท่านไม่มีความจำเป็นที่จะ<br>ต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่สังกัดอยู่ |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 9     | 3.0    |
| - เห็นด้วย  | 45    | 15.0   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 167   | 55.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 79    | 26.3   |
| รวม   | 181   | 100.0  |

## ค่าเฉลี่ยโดยรวม ( $\bar{X}$ ) ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ เท่ากับ 2.93

จากตารางที่ 10 แสดงถึงปัจจัยความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ของเจ้าหน้าที่สายตรวจ วิเคราะห์จากองค์ประกอบ ได้ผลสรุปดังนี้

1. การปฏิบัติงานในหน้าที่สายตรวจของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคงดีแล้ว ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

2. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหน่วยงานได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับท่านได้ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7

3. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์แต่ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

4. หน่วยงานท่านมักมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความผิดของบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีความเป็นธรรม ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

5. การพัฒนาเจ้าหน้าที่สายตรวจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นเป้าหมายหลักของสถานีตำรวจนครบาล ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

6. ท่านเห็นด้วยกับหลักการพัฒนาเจ้าหน้าที่สายตรวจให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

7. นอกจากงานในหน้าที่ของท่านที่ต้องรับผิดชอบแล้วนั้นท่านไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่สังกัดอยู่ ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนมาก ไม่เห็นด้วย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 เห็นด้วย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพัน  
ต่อองค์กร ในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน

| ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน  | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| 1. ท่านมีความพอใจในการได้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่สายตรวจในหน่วยงาน                                       |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 59    | 19.7   |
| - เห็นด้วย   | 174   | 58.0   |
| - ไม่เห็นด้วย  | 44    | 14.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 23    | 7.7    |
| รวม  | 300   | 100.0  |
| 2. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 76    | 25.3   |
| - เห็นด้วย   | 169   | 56.3   |
| - ไม่เห็นด้วย  | 38    | 12.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 17    | 5.7    |
| รวม  | 300   | 100.0  |
| 3. ท่านยินดีที่จะใช้ความพยายามทุกด้านเพื่อให้งานด้านสายตรวจดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย                 |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 78    | 26.0   |
| - เห็นด้วย   | 166   | 55.3   |
| - ไม่เห็นด้วย  | 33    | 11.0   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 23    | 7.7    |
| รวม  | 300   | 100.0  |

## ตารางที่ 11 (ต่อ)

| ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน   | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 4. ท่านมักจะโต้ตอบและปกป้องหน่วยงานของท่านทุกครั้งเมื่อมีผู้มาพูด<br>ให้หน่วยงานของท่านเสียหาย      |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 66    | 22.0   |
| - เห็นด้วย  | 158   | 52.7   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 52    | 17.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 24    | 8.0    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 5. ท่านมีความห่วงใยและกังวลใจกับเป้าหมายและการดำเนินงานอยู่ตลอดเวลา                                 |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 76    | 25.3   |
| - เห็นด้วย  | 154   | 51.3   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 43    | 14.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 27    | 9.0    |
| รวม   | 300   | 100.0  |
| 6. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะย้ายไปสู่อาชีพใหม่ทุกเมื่อ หากงานนั้นมีความก้าวหน้ากว้างงานที่ปฏิบัติอยู่ |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง   | 74    | 24.7   |
| - เห็นด้วย  | 131   | 43.7   |
| - ไม่เห็นด้วย   | 64    | 21.3   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 31    | 10.3   |
| รวม   | 300   | 100.0  |

## ตารางที่ 11 (ต่อ)

| ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน                    | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| 7. ท่านมักพูดถึงหน่วยงานที่ท่านสังกัดในแง่ลบ                 |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 28    | 9.3    |
| - เห็นด้วย   | 45    | 15.0   |
| - ไม่เห็นด้วย  | 155   | 51.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง                                       | 72    | 24.0   |
| รวม  | 300   | 100.0  |
| 8. ท่านมักสรรเสริญหน่วยงานที่ท่านสังกัดให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ |       |        |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 105   | 35.0   |
| - เห็นด้วย   | 115   | 38.3   |
| - ไม่เห็นด้วย  | 53    | 17.7   |
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง                                       | 27    | 9.0    |
| รวม  | 300   | 100.0  |

ค่าเฉลี่ยโดยรวม ( $\bar{X}$ ) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน เท่ากับ 2.75

จากตารางที่ 11 แสดงถึงปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน วิเคราะห์องค์ประกอบได้ผลสรุปดังนี้

1. ท่านมีความพอใจในการได้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่สายตรวจในหน่วยงาน ในองค์ประกอบนี้ผู้ตอบส่วนมาก เห็นด้วย จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

2. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ในองค์ประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7



3. ท่านยินดีที่จะใช้ความพยายามทุกด้านเพื่อให้งานด้านสายตรวจดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ในองค์กรประกอบนี้ปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

4. ท่านมักโต้ตอบและปกป้องหน่วยงานทุกครั้งเมื่อมีผู้มาพูดให้หน่วยงานของท่านเสียหาย ในองค์กรประกอบนี้ ปรากฏว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

5. ท่านมีความหวังใยและกังวลใจกับเป้าหมายและการดำเนินการของหน่วยงานอยู่ตลอดเวลา ในองค์กรประกอบนี้ปรากฏว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

6. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะย้ายไปสู่อาชีพใหม่ทุกเมื่อ หากงานนั้นมีความก้าวหน้ากว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในองค์กรประกอบนี้ปรากฏว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

7. ท่านมักพูดถึงหน่วยงานที่ท่านสังกัดในแง่ลบ ในองค์กรประกอบนี้ปรากฏว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 เห็นด้วย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

8. ท่านมักสรรเสริญหน่วยงานที่ท่านสังกัดให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ ในองค์กรประกอบนี้ปรากฏว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

**ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความยึดมั่น  
ผูกพันต่อองค์การกับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่  
ตำรวจสายตรวจ**

ในส่วนนี้จะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้  
สถิติค่าไคสแควร์ และค่าแกมมา ในการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานตามที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1** เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความอิสระในงานสูง จะมีความยึดมั่น  
ผูกพันต่อองค์การมากกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความอิสระ  
ในงานต่ำ

**ตารางที่ 12** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานกับความยึดมั่นผูกพัน  
ต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

| ความมีอิสระในงาน | ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ |              |               | รวม            |
|------------------|----------------------------------|--------------|---------------|----------------|
|                  | ต่ำ                              | ปานกลาง      | สูง           |                |
| ต่ำ              | 46<br>(15.3)                     | -            | -             | 46<br>(15.3)   |
| ปานกลาง          | 4<br>(1.3)                       | 93<br>(31.0) | 61<br>(20.3)  | 158<br>(52.7)  |
| สูง              | -                                | 4<br>(1.3)   | 92<br>(30.7)  | 96<br>(30.7)   |
| รวม              | 50<br>(16.7)                     | 97<br>(32.3) | 153<br>(51.0) | 300<br>(100.0) |

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$X^2 = 365.47713$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.97641$$

จากตารางที่ 12 พบว่า ความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ความมีอิสระในงาน มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจต่อองค์กร และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และเป็นไปในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีความมีอิสระในงานสูง กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยที่ขอบเขตของงานและวิธีการทำงาน มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและวิจารณญาณ ในการตัดสินใจขณะกำลังปฏิบัติหน้าที่ โดยที่งานนั้นต้องมีขอบเขตและมีมาตรฐานการทำงาน และมีการนำสิ่งใหม่ๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับนโยบายการปฏิบัติงานสายตรวจ และในการปฏิบัติงานมีการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ไม่ใช่อำนาจที่เป็นรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามมา ดังที่ เทพพนม เมืองแมน (2529) กล่าวว่า เนื่องจากทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำงานบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอย่างไรจะเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ยิ่งไปกว่านั้นการใช้การควบคุมนิเทศอย่างใกล้ชิด โดยการกำหนดกฎเกณฑ์ในลักษณะที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันน้อยที่สุดจะสร้างความกดดันให้กับบุคคลนั้น หากความกดดันมีมากขึ้นก็จะทำให้บุคคลนั้นโอดอกรโดยการลาออกจากงาน นอกจากนี้ Poter, Laweer และ Hackman (1975) ได้กล่าวว่า งานที่มีอิสระสูง และเปิดโอกาสให้คนที่ทำมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จไม่ว่าผลงานนั้นจะออกมาเป็นอย่างไร เขาจะรู้สึกว่ามันขึ้นอยู่กับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความพยายามของเขาเอง และผลการทำงานที่ได้ออกมานี้ก็ไม่ได้ออกมาจากการทำงานตามคำสั่ง แต่มาจากความสามารถในตัวของผู้ปฏิบัติงานเอง การที่บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองหรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจะนำผลมาสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความหลากหลายของงานสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความหลากหลายของงานต่ำ

**ตารางที่ 13** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายของงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

| ความหลากหลายของงาน | ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร |              |               | รวม            |
|--------------------|---------------------------------|--------------|---------------|----------------|
|                    | ต่ำ                             | ปานกลาง      | สูง           |                |
| ต่ำ                | 49<br>(16.3)                    | 2<br>(0.7)   | -             | 51<br>(17.0)   |
| ปานกลาง            | 1<br>(0.3)                      | 79<br>(26.3) | 21<br>(7.0)   | 101<br>(33.7)  |
| สูง                | -                               | 16<br>(5.3)  | 132<br>(44.0) | 148<br>(49.3)  |
| รวม                | 50<br>(16.7)                    | 97<br>(32.3) | 153<br>(51.0) | 300<br>(100.0) |

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$X^2 = 418.63682$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.97108$$

จากตารางที่ 13 พบว่า ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ความหลากหลายของงาน มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจต่อองค์กร และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และเป็นไปในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความหลากหลายของงานสูง เป็นลักษณะของงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้เทคนิควิธีการในการจับกุมคนร้ายและดูแลรักษาความปลอดภัยให้กับประชาชน เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีความเห็นว่า งานสายตรวจเป็นงานที่ทำหายความสามารถ เนื่องจากต้องมีการใช้ไหวพริบในการปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ งานที่ทำหายจึงเปรียบเสมือนแรงกระตุ้นและเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน โดย

เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจจะเกิดความรู้สึกว่า เขาได้รับผิดชอบต่องานและจะต้องเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานอย่างมาก ผลที่ตามมานอกจากในการปฏิบัติหน้าที่จะประสบความสำเร็จแล้ว ยังก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อหน่วยงานด้วย การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือได้ใช้ความชำนาญเฉพาะเพื่อให้งานนั้นนำมาซึ่งความสำเร็จและงานนั้นต้องไม่ซ้ำซากจำเจ จะทำให้เกิดความพอใจในงานและนำไปสู่ความผูกพันกับงานมากขึ้น ดังที่ **Mattaz (1988)** ได้ศึกษาความหลากหลายของงาน พบว่า มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่รับรู้ว่าจะได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายของงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า คนที่รับรู้ว่าจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายของงานน้อย นอกจากนี้ **Walker และ Guest (อ้างถึงใน ร.ด.ท.วีรพล พงษ์จรัสศักดิ์, 2539)** พบว่า คนงานที่ทำงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นงานที่ต้องปฏิบัติแบบซ้ำซาก มีลักษณะงานที่ยุ่งเกินไปและมีแบบแผนตายตัวทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ทำให้มีอัตราการขาดงาน ออกจากงานและไม่พึงพอใจในงานสูง กล่าวโดยสรุปแล้วในเรื่องของความหลากหลายของงาน จะพบว่า หากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจได้ทำงานที่มีความหลากหลายของงานและมีความท้าทายในงานสูง จะนำไปสู่ความผูกพันต่อหน่วยงาน เนื่องจากได้ใช้ความคิด ความสามารถต่างจากงานที่มีความจำเจเบื่อหน่าย จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีเอกลักษณ์ของงานสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความมีเอกลักษณ์ของงานต่ำ

ตารางที่ 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมีเอกลักษณ์ของงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

| ความมีเอกลักษณ์ของงาน | ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร |              |               | รวม            |
|-----------------------|---------------------------------|--------------|---------------|----------------|
|                       | ต่ำ                             | ปานกลาง      | สูง           |                |
| ต่ำ                   | 50<br>(16.7)                    | 10<br>(3.3)  | -             | 60<br>(20.0)   |
| ปานกลาง               | -                               | 82<br>(27.3) | 23<br>(7.7)   | 105<br>(35.0)  |
| สูง                   | -                               | 5<br>(1.7)   | 130<br>(43.3) | 135<br>(45.0)  |
| รวม                   | 50<br>(16.7)                    | 97<br>(32.3) | 153<br>(51.0) | 300<br>(100.0) |

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$X^2 = 409.12311$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.99054$$

จากตารางที่ 14 พบว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจต่อองค์กร และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทางการสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และเป็นไปในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความมีเอกลักษณ์ของงานสูง กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความเข้าใจในลักษณะของงานที่รับผิดชอบและทราบถึงแนวทางในการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบอยู่เป็นอย่างดี มีความชัดเจนในเรื่องของระบบการบริหารของงานสายตรวจ มีความชัดเจน ไม่มีกฎระเบียบที่ซับซ้อนมากเกินไป ทำให้การปฏิบัติงานไม่ล่าช้า มีการแจ้งนโยบายการบริหารงาน

สายตรวจหรือข่าวสารที่สำคัญให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทราบอยู่เสมอ ทำให้เกิดความพอใจในระบบการบริหารงานสายตรวจอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้วิจัยเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงานหรือการเข้าใจงานอย่างถ่องแท้ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 4** เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับผลสะท้อนกลับของงานสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับผลสะท้อนกลับของงานต่ำ

**ตารางที่ 15** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลสะท้อนกลับของงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

| ผลสะท้อนกลับของงาน | ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร |              |               | รวม            |
|--------------------|---------------------------------|--------------|---------------|----------------|
|                    | ต่ำ                             | ปานกลาง      | สูง           |                |
| ต่ำ                | 25<br>(8.3)                     | 4<br>(1.3)   | -             | 29<br>(9.7)    |
| ปานกลาง            | 25<br>(8.3)                     | 85<br>(28.3) | 63<br>(21.0)  | 173<br>(57.7)  |
| สูง                | -                               | 8<br>(2.7)   | 90<br>(30.0)  | 98<br>(32.7)   |
| รวม                | 50<br>(16.7)                    | 97<br>(32.3) | 153<br>(51.0) | 300<br>(100.0) |

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$X^2 = 190.92624$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.93084$$

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ผลสะท้อนกลับของงาน มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจต่อองค์กร และเมื่อ

พิจารณาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และเป็นไปในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจได้รับผลสะท้อนกลับของงานสูง กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานสายตรวจทางหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้รับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานสายตรวจ ทำให้ทราบว่าตนเองสามารถปฏิบัติหน้าที่สายตรวจได้ดีเพียงใด และเมื่องานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์จะได้รับคำชมเชยหรือคำตอบแทนเป็นรางวัล ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาว่าสามารถปฏิบัติงานหน้าที่สายตรวจได้ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยใช้เหตุผลในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานด้วย การได้รับการสนับสนุนและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน จะมีอิทธิพลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ **Sheldon** พบว่า การปฏิสังสรรค์ในทางสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การปฏิสังสรรค์ดังกล่าวเป็นการลงทุนชนิดหนึ่ง ซึ่งบุคคลอาจพัฒนาโดยรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัวก็ได้ นอกจากนี้ **Hrebiniak** และ **Alutto** (1972) ได้ศึกษาพบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร มีลักษณะของการร่วมมือ การช่วยเหลือ เป็นมิตรที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร งานในหน้าที่สายตรวจบางครั้งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับกลับมา แต่สิ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่สายตรวจสามารถรู้สึกได้ คือ ความพึงพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **Mathieu** (1991) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการสำรวจจากทหารใหม่ 588 คน พบว่า ตัวแปรของประสบการณ์ที่ทหารเหล่านี้ได้รับจากการฝึกฝนในหน่วย การได้รับผลป้อนกลับของงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้



**สมมติฐานที่ 5** เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีโอกาสกระทำระหว่างกันกับผู้อื่นสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีโอกาสกระทำระหว่างกันกับผู้อื่นต่ำ

**ตารางที่ 16** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีโอกาสกระทำระหว่างกันกับผู้อื่นกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

| การมีโอกาสกระทำระหว่างกันกับผู้อื่น | ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร |              |               | รวม            |
|-------------------------------------|---------------------------------|--------------|---------------|----------------|
|                                     | ต่ำ                             | ปานกลาง      | สูง           |                |
| ต่ำ                                 | 50<br>(16.7)                    | -            | -             | 50<br>(16.7)   |
| ปานกลาง                             | -                               | 63<br>(21.0) | 7<br>(2.3)    | 70<br>(23.3)   |
| สูง                                 | -                               | 34<br>(11.3) | 146<br>(48.7) | 180<br>(60.0)  |
| รวม                                 | 50<br>(16.7)                    | 97<br>(32.3) | 153<br>(51.0) | 300<br>(100.0) |

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$X^2 = 428.79637$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.97830$$

จากตารางที่ 16 พบว่า การมีโอกาสกระทำระหว่างกันกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือการมีโอกาสกระทำระหว่างกันกับผู้อื่น มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจต่อองค์กร และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และเป็นไปในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีลักษณะงานที่มีโอกาสกระทำระหว่างกันกับผู้อื่นสูง กล่าวคืองานในหน้าที่สายตรวจเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องในหลายๆ อาชีพ โดยเฉพาะกับประชาชน ซึ่งถือว่าตำรวจสายตรวจเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด นอกจากการได้มีโอกาสร่วมกันกับผู้อื่นแล้ว ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นไม่ว่าจะเป็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน หรือกับบุคคลใน

อาชีพต่างๆ ด้วย หากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจได้มีโอกาสกระทำระหว่างกันกับผู้อื่นและมีความคิดเห็นมากเท่าใด จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เพราะการที่ได้มีโอกาสพบปะพูดคุยและสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติงานในหลายๆ อาชีพ จะทำให้รู้สึกมีความแน่นแฟ้นและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **เซาวลิต ดนานนท์ชัย (2532)** ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า การทำงานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ **Mathieu และ James (1991)** พบว่า ลักษณะของงานที่พัฒนาศักยภาพ ได้แก่ งานที่ได้มีการกระทำระหว่างกันกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 6** เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงานสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงานต่ำ

**ตารางที่ 17** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงานกับความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

| ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน | ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร |              |               | รวม            |
|--|---------------------------------|--------------|---------------|----------------|
|  | ต่ำ                             | ปานกลาง      | สูง           |                |
| ต่ำ                                    | 50<br>(16.7)                    | 8<br>(2.7)   | -             | 58<br>(19.3)   |
| ปานกลาง                                | -                               | 81<br>(27.0) | 40<br>(13.3)  | 121<br>(40.3)  |
| สูง                                    | -                               | 8<br>(2.7)   | 113<br>(37.7) | 121<br>(40.3)  |
| รวม                                    | 50<br>(16.7)                    | 97<br>(32.3) | 153<br>(51.0) | 300<br>(100.0) |

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$\chi^2 = 364.21688$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.97193$$

จากตารางที่ 17 พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สายตรวจต่อองค์กร และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และเป็นไปในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานสูง เกี่ยวกับการเข้าใจในบทบาทของตนเองว่ามีหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างไร เมื่อบุคคลทุกคนที่เป็นสมาชิกขององค์กร จะต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบของตนอย่างดีที่สุดและเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบต่องานสายตรวจ และเมื่อปฏิบัติหน้าที่เกิดผลสำเร็จจะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน จะเปรียบเสมือนรางวัลจากหน่วยงานที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เขาได้ทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับหน่วยงาน ทำให้รู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้แก่หน่วยงานได้และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า โดยอาจกระทำได้หลายลักษณะ เช่น การรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากปกติ การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีความรู้สึกว่าหน่วยงานเล็งเห็นความสำคัญของตนเอง ก็จะมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ เนื่องจากหน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญพวกเขาได้ ดังที่ Buchaman (1974) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน เป็นองค์ประกอบที่สร้างความรู้สึกผูกพันหน่วยงาน ซึ่งเขาพบว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรหรือหน่วยงานสูง เนื่องจากบุคคลนั้นจะได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่าและสามารถทำประโยชน์แก่หน่วยงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โสภาก ทรัพย์มากอุดม (2533) พบว่า ตัวแปรประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้สูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ต่ำ

ตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

| ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ | ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร |              |               | รวม            |
|---------------------------------------|---------------------------------|--------------|---------------|----------------|
|                                       | ต่ำ                             | ปานกลาง      | สูง           |                |
| ต่ำ                                   | 46<br>(15.3)                    | -            | -             | 46<br>(15.3)   |
| ปานกลาง                               | 4<br>(1.3)                      | 88<br>(29.3) | 14<br>(4.7)   | 106<br>(35.3)  |
| สูง                                   | -                               | 9<br>(3.0)   | 139<br>(46.3) | 148<br>(49.3)  |
| รวม                                   | 50<br>(16.7)                    | 97<br>(32.3) | 153<br>(51.0) | 300<br>(100.0) |

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$X^2 = 464.14727$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.98969$$

จากตารางที่ 18 พบว่า ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจต่อองค์กร และเมื่อพิจารณาในระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และเป็นไปในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความรู้สึกที่หน่วยงานสามารถเป็นที่พึงพิงให้กับเขาได้สูง เนื่องจากหน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ทำให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ดังที่ มาสโลว์ (อ้างถึงใน ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, 2539) กล่าวถึงความต้องการทางร่างกายหรือความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความพึงพิงได้ของหน่วยงานหรืออาจเป็น

ความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน หากเจ้าหน้าที่สายตรวจมีความรู้สึกว่าหน่วยงานที่เขาทำอยู่นั้น มีความน่าเชื่อถือและมีความมั่นคง จะทำให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานในหน่วยงานนั้นและมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานตามไปด้วย ในเรื่องของความมั่นคงในการทำงานนั้น นักทฤษฎีหลายท่าน เห็นว่า เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน หากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความมั่นคงให้แก่บุคคลได้ ก็จะมีผลทำให้บุคคลนั้นขาดความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ในเรื่องของความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ พบว่า บุคคลซึ่งทำงานในหน่วยงานที่มีความน่าเชื่อถือและมีความมั่นคงในการทำงาน จะทำให้มีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Lewis (1957) ซึ่งทำการศึกษาความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐแถบตะวันตกของสหรัฐอเมริกา พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความรู้สึกว่สถาบันที่ตนสอนอยู่มีเกียรติยศและชื่อเสียง ก็จะมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อสถาบันมากกว่า อาจารย์ที่มีความรู้สึกว่สถาบันที่ตนสอนอยู่ไม่มีความสำคัญ ซึ่งความจงรักภักดีดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง นอกจากนี้ นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร พบว่า ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ความเชื่อถือได้และพึ่งพาได้ขององค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 8** เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานต่ำ

**ตารางที่ 19** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

| ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน | ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร |              |               | รวม            |
|---|---------------------------------|--------------|---------------|----------------|
|   | ต่ำ                             | ปานกลาง      | สูง           |                |
| ต่ำ                                       | 50<br>(16.7)                    | 1<br>(0.3)   | -             | 51<br>(17.0)   |
| ปานกลาง                                   | -                               | 73<br>(24.3) | 11<br>(3.7)   | 84<br>(28.0)   |
| สูง                                       | -                               | 23<br>(7.7)  | 142<br>(47.3) | 165<br>(55.0)  |
| รวม                                       | 50<br>(16.7)                    | 97<br>(32.3) | 153<br>(51.0) | 300<br>(100.0) |

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$X^2 = 442.74579$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.97821$$

จากตารางที่ 19 พบว่า ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และเป็นไปในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานสูง ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวจะมีความคลุมเครือและไม่เฉพาะเจาะจง เมื่อความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานด้วยดี จะมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น แต่หากมีความ

แตกต่างระหว่างความคาดหวังกับการตอบสนองจากหน่วยงาน ก็จะเป็นตัวทำลายความผูกพันต่อองค์กรลง ในเรื่องของความก้าวหน้าในงาน จะเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **Alutto, Hrebiniak และ Alonso** (1972) พบว่า ความไม่พอใจในนโยบายการให้รางวัลตอบแทนขององค์กรหรือระดับความก้าวหน้าในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรให้ลดลงได้ สำหรับในด้านของการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชานั้น **Porter และ Steers** (อ้างถึงใน วีระนาถ มานะกิจ, 2527) กล่าวว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะชอบผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นมิตร ชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ **Green** (1985) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพต่ำนั้น ผู้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงานที่ยาก ส่วนในด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพสูงนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสนทนากเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องราวและปัญหาต่างๆ โดยให้ความสนใจอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงทางสังคมหรือบุคลิกระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความเชื่อมโยงนี้จะทำให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและปราศจากความแปลกแยก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **อห์นัตซีย คงจันทร์** (2529) ได้สรุปผลขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในด้านของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### ส่วนที่ 4 การเสนอผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 2

การศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ของแต่ละสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 10 นาย ผลการสัมภาษณ์มีดังนี้

**กรณีศึกษาที่ 1** ส.ต.ท.วิชัย (นามสมมติ) อายุ 30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา ปฏิบัติงานในหน้าที่สายตรวจมา 6 ปี ปัจจุบันได้รับเงินเดือน 7,000 บาท ต่อเดือน สถานที่พักอาศัยเป็นบ้านเช่าในซอยวัดคูบอน ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสายตรวจว่า ผู้บังคับบัญชาเมื่อมอบหมายงานให้ปฏิบัติแล้ว จะให้พวกเขาได้มีโอกาสในการแสดงความเห็นบ้าง แต่ยังคงมีการควบคุมให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะเสมอ งานที่ได้รับมอบหมายที่ผ่านมายังไม่ค่อยมีความท้าทาย ต่อสู้กับคนร้ายรุนแรงมากนัก เพราะคนร้ายมักยอมจำนนโดยง่าย เมื่อแสดงตัวว่าเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น กรณีคนร้ายชิงทรัพย์เจ้าทุกข์ ในซอยสยามธานี ซึ่งเกิดขึ้นบ่อยครั้ง เนื่องจากเป็นซอยเปลี่ยว เมื่อออกตรวจก็สามารถจับได้ทั้งหมด โดยที่คนร้ายยังไม่ได้ทำการต่อสู้ นอกจากวิ่งหนีทำให้ต้องวิ่งไล่จับ เมื่อมีผลงานผู้บังคับบัญชาก็จะให้คำชมเชยและให้กำลังใจในการทำงาน บุคคลต่างๆ ที่มาติดต่อที่สถานีตำรวจนครบาลคั่นนายยาวส่วนมากจะเป็นชาวบ้าน ที่อยู่อาศัยในละแวกนั้น จึงทำให้มีความสนิทสนมคุ้นเคยกัน ในปัจจุบันมีความรู้สึกพอใจและภูมิใจในงานสายตรวจและคิดว่าจะตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เพื่อจะได้มีความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากนี้ยังได้เสนอความคิดเห็นบางประการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยการเสนอในด้านของงบประมาณ ด้านน้ำมันเชื้อเพลิงที่ใช้เติมรถจักรยานยนต์ เพราะปัจจุบันถูกตัดงบประมาณให้ลดลงเรื่อยๆ ทำให้ไม่เพียงพอต่อการออกตรวจความสงบเรียบร้อยของประชาชน และควรดูแลในเรื่องของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เช่น วิทยุสื่อสาร อาวุธปืน เป็นต้น ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

**กรณีศึกษาที่ 2** ส.ต.อ.อรุณ (นามสมมติ) อายุ 31 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานสายตรวจมา 8 ปี ปัจจุบันได้รับเงินเดือน 7,430 บาท ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับงานสายตรวจว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติและต้องรายงานผลการปฏิบัติงานให้ทราบอยู่เสมอ สามารถแสดงความคิดเห็นได้ในบางโอกาส งานที่ได้รับมักมีการเปลี่ยนแปลงทำให้ไม่เกิดความซ้ำซากจำเจ ชุมชนโรงปูนเป็นบริเวณชุมชนที่สายตรวจ



จำเป็นต้องเข้าไปดูแลเป็นพิเศษ เพราะเป็นชุมชนแออัด มีการขายยาเสพติด โดยเฉพาะยาบ้า ซึ่งมียอดการจับกุมสูงขึ้น โดยการขายให้กับนักเรียน นักศึกษา ในการสืบหาแหล่งขายที่แท้จริงจึงเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและเสี่ยงภัย แต่รู้สึกชอบและมีการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานด้วย ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่สายตรวจ มักได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ปัจจุบันมีความพอใจในงานสายตรวจที่ทำอยู่ ยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ควรมีการปรับปรุงบางส่วนเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น คือ การสั่งการของผู้บังคับบัญชา ควรเลือกและสอบถามผู้ปฏิบัติว่าพอใจที่จะทำงานนั้นหรือไม่ และการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ไม่ควรที่จะเลือกคนที่พอใจหรือเฉพาะคนสนิทเท่านั้น ควรจ่ายงานให้มีความเสมอภาค เพื่อให้ผลงานของผู้ปฏิบัติงานไม่มีความเหลื่อมล้ำกันมากนัก

**กรณีศึกษาที่ 3** ส.ต.อ.สำราญ (นามสมมติ) อายุ 29 ปี สมรสแล้ว มีบุตร 1 คน สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปฏิบัติงานในหน้าที่สายตรวจมา 5 เดือน ปัจจุบันได้รับเงินเดือน 5,500 บาทต่อเดือน สถานที่พักเป็นบ้านเช่า ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสายตรวจว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มอบหมายงานให้ปฏิบัติ โดยทาง สน. จะเน้นการปฏิบัติงานด้วยความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน มีการจัดตั้งมวลชนสัมพันธ์ขึ้น ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อช่วยแก้ไขปัญหา มีความชอบงานที่ไม่มีความจำเจงานที่ทำอยู่ปัจจุบันมีการใช้ไหวพริบในการแก้ไขปัญหาและพบปะกับประชาชนในหลายอาชีพระบบการทำงานภายใน สน. นี้ดีอยู่แล้ว แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองเป็นปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายต่างๆที่บังคับใช้ทั้งใหม่และเก่า มีความซับซ้อนจนบางครั้งสับสน เกิดช่องโหว่ของกฎหมายและเกิดความสับสนในการใช้กฎหมายในการตัดสิน แต่ก็ได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ปัจจุบันมีความเชื่อว่าตนเองจะพยายามปฏิบัติหน้าที่สายตรวจให้ดีที่สุด และจะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเสนอความเห็นบางประการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ในส่วนของผู้บังคับบัญชาควรมีการปรับตัวเข้าหาลูกน้องให้มากกว่าที่เป็นอยู่ และควรจัดให้มีการอบรมเผยแพร่กฎหมายใหม่ๆ และการนำมาใช้อย่างถูกวิธี มิใช่เพียงนำทฤษฎีมาให้ท่องจำ แต่ไม่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้จริง เพราะในสถานการณ์จริงคิดว่า กฎหมายสามารถเดินไปเดินมาได้ตลอดเวลา และผู้ต้องหามักใช้กลวิธีจากประสบการณ์พลิกแพลงสถานการณ์ของตนที่ผิดให้ถูกได้ ทำให้ไม่ยุติธรรมต่อผู้เสียหาย

**กรณีศึกษาที่ 4** ส.ต.ต.มานพ (นามสมมติ) อายุ 26 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปฏิบัติงานในหน้าที่สายตรวจมา 4 ปี ปัจจุบันได้รับเงินเดือน 6,500

บาท ปัจจุบันอยู่บ้านเช่า ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับงานด้านสายตรวจว่า งานต่างๆ จะถูกมอบหมายควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา และต้องมีการรายงานผลเป็นระยะๆ และทุกคนสามารถเสนอความคิดเห็นโดยอิสระ จะมีการพิจารณาการแก้ไขปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาอีกครั้ง จึงมีความเห็นด้วยถึงระบบการบริหารงานในขณะนี้ ชอบทำงานของสายตรวจที่ต้องใช้ความสามารถและใช้ไหวพริบของตนเองตลอดเวลา เป็นงานที่มีความท้าทาย เช่น การสืบจับผู้จำหน่ายยาบ้า เป็นงานที่ซับซ้อน ในการเข้าจับกุมก็เสี่ยงอันตรายมาก ขณะสืบจับความจำเป็นของการมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ หลายอาชีพทำให้หาเบาะแสคนร้ายได้ง่ายขึ้น เมื่อผลงานเป็นที่น่าพอใจจะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจุบันมีความรู้สึกว่างานในหน้าที่สายตรวจมีความมั่นคงดีแล้ว นอกจากนี้ได้เสนอความคิดเห็นว่า ให้มีการปรับปรุงบางประการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น คือ ในปัจจุบันนี้มีความรู้สึกว่าการทำงานบางครั้งยังมีความเสี่ยงอยู่บ้าง เพราะอาวุธและอุปกรณ์ป้องกันของทางราชการยังไม่พร้อมและขาดประสิทธิภาพที่ดี จึงควรมีงบประมาณสนับสนุนในด้านนี้ เพื่อความปลอดภัยในชีวิต เพราะหากมีการสูญเสียเกิดขึ้น ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจคงลดลงเรื่อยๆ จะเกิดผลในแง่ลบต่อหน่วยงาน รวมทั้งควรจัดหาสวัสดิการเพิ่มขึ้นด้วย

**กรณีศึกษาที่ 5** ส.ต.ต.ชัยวัฒน์ (นามสมมติ) อายุ 27 ปี สถานภาพสมรส มีบุตร 2 คน สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปฏิบัติงานหน้าที่สายตรวจ 4 ปี ปัจจุบันได้รับเงินเดือน 6,860 บาท ปัจจุบันอาศัยอยู่บ้านเช่า ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับงานสายตรวจว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มอบหมายงานให้ปฏิบัติ จะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ โดยใช้ความสามารถและแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีอิสระ ระบบการบริหารงานในหน่วยงานดีอยู่แล้ว งานที่ปฏิบัติของ สน. โคกคราม ลักษณะงานจะเน้นชุมชนสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่ และพยายามรณรงค์ให้เยาวชนตามโรงเรียนในท้องที่ได้เข้าใจถึงโทษของยาเสพติด เป็นนโยบายสำคัญที่ทางแต่ละสถานีตำรวจต้องทำ ทำให้สามารถลดการจำหน่ายยาเสพติดลงได้ มีการทำงานแบบชุมชนสัมพันธ์ทำให้มีการติดต่อกับบุคคลต่างๆ มากมายหลายอาชีพ ปัจจุบันมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานสายตรวจที่ทำอยู่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลดีต่อเยาวชน จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ได้เสนอความคิดเห็นบางประการเพื่อให้ตำรวจสายตรวจเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น คือ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ความเป็นอยู่ สภาพปัญหาที่แท้จริงของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจอย่างจริงใจและดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเพิ่มในเรื่องของสวัสดิการ เบี้ยเลี้ยงต่างๆ ให้ได้รับอย่างมีความยุติธรรม

**กรณีศึกษาที่ 6** ส.ต.ต.สมพงษ์ (นามสมมติ) อายุ 26 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปฏิบัติงานในหน้าที่สายตรวจ 3 ปี ปัจจุบันได้รับเงินเดือน 5,210 บาท อาศัยอยู่บ้านเช่า ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับงานสายตรวจว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มอบหมายงานให้ปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเสนอความคิดเห็นได้บ้าง ครั้ง ชอบงานสายตรวจเพราะไม่จำเจ มีความหลากหลาย ท้าทายความสามารถของตนเอง แต่งานที่ได้รับมอบหมายยังคงมีความน่าเบื่อบ้างบางครั้ง ได้รู้จักคนมากมายหลายอาชีพ ทำให้เป็นคนกว้างขวาง รู้จักเข้ากับบุคคลต่างๆ ได้ดี เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเน้นการทำงานของสถานีตำรวจให้มีลักษณะชุมชนสัมพันธ์ เป็นนโยบายประสานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในพื้นที่ ตนเองมีความเห็นด้วยกับระบบการบริหารงาน แต่ไม่เห็นด้วยกับการปกครองผู้บังคับบัญชาบางอย่าง เช่น การทำตัวเหินห่างไม่เป็นกันเอง แบ่งพรรคแบ่งพวก รู้สึกไม่ชอบเหมือนการทำตามคำสั่ง ต้องทำทุกอย่าง แต่ถ้าจะทำงานด้วยใจอย่างแท้จริงคงจะได้ผลงานที่ดีกว่านี้ ในปัจจุบันงานที่ทำยังไม่ถึงกับมีปัญหาร้ายแรง แต่ในการปฏิบัติงานยังไม่ค่อยเต็มความสามารถ ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาแต่ละคนด้วย ได้เสนอความคิดเห็นเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น คือ ความเข้าใจของผู้บังคับบัญชานั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควรจะมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ควรแบ่งชั้นวรรณะ จะทำให้เกิดความเหินห่างในการปกครอง ทำให้ผลงานที่ได้รับขาดประสิทธิภาพไม่ได้ผลงานที่ดีอย่างแท้จริง

**กรณีศึกษาที่ 7** ส.ต.ท.อนุชา (นามสมมติ) อายุ 27 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปฏิบัติงานสายตรวจ 6 ปี ปัจจุบันได้รับเงินเดือน 7,140 บาท สถานที่พักอาศัยเป็นแฟลตที่ทางราชการจัดให้ ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสายตรวจว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มอบหมายงานตามนโยบายตามลำดับสายงาน โดยมีผู้ได้บังคับบัญชารับคำสั่งมาปฏิบัติ โดยสามารถเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติ ทำให้เกิดความท้าทายในการแสดงความสามารถของตนตลอดเวลา และมักได้รับคำชมเชยและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติทำให้ต้องมีการติดต่อกับบุคคลหลายอาชีพ เช่น การเข้าใกล้เกลี้ยกระหว่างคู่กรณีเมื่อเกิดการพิพาท คู่กรณีมักเป็นบุคคลจากหลายอาชีพ ที่ไม่สามารถตกลงกันได้ เช่น ในกรณีรถชนกัน เป็นต้น หรือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน ลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ หรือความเดือดร้อนต่างๆ และมาแจ้งความที่สถานีตำรวจ ทางเจ้าหน้าที่สายตรวจทำงานด้วยความเต็มใจ หากงานนั้นได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและหน่วยงานในการปฏิบัติงานในภารกิจสำคัญๆ ปัจจุบันมีความภาคภูมิใจในการทำหน้าที่สายตรวจ และมีความมั่นคงในอาชีพนี้ ได้เสนอความคิดเห็นให้มีการปรับปรุงบางประการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น คือ ควรเพิ่มงบประมาณในด้านการศึกษาซ่อมแซมยานพาหนะ เช่น รถจักรยานยนต์ รถยนต์ ภายในหน่วยงานเพื่อความสะดวกใน

การนำไปปฏิบัติหน้าที่ หากงบประมาณมีน้อย ระบบการเบิกช่อมยังล่าช้า จะทำให้งานสายตรวจดำเนินไปไม่ราบรื่นเท่าที่ควร

**กรณีศึกษาที่ 8** ส.ต.ต.อำนาจ (นามสมมติ) อายุ 30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปฏิบัติงานสายตรวจ 8 ปี ปัจจุบันได้รับเงินเดือน 7,400 บาท ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับงานหน้าที่สายตรวจว่า จะปฏิบัติงานตรวจตามจุดตู้แดงที่มีการระบุตำแหน่งไว้แล้ว ยังมีการตรวจเพิ่มในจุดที่ล่อแหลมต่างๆ ด้วย เนื่องจากบริเวณท้องที่ สน.บางซื่อ จะเป็นซอยที่ซับซ้อนมาก มีบ้านของประชาชนมากมาย ในช่วงกลางคืนจะเปลี่ยวมาก เกิดคดีลักทรัพย์เป็นประจำ ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานให้คอยติดตามตรวจตรามากขึ้น และผู้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคดีต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างอิสระ และยังได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานด้วย และได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานแล้วผลงานที่ได้ออกมาดี การออกตรวจในจุดตรวจต่างๆ ทำให้พบกับบุคคลหลายอาชีพ และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในภารกิจที่สำคัญๆ ปัจจุบันมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และพอใจกับงานในหน้าที่สายตรวจที่ปฏิบัติอยู่ พร้อมทั้งจะใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานสายตรวจว่า ระบบการบริหารงานต่างๆ ดีอยู่แล้ว แต่ควรจัดหาสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจมากขึ้น โดยเฉพาะที่อยู่อาศัย การเบิกเงินค่าเสี่ยงภัยมีความล่าช้า ควรปรับปรุงในด้านของเครื่องมืออุปกรณ์สื่อสาร จัดหาที่มีสภาพสมบูรณ์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้

**กรณีศึกษาที่ 9** ส.ต.ต.ประภาส (นามสมมติ) อายุ 28 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปฏิบัติงานสายตรวจ 5 ปี ปัจจุบันได้รับเงินเดือน 6,500 บาท ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหน้าที่สายตรวจว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเป็นผลงานที่แต่ละคนสามารถแสดงออกมาได้บางครั้งก็ประสบความสำเร็จได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา บางครั้งงานที่ทำทำหายนความสามารถ เปลี่ยนแปลงไปจากการออกตรวจตามตู้แดง ในการจับคนร้าย รู้สึกตื่นเต้นในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ต้องไม่ประมาท เพราะอุปกรณ์ที่ตำรวจจะใช้ป้องกันตัวนั้นมีไม่เพียงพอ การบริหารงานในสายงานเป็นระบบที่ดี แต่ผู้บังคับบัญชาต้องไม่ทำตัวเหินห่างกับผู้ใต้บังคับบัญชามากนัก จะทำให้งานที่ปฏิบัติมีการประสานงานกันดีขึ้น งานสายตรวจทำให้มีโอกาสได้พบปะกับบุคคลต่างๆ หลายอาชีพมากมาย ทำให้รู้จักเข้าใจในสภาพของแต่ละคนมากขึ้น การทำงานจะได้ไม่ใช้อำนาจของตำรวจมากเกินไป ทำให้ในปัจจุบันสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นคงในหน้าที่ โดยเสนอความเห็นให้มีการปรับปรุงเพื่อให้เจ้าหน้าที่สายตรวจมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาก

ขึ้น คือ ผู้บังคับบัญชาต้องเอาใจใส่ดูแลสภาพความเป็นอยู่ทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาก สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเสมอ ควรเสนอให้หน่วยงานจัดงบประมาณด้านอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความสะดวกในการทำงานและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตำรวจสายตรวจด้วย

**กรณีศึกษาที่ 10** ส.ต.ด.เอกรินทร์ (นามสมมติ) อายุ 26 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา ปฏิบัติงานสายตรวจ 4 ปี ปัจจุบันได้รับเงินเดือน 6,300 บาท ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสายตรวจว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มอบหมายงานให้ปฏิบัติ จึงต้องปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ สามารถเสนอความคิดเห็นต่างๆ และผู้บังคับบัญชารับฟังอย่างสนใจ การทำงานด้วยความอิสระได้แสดงความสามารถที่เปลี่ยนแปลงไม่มีรูปแบบเฉพาะ จึงเป็นความท้าทายและผลงานที่ดีจะได้รับคำชมเชยและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อเกิดการร้องเรียนจากประชาชนจะทำการสอบสวนโดยไม่มีอคติลำเอียง เช่น เหตุการณ์ครั้งหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่สายตรวจ ซึ่งต้องมีการแบ่งเขตออกตรวจ ซึ่งวันเกิดเหตุพื้นที่ส่วนหนึ่งไม่มีเจ้าหน้าที่สายตรวจตามปกติ เพราะวันนั้นกำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เพียงพอ เนื่องจากถูกผู้ใหญ่ขอตัวไปช่วยราชการอีกแห่งหนึ่ง และสถานที่เกิดเหตุนั้นบังเอิญเกิดการลักทรัพย์ขึ้นในบ้านผู้เสียหาย ซึ่งข้างบ้านเป็นจุดตรวจตู้แดง จึงถูกร้องเรียนจากผู้เสียหาย ผู้บังคับบัญชาได้ทำการสอบสวน เห็นว่าเป็นเหตุสุดวิสัย จึงมิได้ตำหนิใดๆ และช่วยทำความเข้าใจกับเจ้าทุกข์ให้เข้าใจเจ้าพนักงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันจึงทำงานด้วยความเต็มที่กับงาน ได้เสนอความคิดเห็นเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น คือ ควรดูแลวัสดุอุปกรณ์เพื่อแจกจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่เพราะบางครั้งเจ้าหน้าที่ต้องใช้เงินส่วนตัวไปหาซื้อมาเอง จนเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างมาก