

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจ  
แห่งชาติ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Factors Affecting Organizational Commitment: A Case Study of Police Officer at  
Finance Division of Royal Thai Police



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

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษา

ข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

โดย

ร.ต.อ.กิติ ฐิติพงศกร

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุลณี เทียนไทย)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จิราพร เหล่าเจริญวงศ์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กิริติ ฐิติพงศกร : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ  
กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ( Factors Affecting Organizational  
Commitment: A Case Study of Police Officer at Finance Division of Royal  
Thai Police) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ธนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์

งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ  
กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
ตำรวจ กองการเงิน และศึกษาหาแนวทางเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผล  
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการเงิน ขั้นตอนเชิงปริมาณเกี่ยวข้องกับการ  
สำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ขั้นตอนเชิงคุณภาพจะเป็นการ  
สัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจ กองการเงินและข้าราชการตำรวจที่เคยสังกัดกองการเงิน แต่ได้ย้ายไป  
อยู่หน่วยงานอื่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับระดับการทำงาน และระยะเวลา  
ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการ  
ทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และอาศัยการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านความพึงพอใจใน  
การทำงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร  
ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์  
ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6480015024 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD:

Gearati Thitipongsakorn : Factors Affecting Organizational Commitment: A Case Study of Police Officer at Finance Division of Royal Thai Police.  
Advisor: Assoc. Prof. Thanapan Laiprakobsup, Ph.D.

This research study factors which affecting organizational commitment of police officers at Finance Division of Royal Thai Police to analyze a level of organizational commitment of police officers at Finance Division and explore procedure for building organizational commitment

This study use quantitative data analysis and qualitative research methods for studying factors which affecting organizational commitment of police officers at Finance Division. The quantitative part involves surveying police officers at Finance Division about organizational commitment, while the qualitative part using interview with police officers who currently working at Finance Division and police officer who used to work at Finance Division. The research finding Personal factor which are duty type and working period in organization, Job-related factors which are challenges of working, opportunities at career, involving in making decision and using teamwork and Job-satisfaction factor which are salary and welfare, development of knowledge and competency of employee, working environment, relationship with head officers and realizing how they are important to the organization affecting organizational commitment significantly

Field of Study: Public Administration

Student's Signature .....

Academic Year: 2022

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาให้ข้อคิดเห็นและแนะนำแนวทางต่าง ด้วยความเอาใจใส่อย่างดีมาโดยตลอด และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จุลณี เทียนไทย และดร.จิราพร เหล่าเจริญวงศ์ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ในการเสนอแนวคิดและให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน ที่สละเวลาอันมีค่าในการทำแบบสอบถาม และให้สัมภาษณ์ รวมถึงให้คำแนะนำและให้ข้อมูลต่างๆเพิ่มเติม อันเป็นประโยชน์แก่การทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณบิดา มารดา คณาจารย์ เพื่อน พี่ น้อง ทุกคนที่มิได้เอ่ยนามใน ที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือตลอดมา จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยหวังว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนถึงแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัย ณ ที่นี้ด้วย

กิริติ ฐิติพงศกร

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่ 1 .....	1
ที่มาและความสำคัญ.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
คำถามในการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
องค์ประกอบของสารนิพนธ์.....	5
บทที่ 2 .....	6
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	6
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร .....	6
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน .....	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	15
ปัจจัยส่วนบุคคล.....	15
ปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	16

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	17
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	19
บทที่ 3 .....	20
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	20
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	20
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	22
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
การปรับปรุงแบบสอบถาม.....	23
สมมติฐานการวิจัย .....	24
บทที่ 4 .....	25
ผลการศึกษาทั่วไป .....	25
ปัจจัยส่วนบุคคล.....	25
ปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	28
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	31
ความผูกพันต่อองค์กร .....	35
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	38
ผลการสัมภาษณ์.....	46
อภิปรายสรุปผล.....	48
สรุปผลการศึกษา.....	49
บทที่ 5 .....	51
สรุปสาระสำคัญของการศึกษาของงานวิจัย.....	51
นัยสำคัญต่อองค์ความรู้ .....	52
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย .....	52
ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ .....	54



บรรณานุกรม.....	55
ประวัติผู้เขียน.....	58



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	2
ตารางที่ 2 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ .....	25
ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของ ข้าราชการ ตำรวจ สังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ .....	27
ตารางที่ 4 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยแบ่งกลุ่มตามช่วงอายุและ ระดับการทำงาน.....	27
ตารางที่ 5 แสดงการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ของปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม .....	28
ตารางที่ 6 แสดงการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ของปัจจัยด้านลักษณะงานในแต่ละด้าน .....	29
ตารางที่ 7 แสดงการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม .....	31
ตารางที่ 8 แสดงการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน .....	32
ตารางที่ 9 แสดงการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม .....	35
ตารางที่ 10 แสดงการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับความคิดเห็น ของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน .....	36
ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองการเงินโดยวิเคราะห์ทางสถิติค่าที (Independent Sample T-Test) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ...	38
ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน โดยวิเคราะห์ตัวแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05.....	39

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05.....	41
ตารางที่ 14 ผลการศึกษาอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 .....	41
ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานและระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05.....	42
ตารางที่ 16 ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05.....	43
ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05.....	44
ตารางที่ 18 ผลการศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 .....	45

# บทที่ 1

## บทนำ

### ที่มาและความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญที่สุดขององค์กร หากไรซึ่งทรัพยากรบุคคลแล้ว ย่อมทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในสถานการณ์ปัจจุบัน มีภาพและเหตุการณ์ที่ปรากฏตามสื่อช่องทางต่างๆ ทั้งทางโทรทัศน์ และสื่อช่องทางออนไลน์ต่างๆ นำเสนอเรื่องราวด้านลบเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงการที่ข้าราชการตำรวจในฐานะที่เป็นผู้รักษากฎหมาย กลับกลายเป็นผู้ที่ปฏิบัติผิดกฎหมายเอง ในกรณีย่อมทำให้ภาพลักษณ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เสื่อมถอยลงในสายตาของประชาชน ซึ่งจะสะท้อนในมุมมองที่ประชาชนมีความเชื่อถือต่อองค์กรลดลง รวมถึงเกียรติยศขององค์กรถูกด้อยค่าลงด้วยเช่นกัน ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของประชาชนในการสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเข้ารับราชการ ในสังกัดสำนักงานตำรวจ ในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกเหนือจากการสรรหาแล้ว ยังต้องมุ่งเน้นไปที่การรักษาบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงานให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปด้วย

ในการเปิดการสอบคัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ารับราชการตำรวจนั้นมีหลายประเภท เช่น หน่วยงานสายอำนวยการ สายเทคนิคและคุณวุฒิเฉพาะ และสายป้องกันและปราบ โดยสายอำนวยการ ประกอบด้วยหน้าที่หลากหลาย เช่น งานการเงินการบัญชี งานแผนและยุทธศาสตร์ และงานกำลังพล ซึ่งเป็นสายงานที่เปิดกว้างมากที่สุด เนื่องจากเปิดรับคุณวุฒิที่หลากหลาย จึงทำให้บุคคลที่ต้องการจะเป็นตำรวจมักจะสอบเข้ามาสู่สายอำนวยการก่อน ทั้งที่จริงแล้วบุคคลนั้นต้องการที่จะทำงานในสายงานอื่นๆ แม้แต่สายงานจะมีลักษณะงานและภารกิจที่แตกต่างกัน แต่ทุกสายงานล้วนมีกฎระเบียบในการบรรจุแต่งตั้งที่เหมือนกันคือ เมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งแรกแล้ว จะมีการระบุท้ายคำสั่งว่าจะต้องดำรงตำแหน่ง ณ ตำแหน่งที่ได้การแต่งตั้งอย่างน้อยเป็นเวลายำนวนกี่ปี จึงจะสามารถขอรับการแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งอื่นได้ เช่น จะมีการระบุว่า

จะต้องครองตำแหน่งเดิมเป็นเวลา 4 ปี จึงจะสามารถขอรับการแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งอื่น หน่วยงานอื่น ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ นอกจากนี้การเปิดสมัครสอบคัดเลือกมักเป็นการสอบแบบรวม จากส่วนกลาง เช่นสายงานอำนวยการ จะเป็นการสอบคัดเลือกเพื่อเข้าดำรงตำแหน่งตามหน่วยงาน สนับสนุนต่างๆ โดยการที่จะกำหนดว่าบุคคลใดจะต้องไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานใดนั้น ผู้ที่ผ่านการ สอบจะเป็นผู้เลือกเองว่าจะไปดำรงตำแหน่งใด แต่จะมีการกำหนดให้ผู้ที่ยังสอบได้คะแนนมากที่สุด จะเป็นผู้เลือกก่อน จากนั้นผู้ที่สอบได้อันดับรองลงมาจะเป็นผู้เลือกในลำดับต่อไป ซึ่งแต่ละหน่วยงาน นั้นจะจำนวนตำแหน่งที่เปิดในจำนวนจำกัด จึงให้ผู้สอบผ่านบางคนไม่ได้เลือกตำแหน่งที่ตนต้องการ แต่มีความจำเป็นที่จะต้องเลือกไปก่อน และจะต้องอยู่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นไปจนครบกำหนดตาม ท้ายคำสั่ง จึงมักเกิดปรากฏการณ์ที่ผู้ที่อยู่ปฏิบัติงานจนครบกำหนดระยะเวลา มักจะขอรับการแต่งตั้ง ไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

**ตารางที่ 1** จำนวนข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ปี พ.ศ.	จำนวนข้าราชการในสังกัดกองการเงิน (คน)
2561	172
2562	166
2563	155
2564	160
2565	134
2566	118

ที่มา : ฝ่ายอำนวยการ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฝ่ายอำนวยการ, 2566)

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการเงินนั้น มีแนวโน้มลดลง โดยในเดือน มีนาคม พ.ศ. 2566 กองการเงิน มีข้าราชการตำรวจเป็นจำนวนทั้งสิ้น 118 คน จากอัตราตำแหน่งที่พึงมีได้ จำนวน 213 คน ซึ่งมีตำแหน่งว่างถึง 95 อัตรา

ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองการเงินเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการเพื่อให้ภารกิจหรือโครงการต่างๆ ประสบความสำเร็จ เนื่องจากกองการเงิน มีหน้าที่ในการ รับเงิน เบิกจ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ เงินเดือน ของข้าราชการตำรวจทั่วประเทศ เบิกจ่ายเงินในโครงการต่างๆ จากสำนักงานผู้บัญชา

รวมถึงการตอบข้อหาหรือปัญหาข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี คำสั่ง และดำเนินการขอทำความเข้าใจกับกระทรวงการคลัง ด้วยหน้าที่ที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า กองการเงิน ต้องรับผิดชอบงานหลายประเภทซึ่งมีปริมาณงานจำนวนมาก ด้วยอัตรากำลังพลปัจจุบัน มีเพียงประมาณ ร้อยละ 55 ของอัตรากำลัง จึงทำให้ข้าราชการตำรวจแต่ละนายมีภาระงานที่ต้อง รับผิดชอบเป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพและร่างกาย รวมถึงความพึงพอใจที่จะ ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป

อีกทั้งหน้าที่ของ กองการเงิน ที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงินนั้น จำเป็นที่จะต้อง ดำเนินการด้วยความรอบคอบ ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่างๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ข้าราชการในสังกัดจะต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะเกี่ยวกับ ระเบียบการเบิกจ่ายเงินต่างๆ ให้ถูกต้อง โดยหากทำผิดระเบียบแล้ว สามารถส่งผลเสียต่อหน่วยงาน และตนเองได้ โดยการที่จะรู้ และเข้าใจกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงระบบการดำเนินงานในหน่วยงานต่างๆ นั้น จำเป็นที่จะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานของ กองการเงิน เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ กองการเงิน จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อ องค์กรให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัด เพื่อที่จะสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และมีคุณค่าอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### วัตถุประสงค์การวิจัย CHULALONGKORN UNIVERSITY

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ
2. เพื่อวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาหาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

### คำถามในการวิจัย

1. ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในระดับใด ?
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างไร ?
3. มีแนวทางใดบ้างที่จะช่วยให้ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน มีความผูกพันต่อองค์กร ?

### ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในครั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษานี้ ได้แบ่งการศึกษาตัวแปรอิสระและตัวแปร ดังนี้  
ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ มีขอบเขตหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีประโยชน์มีความท้าทายในการทำงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และลักษณะการทำงานเป็นทีม

3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสในการก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในองค์กร ความต้องการความสำเร็จ ความมั่นคง การได้รับการยอมรับจากสังคม และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความทุ่มเทในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความเสียสละเพื่อองค์กร

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่จะใช้เป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจกองการการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 125 นาย (ฝ่ายอำนวยการ กองการการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2566)

## 3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566 และระยะเวลาที่การเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ระหว่างเดือน เมษายน ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รับทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. ได้รับทราบถึงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในบริบทของเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน
3. กองการการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป

## องค์ประกอบของสารนิพนธ์

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ กองการการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ในครั้งนี้ ประกอบด้วย บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม แสดงถึงแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และผลการศึกษาในอดีตที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย กล่าวถึง วิธีวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลบทที่ 4 ผลการศึกษา กล่าวถึงผลการวิจัยที่ได้รับจากการเก็บข้อมูล และบทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ กล่าวถึงการสรุปสาระสำคัญของการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ นับสำคัญต่อองค์ความรู้ และข้อเสนอแนะ



## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ณัฐชญา พึ่งโต (ณัฐชญา พึ่งโต, 2562) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในองค์กรและเป้าหมายขององค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ และต้องคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

Steers (Steers, 1977) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ตัวแปรส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ อายุ (Age) โอกาสในการบรรลุเป้าหมาย (Opportunities for achievement) ระดับการศึกษา (Education) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Role tension) และความสนใจในชีวิต (Central life interest)
2. ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบมีลักษณะอย่างไร ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) ความหลากหลายของงาน (Variety) การได้รับข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) และความชัดเจนของงาน (Task identity)

3. ประสบการณ์ที่ได้รับในการทำงาน กล่าวถึงประสบการณ์ที่ได้รับในการทำงาน ถ้ามีแนวโน้มในทางบวกมาก ย่อมทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) ความไวเนื้อเชื่อใจและความพึ่งพาได้ในองค์กร (Organization dependability) และความรู้สึกว่าตนมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

ในช่วงเวลาต่อมา Richard T. Mowday, Lyman W. Porter และ Richard M. Steers (Mowday, 1982) ได้นำเสนออีก 1 ปัจจัย นอกเหนือจากที่ Steers ได้เสนอไว้ในปี ค.ศ.1977 คือ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร ความเป็นทางการ ระบบขององค์กรที่มีลักษณะกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

นิติพล ภูตะโชติ (นิติพล ภูตะโชติ, 2559) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารจะสามารถนำองค์กรให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการจูงใจนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยจูงใจโดยมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจเกี่ยวกับงานที่ทำ (Job Context) กล่าวคือเมื่อมีปัจจัยนี้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสภาพแวดล้อมของงาน กล่าวคือเป็น ปัจจัยคำจู้้น (Hygiene Factors) แม้จะไม่ใช่อะไรที่จูงใจให้บุคลากรทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนทำให้บุคลากรมีความสุขสบายมากขึ้น ขณะเดียวกันเมื่อขาดสิ่งนี้ไป จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

Becker (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) เสนอทฤษฎี Side-Bet โดยให้แนวคิดว่าการที่บุคคลหนึ่งผูกพันกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกิดจากการที่บุคคลนั้นได้ลงทุนบางสิ่งให้กับสิ่งนั้น เช่นในการทำงาน เมื่อเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรใดเป็นช่วงเวลาหนึ่ง หมายความว่าได้เกิดการลงทุนไปแล้ว ซึ่งเรียกว่า “Side bet” ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของ เวลา แรงกายแรงใจ รวมถึงการยอมเสียสละโอกาสบางอย่าง เช่นโอกาสในการเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น ซึ่งผู้นั้นอาจคาดหวังผลประโยชน์ตอบแทนในระยะยาวเช่น รายได้ เงินเดือน บำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการต่างๆ การที่บุคคลใช้ระยะเวลาทำงานอยู่กับองค์กรนานเท่าใด ย่อมเปรียบเสมือนเป็นการเพิ่ม “การลงทุน” ยิ่งเพิ่มการลงทุนมากเท่าใด ความผูกพันก็จะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลา ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจย้ายออกจากองค์กรเป็นเรื่องยากขึ้น

## แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

Hackman and Oldham (นภัสสร พรหมเชียว, 2565) เสนอแนวคิดที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยอิงจากทฤษฎีพื้นฐานของ Herzberg ซึ่งมีอยู่ 3 สภาวะ ได้แก่

1. สภาวะที่มีประสบการณ์รู้ว่างานมีความสำคัญ (Experienced Meaningfulness of the Work) โดยประกอบไปด้วย 4 ลักษณะ ได้แก่

1.1 การรับรู้คุณค่าของงาน หมายถึง การรับรู้ว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่มีความหมาย ก่อประโยชน์ต่อการทำงาน หากงานที่ได้มอบหมายมีความง่ายเกินไป ย่อมส่งผลให้คนที่รับผิดชอบงานนั้นไม่เกิดแรงจูงใจ แม้จะเป็นผู้รับผิดชอบงานทั้งหมด การให้คำชมเกี่ยวกับงานย่อมส่งผลถึงการรับรู้คุณค่าของงานและส่งผลต่อสภาวะจิตใจด้วยเช่นกัน

1.2 ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง การที่งานหนึ่งจำเป็นที่จะต้องอาศัยทักษะหลายด้านเพื่อที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ ย่อมทำให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานเกิดความรู้สึกสนุกและมีความท้าทายการทำงาน ยิ่งงานนั้น ต้องอาศัยทักษะมากเพียงใด ย่อมทำให้งานนั้นมีความหมายต่อบุคคลมากขึ้นเช่นเดียวกัน

1.3 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การที่บุคคลใดได้รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงงานนั้นเสร็จสิ้นสมบูรณ์ ย่อมสร้างความภาคภูมิใจแก่บุคคลนั้น ซึ่งการที่บุคคลนั้นได้ควบคุมงานทั้งหมด จะรู้สึกว่างานที่ได้รับนั้นมีความหมาย

1.4 ความสำคัญของงาน หมายถึง การที่งานหนึ่งมีผลกระทบต่อตนเอง หรือผู้อื่น ย่อมเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความรู้สึกภาคภูมิใจเกี่ยวกับงานนั้นๆ การที่ผลของงานมีความสำคัญส่งผลต่อผู้อื่น ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

2. สภาวะที่มีประสบการณ์รู้ถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced Responsibility for Outcome of the Work) เป็นความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของผลงาน โดยตนนั้นมีส่วนรับผิดชอบที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ของผลงาน ประกอบ 2 ลักษณะ ได้แก่

2.1 การรับรู้ความรับผิดชอบของผลงาน หมายถึง การรับรู้ในความรับผิดชอบผลของงาน หากเชื่อว่าคุณภาพของผลงานขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมมากกว่าความคิดสร้างสรรค์ ย่อมไม่รู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานสำเร็จ หรือไม่ผิดหวังเมื่อผลของงานออกมาล้มเหลว ลักษณะงานที่ส่งผลความรับผิดชอบของผลงาน ย่อมเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน

2.2 ความอิสระในงาน หมายถึง การที่ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานสามารถกำหนดขอบเขต หรือวางแผนขั้นตอนการทำงานเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ เมื่องานที่ได้รับมอบหมายให้ความอิสระแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกกว่า ผลงานที่เกิดขึ้นมาจากความสามารถ และการตัดสินใจมากกว่าความเพียงพอของเครื่องมือ หรือคู่มือในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จ หรือผิตผิตหวังในผลของงาน

3. สภาวะที่รับรู้ถึงผลของงานที่ทำ (Knowledge of Actual Results of the Work Activities) การที่บุคคลมีความรู้และเข้าใจในประสิทธิผลของงานที่ทำ โดยได้รับการสะท้อนกลับของข้อมูลจากผู้ที่ได้รับผลของงานที่เกิดขึ้น มี 2 ลักษณะ ได้แก่

3.1 ความรู้ในผลของงาน หมายถึง การรับรู้และเข้าใจว่างานที่ทำ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างไร หากผู้ปฏิบัติงานไม่รู้มาก่อนว่างานที่ตนได้ทำไปนั้น มีผลเช่นไร ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและรู้สึกดีเมื่อผลงานออกมาดี และจะรู้สึกผิตผิตหวังและไม่มีความสุขเมื่อผลงานออกมาไม่ดี ลักษณะงานที่นำไปสู่การรับรู้ของผลงาน ย่อมได้รับผลกระทบโดยตรงจากผลของการสะท้อนกลับของข้อมูล

3.2 การได้รับข้อมูลสะท้อนกลับ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทราบผลของการทำงานของตนโดยรับรู้ผลของงานส่วนใหญ่มาจากลักษณะงานมากกว่าจากบุคคลอื่น

นอกจากนี้ Hackman and Oldham (นภัสสร พรหมเขียว, 2565) ได้เสนอทฤษฎีเพิ่มเติมว่าด้วยลักษณะงาน โดยสร้างแบบจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของจิตใจ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และผลลัพธ์ของงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะแสดงผลลักษณะของงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ และทักษะมากน้อยเพียงใด ยิ่งงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายมากเท่าใด ต้องใช้ทักษะมากมายเพียงใด ยิ่งเพิ่มคุณค่าของงานนั้นๆ ในขณะเดียวกันหากงานที่ได้รับมอบหมาย ขาดความท้าทาย ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะหลากหลาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะเดิม เป็นงานซ้ำๆ ย่อมไม่ทำให้เกิดคุณค่าของงาน
2. ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task identity) หมายถึง การที่ได้ทำงานจนสิ้นสุดกระบวนการทำงานนั้น จนงานสำเร็จ ไม่เพียงแต่ทำงานบางส่วนหรือบางกระบวนการเท่านั้น

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) หมายถึง งานที่ทำนั้น มีความสำคัญและมีคุณค่าเพียงใด โดยความสำคัญนี้อาจเป็นความสำคัญหรือมีคุณค่าต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง องค์กร ชีวิต ทรัพย์สิน และสังคม รวมไปถึงอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นจำนวนมาก ซึ่งความสำคัญของงานนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับความมีอิสระที่ผู้ปฏิบัติงานมีในงานที่ตนรับผิดชอบ เป็นความอิสระในด้านความคิด การตัดสินใจด้วยตนเอง การจัดตารางงานด้วยตนเอง หรือเป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามคู่มือ หรือคำสั่งเท่านั้น

5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลงานหรือไม่ ซึ่งการที่ได้รับข้อมูลสะท้อนกลับจำทำให้ได้ทราบถึง ผลการปฏิบัติงานเป็นเช่นไร มีผลต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างไร งานที่ได้ทำไปนั้นมีความสำเร็จเพียงใด หรือมีจุดใดที่ต้องปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้การปฏิบัติงานในอนาคตดียิ่งขึ้น

Steers (Steers, 1977) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ประการ ได้แก่

1. งานที่มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อกับผู้อื่น ย่อมก่อให้เกิดโอกาสในการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างกัน ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง และกระบวนการในการทำงาน เมื่อสมาชิกมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ย่อมทำให้ผู้นั้นรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งด้านนโยบายและการปฏิบัติ โดยมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่สมาชิก ซึ่งการมีส่วนร่วมในการบริหารงานย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3. งานที่มีความสำคัญ หมายถึง การที่สมาชิกได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรย่อมทำให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันหากได้รับการมอบหมายงานที่ไม่มีความสำคัญ หรือถูกลดบทบาทอำนาจ และความรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานอาจรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรน้อยลง ย่อมทำให้ผู้นั้นรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลงเช่นกัน

4. งานที่มีโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การที่สมาชิกมองเห็นโอกาสในการเติบโตในสายงานที่ตนได้ทำอยู่ ย่อมกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอย่างทุ่มเทและพัฒนาตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

### แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

Hertzberg (อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ทฤษฎีสองปัจจัย ให้แนวคิดว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานจะผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน จำเป็นที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล โดยแต่ละคนนั้น จะมีความต้องการที่แตกต่างกันในการสร้างความพึงพอใจ และผูกพันต่อองค์กร โดยตามทฤษฎีได้ให้แนวคิดว่ามีปัจจัยสำคัญอยู่ 2 ปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นชอบหรือไม่ชอบในงาน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักในงานที่ทำซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพราะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในได้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานได้รับมอบหมายเสร็จสิ้น สำเร็จเรียบร้อย สามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ เมื่องานสำเร็จจึงเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้ทำ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็น การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอย่างอื่นที่สื่อถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ปฏิบัติงานใดจนบรรลุผล การยอมรับนับถือก็อยู่ในนั้นด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะที่งานอาศัยความคิดสร้างสรรค์หรืองานที่สามารถกระทำได้โดยลำพังตั้งแต่ต้นจนจบ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่หลากหลายให้อำนาจในการรับผิดชอบงานนั้น โดยปราศจากการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ซึ่งสามารถสร้างความพึงพอใจได้

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือโอกาสในการศึกษาพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติมผ่านการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึงปัจจัยที่คอยค้ำจุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา หากขาดไปจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่ชอบในงาน เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับและการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์กรเป็นที่พึงพอใจของสมาชิกในองค์กร

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง นอกจากการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว จะรวมไปถึงสถานการณ์ที่โอกาสได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์กร ทั้งด้านกิริยาและวาจา สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง สถานะของอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารจัดการ และการสื่อสารในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ จำนวนชั่วโมงที่ต้องปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์และเครื่องที่จำเป็นในการทำงาน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้ที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานที่ได้รับมอบหมาย

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อความมั่นคงในงาน อาชีพ และองค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปกครองและความยุติธรรมในการบริหารงาน

Abraham H. Maslow (ณัฐชญา พิงโต, 2562) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ให้แนวคิดในการอธิบายของต้องการของมนุษย์จากลำดับต่ำสู่ลำดับสูง เป็น 5 ขั้น โดยเมื่อบุคคลหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับแรกแล้ว ก็จะก่อให้เกิดความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป เมื่อวิเคราะห์ในมุมมองการทำงานในองค์กร แต่ละบุคคลย่อมมีความต้องการต่อการตอบสนองความต้องการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานเช่นกัน ซึ่งองค์กรจะต้องทำความเข้าใจความต้องการของแต่ละบุคคลว่าอยู่ในลำดับขั้นใด เพื่อสร้างปัจจัยที่สร้างความจูงใจในการทำงานและอยู่ร่วมกับองค์กรต่อไป ได้แก่

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic Physical Needs) หมายถึง ความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ เมื่อมองมุมของการทำงานสามารถสื่อถึง เงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ การพักผ่อนที่เพียงพอ และสภาวะที่เหมาะสมกับการทำงาน

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในมุมมองการทำงาน หมายถึง การอยู่ในองค์กรที่มีความมั่นคง ไม่มีความเสี่ยงที่จะถูกเลิกจ้างหรือไล่ออก มีรายได้สม่ำเสมอ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความมั่นคงในงานและสถานะเศรษฐกิจ ได้รับการรักษาพยาบาลในยามที่เจ็บไข้ได้ป่วย ได้รับการคุ้มครองยามแก่ชรา ได้รับบำเหน็จและบำนาญ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social and Belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับความนับถือ มิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาซึ่งจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and Self-Respect Needs) หมายถึง ความต้องการเป็นที่โดดเด่น ความมั่นใจในตนเองในด้านความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระเสรีภาพ และการมีเกียรติยศและชื่อเสียง ได้รับการยกย่องจากคนในสังคม เช่น มีตำแหน่ง อำนาจ และสถานภาพเหนือคนอื่นทั่วไป



ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการตามความนึกคิดที่สูงที่สุดในชีวิต การทำตามความใฝ่ฝัน ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการที่ต่างกันไปตามแต่ละบุคคล เช่นสามารถรับมือกับงานที่ยากและมีความท้าทายได้ หรือการได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวัง

David McClelland (ณัฐชญา พึ่งโต, 2562) เสนอทฤษฎีความต้องการพื้นฐาน (McClelland's Trichotomy of Needs Theory) โดยให้แนวคิดในการอธิบายความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน และแสดงลักษณะของผู้ที่มีความต้องการในแต่ละด้าน ได้แก่

1. บุคคลผู้ต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง บุคคลที่มีความต้องการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยเฉาะงานที่มีความยากและมีความท้าทาย โดยเป็นผู้ที่มีเป้าหมาย มีความพยายาม ชอบความท้าทาย ชอบรับผิดชอบการแก้ปัญหาต่างๆ มีความต้องการที่จะเสี่ยงและทุ่มเทความพยายามเพื่อให้เป้าหมายสำเร็จ

2. บุคคลผู้ต้องการสังคม (Need for Affiliation) หมายถึง ผู้ที่ต้องการความรู้สึกผูกพันเชื่อมโยงกับผู้อื่น ต้องการการตอบสนองทางด้านอารมณ์ ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมุ่งแสวงหามิตรภาพและสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นที่รักใคร่จากผู้อื่น ชอบมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม

3. บุคคลผู้ต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ผู้ที่ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ต้องการควบคุมและชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยบุคคลประเภทนี้มักมีคุณสมบัติแสวงหาหนทางเข้าสู่อำนาจ และชอบการแข่งขัน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทางผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยจะแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

### ปัจจัยส่วนบุคคล

#### เพศ

การศึกษาของ ญัฐณิชา ขยายแยม (ญัฐณิชา ขยายแยม, 2563) พบว่าเพศชายนั้น มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง แต่ในขณะเดียวกันการศึกษาของ ญัฐชญา พึ่งโต (ญัฐชญา พึ่งโต, 2562), นภัสสร พรหมเขียว (นภัสสร พรหมเขียว, 2565) และ รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ (รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ, 2565) กลับพบว่าเพศที่แตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### อายุ

การศึกษาของอิสรา ศิริมณีรัตน์, วันนิตา รักษาตย์, ชนวีร์ สุรชาติ, จักรพล บุตรคำโชติ และ เจษฎา อุดมพิทยาสรรรพ์ (อิสรา ศิริมณีรัตน์, 2560) พบว่าบุคคลที่มีอายุมากขึ้น ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ วริศรา วิศิษฐ์โสภา (วริศรา วิศิษฐ์โสภา, 2562) และ ญัฐณิชา ขยายแยม (ญัฐณิชา ขยายแยม, 2563) ที่พบว่ากลุ่มบุคคลที่มีอายุ 41 – 45 ปี นั้น มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด แต่การศึกษาของญัฐณิชา ขยายแยม (2563) พบว่าเมื่อบุคคลมีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป กลับพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่อายุ 41 – 45 ปี

#### สถานภาพสมรส

การศึกษาของของ อิสรา ศิริมณีรัตน์, วันนิตา รักษาตย์, ชนวีร์ สุรชาติ, จักรพล บุตรคำโชติ และ เจษฎา อุดมพิทยาสรรรพ์ (อิสรา ศิริมณีรัตน์, 2560) พบว่า บุคคลที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่เป็นโสด

### ระดับการศึกษา

การศึกษาของงานวิจัยของ อิศรา ศิริมณีรัตน์, วันนิตา รักษาธาตุ, ชนวีร์ สุรชาติ, จักรพล บุตรคำโชติ และ เจษฎา อุดมพิทยาสรรพ์ (อิสรา ศิริมณีรัตน์, 2560) พบว่าบุคคลที่มีการศึกษามากกว่าระดับปริญญาตรีนั้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แต่ในขณะเดียวกัน การศึกษา ญัฐชญา พึ่งโต (ญัฐชญา พึ่งโต, 2562), ของญัฐณิชา ขยายแยม (ญัฐณิชา ขยายแยม, 2563), นภัสสร พรหมเขียว (นภัสสร พรหมเขียว, 2565) และ รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ (รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ, 2565) พบว่ากลุ่มที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันนั้น ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### ระดับตำแหน่ง

การศึกษาของวริศรา วิศิษฎ์โสภณ (วริศรา วิศิษฎ์โสภณ, 2562) พบว่าบุคลากรระดับปฏิบัติการนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรระดับบริหาร ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้สามารถนำมาปรับใช้กับกรณีของกลุ่มเป้าหมายการวิจัยเป็นข้าราชการตำรวจได้ โดยกำหนดให้ข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับหมู่ถึงรองสารวัตร เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ และระดับสารวัตรขึ้นจนถึงระดับผู้บังคับการเป็นบุคลากรระดับบริหาร

### ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การศึกษาของวริศรา วิศิษฎ์โสภณ (วริศรา วิศิษฎ์โสภณ, 2562) บุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี นั้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 20 ปี แต่ในขณะเดียวกันการศึกษาของ ญัฐชญา พึ่งโต (ญัฐชญา พึ่งโต, 2562), นภัสสร พรหมเขียว (นภัสสร พรหมเขียว, 2565) และ รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ (รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ, 2565) พบว่าระยะเวลาในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ในการศึกษาของ อิศรา ศิริมณีรัตน์, วันนิตา รักษาธาตุ, ชนวีร์ สุรชาติ, จักรพล บุตรคำโชติ และ เจษฎา อุดมพิทยาสรรพ์ (อิสรา ศิริมณีรัตน์, 2560) พบว่าการที่บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นมีส่วนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและเต็มใจทำงานอย่างมีนัยสำคัญ, ญัฐชญา พึ่งโต (ญัฐชญา พึ่งโต, 2562) พบว่างานที่มีคุณค่า

และมีความสำคัญ มีประโยชน์ต่อผู้อื่น และงานที่มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และ นภัสสร พรหมเขียว (นภัสสร พรหมเขียว, 2565) พบว่า ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะเป็นงานที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม และสร้างความท้าทายให้กับผู้ปฏิบัติงาน

#### ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

##### เงินเดือนและสวัสดิการ

การศึกษาของ สิรินทิพย์ จันทรมิระ และ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (สิรินทิพย์ จันทรมิระ, 2560) พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบส่งผลบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวริศรา วิศิษฐ์โสภา (2562) , นภัสสร พรหมเขียว (นภัสสร พรหมเขียว, 2565) และ รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ (รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ, 2565) ซึ่งมีผลการศึกษาไปในแนวทางเดียวกัน

##### การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

การศึกษาของ วริศรา วิศิษฐ์โสภา (วริศรา วิศิษฐ์โสภา, 2562) พบว่าการที่บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีโอกาสได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมความรู้ผ่านการอบรมสัมมนาต่างๆ ส่งผลให้บุคคลนั้นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

##### สภาพแวดล้อมในการทำงาน

การศึกษาของ สิรินทิพย์ จันทรมิระ และ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (สิรินทิพย์ จันทรมิระ, 2560) พบว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล, ธัญวฤณ วัฑโไล และ วิลาสิณี สุดประเสริฐ (พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล, 2563) และ นภัสสร พรหมเขียว (นภัสสร พรหมเขียว, 2565) ซึ่งมีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน

##### ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

การศึกษาของวริศรา วิศิษฐ์โสภา (วริศรา วิศิษฐ์โสภา, 2562) พบว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ในทิศทางบวกซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ (รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ, 2565) ซึ่งมีผลการศึกษาออกมาในทิศทางเดียวกัน

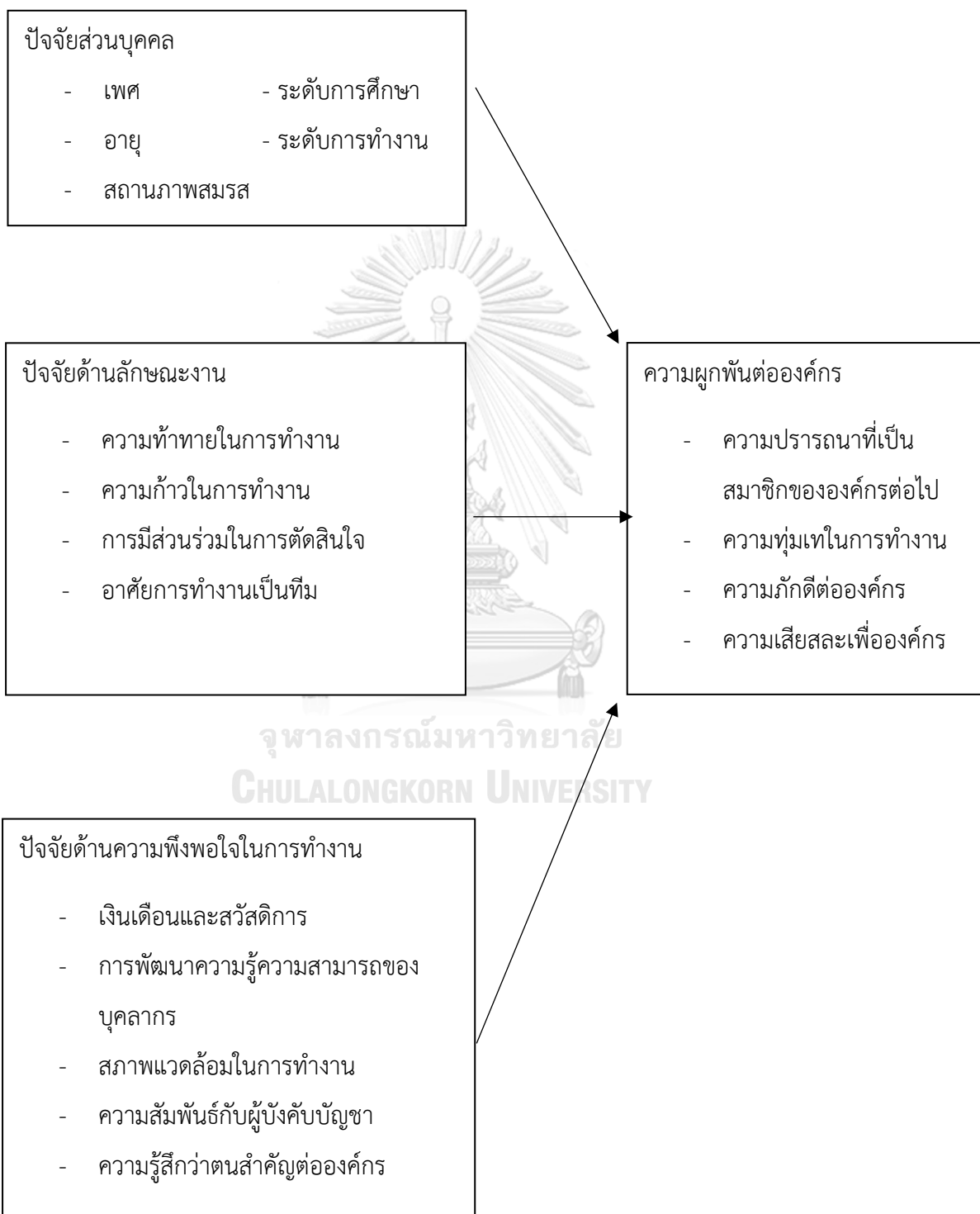
ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร

การศึกษาของ นภัสสร พรหมเขียว (นภัสสร พรหมเขียว, 2565) พบว่าการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากร ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะต่อเองมีความคุณค่าและมีความสำคัญต่อกร ซึ่งส่งผลให้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชญา พึ่งโต (ญัฐชญา พึ่งโต, 2562) ที่มีผลการศึกษาออกมาในทิศทางเดียวกัน



เมื่อนำผลการศึกษาจากงานวิจัยต่างๆที่ได้กล่าวไปในข้างต้นมาทำเรียบเรียงและอ้างอิงจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจึงสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบวิจัยได้ดังนี้

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการและขั้นตอนในการศึกษาดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 118 คน (ข้อมูล ณ มีนาคม พ.ศ. 2566 ฝ่ายอำนวยการ กองการเงิน, 2566)

##### กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด (ร้อยละ 100)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 1. โครงสร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ แบ่งตามลักษณะของคำถาม ได้แก่ แบบสำรวจรายการ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่คำถามเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง และแบบระบุข้อมูลจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

##### ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย

- ข้อ 1 – 4 ความท้าทายในการทำงาน
- ข้อ 5 – 8 ความก้าวหน้าในการทำงาน
- ข้อ 9 – 12 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- ข้อ 13 – 16 ลักษณะการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย

- ข้อ 1 – 4 เงินเดือนและสวัสดิการ
- ข้อ 5 – 8 การพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร
- ข้อ 9 – 11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ข้อ 12 – 15 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ข้อ 16 – 18 ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร

**ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย**

- ข้อ 1 – 4 ความปรารถนาที่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
- ข้อ 5 – 8 ความทุ่มเทในการทำงาน
- ข้อ 9 – 12 ความภักดีต่อองค์กร
- ข้อ 13 – 16 ความเสียสละเพื่อองค์กร

ในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 อาศัยการปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ณัฐชญา พิงโต (ณัฐชญา พิงโต, 2562) ศึกษาความผูกพันในองค์การของบุคลากรประเภทลูกจ้างเหมาบริการในหน่วยราชการ กรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และ นภััสสร พรหมเขียว (นภััสสร พรหมเขียว, 2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งระดับและเกณฑ์ในการเทียบคะแนน ออกเป็น 6 ระดับ เนื่องจาก Christina Thompson (Thompson, 2018) ให้หลักการว่า การใช้เกณฑ์การเทียบคะแนนโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ จะมีตัวเลือกที่แสดงออกถึงความเป็นกลาง ซึ่งจะทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกสะดวกใจที่จะเลือกตอบ โดยไม่ต้องใช้เวลาในการคิดและไตร่ตรอง ดังนั้นการที่เพิ่มตัวเลือกเป็น 6 ระดับ จึงเปรียบเสมือนการกระตุ้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามต้องเลือกตอบไปทางแนวโน้มนั้นใดแนวโน้มนั้นหนึ่ง โดยระดับและเกณฑ์ในการเทียบคะแนน ได้แก่

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์คะแนนเทียบเท่ากับ 6 คะแนน
เห็นด้วย	เกณฑ์คะแนนเทียบเท่ากับ 5 คะแนน
ค่อนข้างเห็นด้วย	เกณฑ์คะแนนเทียบเท่ากับ 4 คะแนน
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เกณฑ์คะแนนเทียบเท่ากับ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เกณฑ์คะแนนเทียบเท่ากับ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์คะแนนเทียบเท่ากับ 1 คะแนน

เมื่อนำมาคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{6 - 1}{6} = 0.83$$



นำความความกว้างอันตรภาคขึ้นไปกำหนดช่วงคะแนนเพื่อนำไปสู่การแปลผล ดังนี้

ช่วงคะแนน 1.00 – 1.83 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อยที่สุด

ช่วงคะแนน 1.84 – 2.67 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อย

ช่วงคะแนน 2.68 – 3.51 หมายถึง มีความเห็นในระดับค่อนข้างน้อย

ช่วงคะแนน 3.52 – 4.35 หมายถึง มีความเห็นในระดับค่อนข้างมาก

ช่วงคะแนน 4.36 – 5.19 หมายถึง มีความเห็นในระดับมาก

ช่วงคะแนน 5.20 – 6.00 หมายถึง มีความเห็นในระดับมากที่สุด

### โครงสร้างแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม จะทำการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นจำนวน 125 คน จากนั้นรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับ การตอบกลับจากผู้ทำแบบสอบถาม

ในส่วนของการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จะทำการสัมภาษณ์ข้าราชการ ตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 6 คน โดยใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบกับการเลือกตามความสะดวก โดยแบ่งตามระดับตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้ ข้าราชการ ตำรวจระดับผู้บังคับหมู่ที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองการเงินเป็นเวลา ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน, ระดับรองสารวัตรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองการเงินเป็นเวลา ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน, ระดับ สารวัตรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองการเงินเป็นเวลา ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไปจำนวน 1 คน, ระดับผู้กำกับการที่ ปฏิบัติงานในสังกัดกองการเงินเป็นเวลา ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน ระดับรองผู้บังคับการที่ ปฏิบัติงานในสังกัดกองการเงินเป็นเวลา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน และข้าราชการตำรวจที่เคย อยู่สังกัดกองการเงิน แต่ปัจจุบันได้ย้ายไปสังกัดหน่วยอื่น จำนวน 1 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เริ่มจากนำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับอายุเพื่อจัด กลุ่ม ดังนี้ อายุน้อยกว่า 26 ปี , 26 – 35 ปี, 36 – 45 ปี และ มากกว่า 45 ปี และนำข้อมูลปัจจัยส่วน บุคคลเกี่ยวกับระดับยศเพื่อจัดกลุ่มโดยแบ่งเป็น ข้าราชการระดับผู้บังคับหมู่ และระดับรองสารวัตร เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ และข้าราชการระดับ สารวัตร รองผู้กำกับการ ผู้กำกับการ รองผู้บังคับการ

และผู้บังคับการ เป็นข้าราชการระดับบริหาร จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้ บันทึกลงในโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) โดยกำหนดระดับความสัมพันธ์ตามหลักคิดของ Hinkle (1988) ดังนี้

$r = \pm 0.00 - 0.30$  ระดับความสัมพันธ์ ต่ำมาก

$r = \pm 0.31 - 0.50$  ระดับความสัมพันธ์ ต่ำ

$r = \pm 0.51 - 0.70$  ระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง

$r = \pm 0.71 - 0.90$  ระดับความสัมพันธ์ สูง

$r = \pm 0.91 - 1.00$  ระดับความสัมพันธ์ สูงมาก

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความเป็นอิสระ 2 กลุ่ม (Independent Sample t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### การปรับปรุงแบบสอบถาม

ทางผู้ทำการศึกษาได้ทำการปรับปรุงแบบสอบถามโดยการใช้วิธี Pilot Study โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มเป้าหมายที่จะทำการทดลอง จำนวน 5 คน และสอบถามความคิดเห็นจากตัวแทนดังกล่าวว่ามีส่วนใดของแบบสอบถามที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ โดยส่วนที่ได้รับข้อคิดว่าควรจะต้องปรับปรุงแก้ไข ได้แก่

ก่อน	หลัง
1. ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง	
- ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	- ผู้บังคับหมู่
- ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	- รองสารวัตร
	- สารวัตร

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รองผู้กำกับการ</li> <li>- ผู้กำกับการ</li> <li>- รองผู้บังคับการ</li> <li>- ผู้บังคับการ</li> </ul>
2. ส่วนที่ 3 เรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	
<p>ข้อ 6 หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และ ข้อ 8. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>คำถามมีลักษณะใกล้เคียงกัน</p>	<p>ระบุให้ คำถามข้อ 8. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ปริญญา)</p>

### สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1 :** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับการทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2 :** ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และอาศัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 3 :** ปัจจัยด้านปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน และสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองการเงิน ในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและ การวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้การแจกแบบสอบถามให้ข้าราชการตำรวจในสังกัด จำนวน 118 คน ได้รับการตอบกลับมาเป็นจำนวนทั้งสิ้น 99 คน (เป็นจำนวนร้อยละ 83.90 ของประชากร) และในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการเงิน จำนวน 5 คน และข้าราชการตำรวจที่เคยสังกัดกองการเงิน แต่ปัจจุบันได้ย้ายไปอยู่สังกัดอื่น จำนวน 1 คน ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

1. ผลการศึกษาทั่วไป ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
2. ผลการทดสอบสมมติฐาน
3. ผลการสัมภาษณ์
4. อภิปรายผล
5. สรุปผลการศึกษา

#### ผลการศึกษาทั่วไป

##### ปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตามข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 2 และปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน ใช้การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 3 และนำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และระดับชั้นยศมาจัดกลุ่ม เป็นกลุ่มอายุ และกลุ่มประเภทข้าราชการระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตามข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 4

**ตารางที่ 2** แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	16	16.30
หญิง	82	83.70
<b>รวม</b>	<b>98</b>	<b>100.00</b>

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	47	47.50
สมรส	46	46.40
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	6	6.10
<b>รวม</b>	<b>99</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	3.00
ปริญญาตรี	63	63.67
สูงกว่าปริญญาตรี	33	33.33
<b>รวม</b>	<b>99</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับชั้นยศ</b>		
ผู้บังคับหมู่	24	24.20
รองสารวัตร	29	29.30
สารวัตร	27	27.30
รองผู้กำกับการ	10	10.10
ผู้กำกับการ	4	4.00
รองผู้บังคับการ	5	5.10
<b>รวม</b>	<b>99</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 2 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการเงิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ในอัตราร้อยละ 83.70 มีสถานภาพสมรสเป็น โสด และสมรส ในอัตราใกล้เคียงกัน ที่ร้อยละ 47.50 และ 46.40 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับชั้นปริญญาตรี ไร้อัตราร้อยละ 63.67 และข้าราชการส่วนใหญ่มีตำแหน่ง รองสารวัตร สารวัตร และผู้บังคับหมู่ ในอัตราร้อยละ 29.30, 27.30 และ 24.20 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของ ข้าราชการ  
ตำรวจ สังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อมูลส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
อายุ	44.04	10.78
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่หน่วยงาน	15.79	11.12

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล  
ของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าข้าราชการตำรวจสังกัด  
กองการเงิน มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 44.04 ปี มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.78 โดยข้าราชการตำรวจ  
ในสังกัดมีอายุน้อยสุดที่ 23 ปี และมากที่สุดที่ 60 ปี ขณะที่ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีระยะเวลา  
ปฏิบัติงานอยู่ที่กองการเงิน เฉลี่ยอยู่ที่ 15.79 ปี โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยน้อยที่สุดที่  
3 เดือน และมากที่สุดอยู่ที่ 39 ปี

**ตารางที่ 4** แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของ ข้าราชการตำรวจ  
สังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยแบ่งกลุ่มตามช่วงอายุและ ระดับการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
<b>ช่วงอายุ</b>		
น้อยกว่า 26 ปี	4	4.00
26 – 35 ปี	21	21.30
36 – 45 ปี	25	25.20
มากกว่า 45 ปี	49	49.50
<b>รวม</b>	<b>99</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการทำงาน</b>		
ระดับปฏิบัติการ	53	53.50
ระดับบริหาร	46	46.50
<b>รวม</b>	<b>99</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการเงินส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 49.50 ขณะที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร ในอัตราที่ใกล้เคียงกันที่ ร้อยละ 53.50 และ 46.50 ตามลำดับ

#### ปัจจัยด้านลักษณะงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการอาศัยการทำงานเป็นทีม โดยใช้การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นโดยวิเคราะห์ตามการแบ่งระดับความเห็นตามที่เคยนำเสนอในบทที่ 3 โดยจะวิเคราะห์ในภาพรวมในตารางที่ 5 และวิเคราะห์ตามปัจจัยลักษณะงานในแต่ละด้านใน ตารางที่ 6

**ตารางที่ 5** แสดงการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ความท้าทายในการทำงาน	4.81	0.6979	มาก
ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.45	1.0084	มาก
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.54	0.9530	มาก
การอาศัยการทำงานเป็นทีม	5.08	0.7015	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.72</b>	<b>0.7172</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.72 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.7172 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่ได้รับกระจายตัวอยู่ในระดับค่อนข้างมากถึงมากที่สุด โดยเมื่อมองลงไปในแต่ละด้านล้วนมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.45 ถึง 5.08 โดยด้านการอาศัยการทำงานเป็นทีมจะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ตารางที่ 6 แสดงการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยด้านลักษณะงานในแต่ละด้าน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
<b>1.ความท้าทายในการทำงาน</b>			
1.1 งานที่ได้รับมอบหมาย มีความยากแต่ก็สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	5.05	0.787	มาก
1.2 งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้รู้สึกกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.63	0.975	มาก
1.3. มีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.57	1.042	มาก
1.4 ขณะปฏิบัติต้งานพบเจอ ปัญหาที่ต้องแก้ไขอยู่เสมอ	4.99	0.920	มาก
<b>2.ความก้าวหน้าในการทำงาน</b>			
2.1 หน่วยงานสนับสนุนในเรื่อง การฝึกอบรม และเพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน	5.07	0.906	มาก
2.2 ท่านเห็นว่าการทำงานในหน่วยงานจะทำให้ตำแหน่งและหน้าที่การงานของท่านสูงขึ้น	4.29	1.387	ค่อนข้างมาก
2.3 การพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานมีความชัดเจนและโปร่งใส	4.32	1.227	ค่อนข้างมาก
2.4 ท่านมองเห็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงานภายใต้หน่วยงานอย่างชัดเจน	4.13	1.307	ค่อนข้างมาก



ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
<b>3. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน</b>			
3.1 ท่านมีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางและวางแผนการทำงาน	4.42	1.060	มาก
3.2 ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ให้มีความเจริญก้าวหน้า	4.34	1.214	ค่อนข้างมาก
3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	4.47	1.155	มาก
3.4 ท่านมีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.90	0.942	มาก
<b>4. ลักษณะการทำงานเป็นทีม</b>			
4.1 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทุกคนในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยกันแก้ไขปัญหา	5.07	0.799	มาก
4.2 การทำงานในหน่วยงานของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	4.94	0.901	มาก
4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน	5.22	0.753	มากที่สุด

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
4.4 สมาชิกในที่ทีมงานทุกคนยอมรับและปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมาย	5.10	0.749	มาก

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ให้ข้อมูลกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 5.22 สืบถึงลักษณะขององค์กรกองการเงิน มีลักษณะรักใคร่กลมเกลียวกัน เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยส่วนที่ได้คะแนนความเห็นน้อยที่สุดคือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานภายใต้หน่วยงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.307 แสดงให้เห็นว่ามีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานภายใต้หน่วยงาน อยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ

#### ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยใช้การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นโดยวิเคราะห์ตามการแบ่งระดับความเห็นตามที่เคยนำเสนอในบทที่ 3 โดยจะวิเคราะห์ในภาพรวมในตารางที่ 7 และวิเคราะห์ตามปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน ใน ตารางที่ 8

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 7 แสดงการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.92	1.092	ค่อนข้างมาก
การพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร	4.78	0.790	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.88	0.796	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.94	0.686	มาก

ปัจจัยด้านความพึงพอใจใน การทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร	4.71	0.801	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.65</b>	<b>0.630</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 แสดงให้ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.65 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.630 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่ได้รับกระจายตัวอยู่ในระดับค่อนข้างมากถึงมากที่สุด ในแต่ละด้านส่วนใหญ่จะมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีความเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมากและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ 3.92

ตารางที่ 8 แสดงการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจใน การทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
<b>1.เงินเดือนและสวัสดิการ</b>			
1.1 อัตราเงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมและเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.67	1.348	ค่อนข้างมาก
1.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.83	1.294	ค่อนข้างมาก
1.3 ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเงินเดือนประจำปี	4.11	1.194	ค่อนข้างมาก
1.4 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน	4.08	1.066	ค่อนข้างมาก

ปัจจัยด้านความพึงพอใจใน การทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
<b>2. การพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร</b>			
2.1 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.67	0.917	มาก
2.2 หน่วยงานของท่านส่งเสริม ให้บุคลากรได้เรียนรู้และ ฝึกอบรมเพิ่มความรู้	4.91	0.858	มาก
2.3 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มความรู้และทักษะในการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.94	0.890	มาก
2.4 หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น (ระดับ ปริญญา)	4.61	1.058	มาก
<b>3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>			
3.1 หน่วยงานมีอุปกรณ์และ เครื่องมือเพียงพอและพร้อม สำหรับปฏิบัติงาน	4.71	1.062	มาก
3.2 หน่วยงานมีการจัดห้อง ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	4.90	0.898	มาก
3.3 ทำงานมีความสะอาดและมี บรรยากาศที่เหมาะสมในการ ทำงาน	5.02	0.769	มาก
<b>4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>			
4.1 ผู้บังคับบัญชามีความเป็น กันเอง	5.01	0.725	มาก

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
4.2 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา	5.00	0.685	มาก
4.3 ผู้บังคับบัญชาวางตัวอย่างน่าเลื่อมใสศรัทธา	4.91	0.858	มาก
4.4 ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	4.86	0.833	มาก
<b>5. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร</b>			
5.1 ท่านรู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน	4.65	0.849	มาก
5.2 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.74	0.828	มาก
5.3 ท่านรู้สึกว่าตนเองได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญเป็นประจำ	4.75	0.896	มาก

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าความสะอาดและความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน ความเป็นกันของผู้บังคับบัญชาและความเอาใจใส่ช่วยเหลือแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในกลุ่มที่สูงมากที่สุด ที่ 5.02, 5.01 และ 5.00 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยส่วนที่ได้คะแนนความเห็นน้อยที่สุดคือ อัตราเงินเดือนที่ข้าราชการตำรวจได้รับเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.307 แสดงให้เห็นว่ามีผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมหรือไม่เมื่อเทียบกับสภาวะในปัจจุบัน มีการกระจายตัวของระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ระดับน้อยไปจนถึงมาก

### ความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาที่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความทุ่มเทในการทำงาน ความภักดีต่อองค์กร และความเสียสละเพื่อองค์กร โดยใช้การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นโดยวิเคราะห์ตามการแบ่งระดับความเห็นตามที่เคยนำเสนอในบทที่ 3 โดยจะวิเคราะห์ในภาพรวมในตารางที่ 9 และวิเคราะห์ตามความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ใน ตารางที่ 10

**ตารางที่ 9** แสดงการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น ของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.49	1.234	มาก
ความทุ่มเทในการทำงาน	4.93	0.687	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ความภักดีต่อองค์กร	4.61	0.971	มาก
ความเสียสละเพื่อองค์กร	4.79	0.785	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.70</b>	<b>0.795</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่าภาพรวมของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.70 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.795 โดยส่วนใหญ่จะมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูงไปจนถึงสูงมาก ซึ่งมีระดับความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับที่สูงที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.93 โดยในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปที่ 4.49

ตารางที่ 10 แสดงการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น ของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
<b>1. ความปรารถนาที่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป</b>			
1.1 ท่านรู้สึกว่าคุณงานนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	4.91	2.997	มาก
1.2 ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.28	1.457	ค่อนข้างมาก
1.3 ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ไปจนถึงวาระเกษียณอายุราชการ	4.75	0.885	มาก
1.4 ท่านไม่มีความคิดจะย้ายไปหน่วยงานอื่น แม้จะได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น	4.02	1.532	ค่อนข้างมาก
<b>2. ความทุ่มเทในการทำงาน</b>			
2.1 ท่านเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	5.20	0.670	มากที่สุด
2.2 ท่านยินดีช่วยเหลืองานของหน่วยงาน แม้จะไม่ใช่หน้าที่ของท่านโดยตรง	4.93	0.732	มาก
2.3 ท่านยินดีช่วยเหลืองานของหน่วยงานแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน	4.71	1.090	มาก
2.4 ท่านพยายามคิดหาวิธีใหม่ๆในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้น	4.88	0.812	มาก

<b>3. ความภักดีต่อองค์กร</b>			
3.1 ท่านพร้อมที่จะแก้ต่างให้หน่วยงาน เมื่อมีคนกล่าวร้ายต่อหน่วยงาน	4.86	0.857	มาก
3.2 ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้หน่วยงาน	4.58	1.070	มาก
3.3 ท่านรู้สึกที่หน่วยงานเปรียบเสมือนบ้านของท่าน	4.59	1.143	มาก
3.4 ท่านพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานอย่างไม่มีเงื่อนไข	4.43	1.188	มาก
<b>4. ความเสียสละเพื่อองค์กร</b>			
4.1 ท่านยินดีไม่รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม หากจะทำให้หน่วยงานดำเนินงานต่อได้	4.23	1.308	ค่อนข้างมาก
4.2 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	4.82	0.952	มาก
4.3 ท่านพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	4.95	0.787	มาก
4.4 ท่านทำงานให้หน่วยงานเต็มเวลาและหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะทำจนกว่าจะสำเร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาทำงานแล้ว	5.14	0.948	มาก



จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองการเงินมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 5.20 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.670 ขณะเดียวกันในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปนั้น พบว่ามีโอกาสที่ข้าราชการตำรวจในสังกัดจะย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น หากได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น โดยด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ 4.02 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.532

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติค่าที (Independent Sample T-Test) และ สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระดับการทำงาน ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ทางผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

**สมมติฐานที่ 1 :** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ กลุ่มอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับการทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองการเงิน แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองการเงิน แตกต่างกัน

**ตารางที่ 11** การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองการเงินโดยวิเคราะห์ทางสถิติค่าที (Independent Sample T-Test) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ)	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (X) ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความคิดเห็น	t	Sig
ชาย	16	4.79 (0.80)	มาก	0.481	0.631
หญิง	82	4.69 (0.80)	มาก		

ปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการทำงาน)	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (X) ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความคิดเห็น	t	Sig
ระดับปฏิบัติการ	53	4.41 (0.78)	มาก	-4.229	<.001
ระดับบริหาร	46	5.04 (0.68)	มาก		

จากตารางที่ 11 การเปรียบเทียบระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงินโดยวิเคราะห์ทางสถิติค่าที (Independent Sample T-Test) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสามารถอธิบายสมมติฐานได้ ดังนี้

เพศ จากการศึกษาพบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิงเพียงเล็กน้อย เมื่อพิจารณาค่าที่ พบว่า ค่า t เท่ากับ 0.481 และมีค่า sig ที่ 0.631 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_1$  ยอมรับ  $H_0$  หมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ระดับการทำงาน จากการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจระดับบริหารมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าระดับปฏิบัติการแม้ข้าราชการทั้ง 2 ระดับจะมีระดับความที่มากเหมือนกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าที่ พบว่า ค่า t เท่ากับ -4.229 และมีค่า sig ที่ <.001 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  หมายความว่าระดับการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน โดยวิเคราะห์ตัวแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (X) ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความคิดเห็น	F	Sig
<b>สถานภาพสมรส</b>					
โสด	47	4.58 (0.76)	มาก	2.067	0.132
สมรส	46	4.87 (0.83)	มาก		
หย่า / หย่า / แยกกันอยู่	6	4.42 (0.67)	มาก		

ระดับการศึกษาสูงสุด					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	5.21 (0.71)	มากที่สุด	0.913	0.405
ปริญญาตรี	63	4.64 (0.68)	มาก		
สูงกว่าปริญญาตรี	33	4.77 (0.98)	มาก		
ช่วงอายุ					
น้อยกว่า 25 ปี	4	4.39 (0.91)	มาก	6.247	<0.001
26 – 35 ปี	21	4.52 (0.61)	มาก		
36 – 45 ปี	25	4.29 (0.99)	ค่อนข้างมาก		
มากกว่า 45 ปี	49	5.02 (0.62)	มาก		

จากตารางที่ 12 การเปรียบเทียบระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงินโดยวิเคราะห์ตัวแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสามารถอธิบายสมมติฐานได้ ดังนี้

สถานภาพสมรส จากการศึกษพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดเมื่อเทียบกับข้าราชการตำรวจที่โสดและอื่นๆ เมื่อพิจารณา ค่า F พบว่าเท่ากับ 2.067 และมีค่า sig ที่ 0.132 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_1$  ยอมรับ  $H_0$  หมายความว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ระดับการศึกษาสูงสุด จากการศึกษพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด เมื่อเทียบกับข้าราชการตำรวจที่จบปริญญาตรีหรือสูงกว่า เมื่อพิจารณา ค่า F พบว่าเท่ากับ 0.913 และมีค่า sig ที่ 0.405 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_1$  ยอมรับ  $H_0$  หมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ช่วงอายุ จากการศึกษพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุมาก 45 ปี จะมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มช่วงอายุอื่นที่น้อยลงมา เมื่อพิจารณาค่าที่ พบว่า ค่า F เท่ากับ 6.247 และมีค่า sig ที่ <.001 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  หมายความว่าช่วงอายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

**ตารางที่ 13** การเปรียบเทียบระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคล	r	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์
อายุ	0.284	0.005	+
ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน	0.442	<0.001	+

จากตารางที่ 13 การเปรียบเทียบระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงินโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสามารถอธิบายสมมติฐานได้ ดังนี้

อายุ จากการศึกษาพบว่ามีความ p-value ที่ 0.005 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  หมายความว่าอายุและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่า Pearson Correlation (r) เท่ากับ 0.284 แสดงถึงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน จากการศึกษาพบว่ามีความ p-value ที่ <0.001 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  หมายความว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานที่หน่วยงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่า Pearson Correlation (r) เท่ากับ 0.442 แสดงถึงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

**ตารางที่ 14** ผลการศึกษาอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ANOVA	Sig	Coefficients	Standardized Coefficients Beta	Sig
Regression	<0.001			
		อายุ	-0.008	0.959
		ระยะเวลาปฏิบัติงานที่หน่วยงาน	0.436	0.005
r	R Square			
0.430	0.185			

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาปรากฏว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่หน่วยงานมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.005 กล่าวคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน สามารถแสดงเป็นสมการได้คือ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร =  $-0.008(\text{อายุ}) + 0.436(\text{ระยะเวลาปฏิบัติงานที่หน่วยงาน})$

โดยสมการนี้ มีค่า R Square ที่ 0.185 หมายความว่า สามารถใช้สมการในการคาดการณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ 18.5%

**สมมติฐานที่ 2 :** ปัจจัยด้านลักษณะงานได้แก่ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และอาศัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

$H_0$  : ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน

$H_1$  : ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน

**ตารางที่ 15** การเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานและระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	r	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์
ความท้าทายในการทำงาน	0.577	<0.001	+
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.701	<0.001	+
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.709	<0.001	+
อาศัยการทำงานเป็นทีม	0.490	<0.001	+

จากตารางที่ 15 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานและระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงินโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถอธิบายสมมติฐานได้ ดังนี้

ความท้าทายในการทำงาน จากการศึกษาพบว่ามีค่า p-value ที่ <0.001 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  หมายความว่าความท้าทายในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่า Pearson Correlation (r) เท่ากับ 0.577 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ความก้าวหน้าในการทำงาน จากการศึกษาพบว่ามีค่า p-value ที่ <0.001 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  หมายความว่าความก้าวหน้าในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่า Pearson Correlation (r) เท่ากับ 0.701 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากการศึกษาพบว่ามีค่า p-value ที่ <0.001 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  หมายความว่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความผูกพันต่อองค์กร

มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่า Pearson Correlation (r) เท่ากับ 0.709 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ลักษณะงานที่อาศัยการทำงานเป็นทีม จากการศึกษาพบว่ามีความค่า p-value ที่ <0.001 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  หมายความว่าลักษณะงานที่อาศัยการทำงานเป็นทีมและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่า Pearson Correlation (r) เท่ากับ 0.490 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

**ตารางที่ 16** ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ANOVA	Sig	r	R Square
Regression	<0.001	0.756	0.572

Coefficients	Standardized Coefficients Beta	Sig
ความท้าทายในการทำงาน	0.074	0.462
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.337	0.005
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.379	<0.001
อาศัยการทำงานเป็นทีม	0.049	0.5722

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษานี้ปรากฏว่าความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.005 และ <0.001 ตามลำดับ กล่าวคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน สามารถแสดงเป็นสมการได้คือ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร = 0.074(ความท้าทายในการทำงาน) + 0.337(ความก้าวหน้าในการทำงาน) + 0.379(การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ) + 0.049(อาศัยการทำงานเป็นทีม)

โดยสมการนี้ มีค่า R Square ที่ 0.572 หมายความว่า สามารถใช้สมการในการคาดการณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ 57.2%

**สมมติฐานที่ 3 :** ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

$H_0$ : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน

$H_1$ : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน

**ตารางที่ 17** การเปรียบเทียบปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	r	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.681	<0.001	+
การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	0.560	<0.001	+
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.413	<0.001	+
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.511	<0.001	+
ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร	0.503	<0.001	+

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงินโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถอธิบายสมมติฐานได้ ดังนี้

เงินเดือนและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่ามีค่า p-value ที่ <0.001 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  หมายความว่าเงินเดือนและสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่า Pearson Correlation (r) เท่ากับ 0.681 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร จากการศึกษาพบว่ามีค่า p-value ที่ <0.001 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  หมายความว่าการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่า Pearson Correlation (r) เท่ากับ 0.560 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

สภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาพบว่ามีค่า p-value ที่ <0.001 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  หมายความว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่า Pearson Correlation (r) เท่ากับ 0.413 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับค่า p-value ที่ <0.001 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  หมายความว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่า Pearson Correlation (r) เท่ากับ 0.511 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับค่า p-value ที่ <0.001 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  หมายความว่าความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่า Pearson Correlation (r) เท่ากับ 0.503 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

**ตารางที่ 18** ผลการศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน โดยการใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ANOVA	Sig	r	R Square
Regression	<0.001	0.769	0.592

Coefficients	Standardized Coefficients Beta	Sig
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.527	<0.001
การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	0.114	0.262
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.025	0.765
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.085	0.404
ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร	0.229	0.011

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษาปรากฏว่าเงินเดือนและสวัสดิการ และความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ <0.001 และ 0.011 ตามลำดับ กล่าวคือ เงินเดือนและสวัสดิการ และความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กรส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน สามารถแสดงเป็นสมการได้คือ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร = 0.527(เงินเดือนและสวัสดิการ) + 0.114(การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร) + 0.025(สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.085(ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) + 0.229(ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร)



โดยสมการนี้ มีค่า R Square ที่ 0.592 หมายความว่า สามารถใช้สมการในการคาดการณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ 59.2%

### ผลการสัมภาษณ์

ทางผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 6 คน ได้แก่ ข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับหมู่ที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองการเงินเป็นเวลา ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน, ระดับรองสารวัตรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองการเงินเป็นเวลา ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน, ระดับสารวัตรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองการเงินเป็นเวลา ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไปจำนวน 1 คน, ระดับผู้กำกับการที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองการเงินเป็นเวลา ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน ระดับรองผู้บังคับการที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองการเงินเป็นเวลา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน และข้าราชการตำรวจที่เคยอยู่สังกัดกองการเงิน แต่ปัจจุบันได้ย้ายไปสังกัดหน่วยอื่น จำนวน 1 คน โดยจะทำการสรุปข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับคำถามการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับใด ?

จากข้อมูลที่ได้รับพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่รักและผูกพันกับองค์กรมาก และผู้ที่รู้สึกเฉยๆกับองค์กร

โดยผู้ที่รู้สึกผูกพันกับองค์กรมาก จะรู้สึกว่ากองการเงินนั้นเปรียบเสมือนบ้าน และเพื่อนร่วมรวมถึงผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนครอบครัว โดยมีผู้หนึ่งให้ความเห็นว่า ตนนั้นตั้งแต่เข้ารับราชการบรรจุครั้งแรก ได้เจอกับผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความเป็นกันเองและเอาใจใส่ จึงทำให้รู้สึกสบายใจและมีความสุขที่จะอยู่กับหน่วยงานต่อไป โดยไม่คิดจะย้ายไปหน่วยงาน

ขณะที่ผู้ที่รู้สึกเฉยๆกับองค์กร ให้ความเห็นว่า ช่วงที่เพิ่งบรรจุรับราชการใหม่ๆ รู้สึกมีไฟอยากทุ่มเทให้กับองค์กร แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปกลับรู้สึกว่าการทุ่มเทที่ตนได้มอบให้กับองค์กรไปนั้น ไม่ได้ผลตอบแทนกลับมา จึงมีความคิดที่ไม่จำเป็นต้องทุ่มเทมากก็ได้ เพราะทำไปก็ไม่ได้อะไรตอบแทน

ข้อมูลหนึ่งที่น่าสนใจที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้บังคับการซึ่งอยู่ปฏิบัติงานในกองการเงิน ตั้งแต่ดำรงบรรจุครั้งแรกและไม่เคยย้ายไปหน่วยงานอื่น ให้ข้อมูลว่าการที่ตนทำงานอยู่ที่กองการเงินมาเป็นระยะเวลาอนานนั้น ตนไม่ได้รู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น กลับเป็นความสบายใจมากกว่าที่เจอหน้างานภารกิจเดิมที่ตนคุ้นเคย สภาพแวดล้อมเดิม จึงทำให้ตนไม่อยากรย้ายไปหน่วยงานอื่น

โดยเมื่อถามถึงความผูกพันกับข้าราชการตำรวจที่เคย สังกัดกองการเงิน แต่ปัจจุบันได้อยู่หน่วยงานอื่น ได้ให้ข้อมูลว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกองการเงินกับที่ทำงานในปัจจุบันแล้ว ตนรู้สึกมีความ

ผูกพันกับกองการเงินมากกว่า ด้วยลักษณะของสังคมและเพื่อนร่วมที่กองการเงินนั้น มีอหิยาศัยดี ช่วยเหลือและร่วมมือกันในการแก้ปัญหา แล้วร่วมแรงกันปฏิบัติงานให้ภารกิจต่างๆที่ได้รับมอบหมาย บรรลุผลสำเร็จ โดยเมื่อถามเพิ่มเติมว่าเหตุใดที่ทำให้ย้ายจาก กองการเงินไปอยู่หน่วยงานอื่นพบว่า ผู้ให้ข้อมูลต้องการย้ายสายงานจาก กองการเงินที่เป็นงานประเภทอำนวยการ ไปสู่หน่วยงานอื่นที่เป็นงานประเภทปราบปราม

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างไร ?

เมื่อถามถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกผูกพันกับ กองการเงินพบว่า ทุกคนล้วนให้คำตอบไปในทิศทางเดียวกัน คือ ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร ทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สารวัตรผู้หนึ่งให้ข้อมูลว่า “วันแรกที่ตนได้เข้ามาทำงาน ณ กองการเงิน พบว่าผู้คนในกองการเงินล้วนเป็นกันเอง โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชา แม้จะเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าหน่วย แต่กลับให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทำกิจกรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน

รองผู้บังคับการท่านหนึ่งได้เสริมความเห็นที่เห็นว่า “สมัยก่อนนั้นที่ผู้บังคับบัญชาในยุคเก่า มักจะไม่ค่อยมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีช่องว่างแบ่งความสัมพันธ์อย่างชัดเจน เมื่อมีปัญหา มักจะให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้รับผิดชอบเอง โดยไม่ลงมาให้คำชี้แนะและช่วยแก้ไขปัญหา แต่ในปัจจุบันผู้บังคับบัญชายุคใหม่มักให้ความเป็นกันเอง ร่วมแก้ไขปัญหา จึงทำให้องค์กรน่าอยู่ยิ่งขึ้น”

ขณะที่รองสารวัตรท่านหนึ่ง ให้ความเห็นว่าสิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันนอกเหนือจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแล้ว สิ่งหนึ่งที่ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าสำคัญไม่แพ้กันคือ โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ให้ข้อมูลว่า “เข้าใจว่าระบบตำรวจนั้นการจะเลื่อนตำแหน่งจากรองสารวัตร ไปสู่ตำแหน่งสารวัตรนั้น จะเลื่อนตำแหน่งได้ต่อเมื่อมีตำแหน่งว่างเท่านั้น ซึ่งเมื่อวาระแต่งตั้งมาถึง การเลื่อนตำแหน่งก็ขึ้นอยู่กับระบบอาวุโสด้วย โดยถ้าหากมีหน่วยงานอื่นมีตำแหน่งสารวัตรว่างละตนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ก็พร้อมที่จะย้ายไปหน่วยงานนั้น”

3. มีแนวทางใดบ้างที่จะช่วยให้ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน มีความผูกพันต่อองค์กร ? ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 ท่านล้วนมีมุมมองในการสร้างความผูกพันที่แตกต่างกัน และคล้ายคลึงกัน จึงขอนำมาสรุปเป็นแนวทางในแต่ละประเด็นดังนี้

3.1 การสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่พบเจอระหว่างการทำงาน มีผู้ให้ข้อมูลท่านหนึ่งเสริมว่า “บางครั้งตนรู้สึกท้อแท้กับภาระงานที่ได้รับ จึงทำให้เกิดความรู้สึกท้อ อยากไปอยู่หน่วยงานอื่นที่มีภาระงานน้อยกว่านี้ โดยบางงานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องเสนอให้ผู้บริหารระดับสูงเช่นอนุมัติเรื่อง การที่ผู้บังคับบัญชาร่วมให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนั้นทำให้ตนรู้สึกได้ว่า เจ้านายเอาใจใส่เรา ไม่ปล่อยให้เรารับผิดชอบคนเดียว ก็พร้อมที่จะสู้กับงานต่อไป”

3.2. ควรจะมีการการันตีความก้าวหน้าในอาชีพในการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลท่านหนึ่งให้ความเห็นว่า “หน่วยงานของกองการเงินนั้นเป็นหน่วยงานอำนวยการ ทำให้ถึงจะปรับปรุงการเลื่อนตำแหน่งแบบเดียวกับข้าราชการพลเรือนไม่ได้ เช่นการเลื่อนจากระดับปฏิบัติการไปสู่ระดับชำนาญการนั้น เมื่อครบกำหนดระยะเวลา ก็แค่ทำการสอบหรือทำแฟ้มรวบรวมผลงาน หรือในสำนักงานตำรวจแห่งชาติเอง ก็มีสายงาน แพทย์ พยาบาล นักวิทยาศาสตร์ และอาจารย์ ที่เมื่อครบกำหนดระยะเวลา ก็จะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยอัตโนมัติ”

3.3 ควรเพิ่มฐานเงินเดือน ผู้บังคับหมู่ท่านหนึ่งให้ความเห็นว่าฐานเงินเดือนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในปัจจุบัน เริ่มต้นที่ 4,870 บาท แม้จะมีเงินอุดหนุนค่าครองชีพเพิ่มให้จนครบ 10,000 บาท ก็ถือว่ายังน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

3.4 กำหนดระเบียบให้ข้าราชการตำรวจเมื่อบรรจุสายงานใด ต้องบรรจุสายงานนั้น ห้ามย้ายสายงาน เช่นสอบบรรจุเข้าสายอำนวยการก็ไม่สามารถขอย้ายไปสู่สายงานปราบปรามได้ ผู้ที่ได้ย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่นให้ข้อมูลว่า “ในระบบการแต่งตั้งของตำรวจนั้นเมื่อแรกเข้าบรรจุจะมีคำสั่งห้ามย้ายสังกัดเป็นเวลา 4 ปี หลังจากนั้นจะสามารถย้ายไปตำแหน่งใดก็ได้ตามคุณสมบัติที่แต่ละคนมี จึงทำให้เกิดค่านิยมที่ว่าเข้าๆไปก่อน สอบอันไหนได้ก็เอาไว้ก่อน ไว้ถึงเวลาแล้วค่อยย้าย โดยตนนั้นเมื่อครบกำหนดย้ายได้ ก็ย้ายออกมาเช่นกัน หากมีหลักเกณฑ์กำหนดห้ามย้ายข้ามสาย อาจจะช่วยแก้ไขปัญหาการย้ายหน่วยงานได้”

## อภิปรายสรุปผล

จากการวิจัยเชิงปริมาณผ่านการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ สามารถนำมาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เคยได้กล่าวถึงไว้ในบทที่ 2 ดังนี้

### ปัจจัยส่วนบุคคล

**ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่หน่วยงาน** พบว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ของ Steers (Steers, 1977) ทฤษฎี Side-bet ของ Becker (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ที่กล่าวว่าเมื่อบุคคลใดได้ลงทุนบางอย่างในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะรู้สึกผูกพันกับสิ่งนั้น โดยในกรณีคือการลงทุนในด้านเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานจึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ญัฐชญา พิงโต (ญัฐชญา พิงโต, 2562), นภัสสร พรหมเขียว (นภัสสร พรหมเขียว, 2565) และ รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ (รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ, 2565) ที่พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**ระดับการทำงาน** พบว่าข้าราชการระดับปฏิบัติการและข้าราชการระดับบริหาร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตามงานวิจัยของ วริศรา วิศิษฐ์โสภา (วริศรา

วชิษฐ์โสภา, 2562) แต่ในกรณีของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน พบว่าข้าราชการระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วริศรา วชิษฐ์โสภา (วริศรา วชิษฐ์โสภา, 2562) ที่พบว่าบุคลากรระดับปฏิบัติการจะมีความผูกพันมากกว่า

ขณะที่ในผลการวิจัยของตัวแปรด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ในกรณีของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน พบว่าตัวแปรดังกล่าวไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

### ปัจจัยด้านลักษณะงาน

พบว่าลักษณะงานด้านความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และอาศัยการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาว่ามีด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ พบว่าในกรณีของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Steers (Steers, 1977) และงานวิจัยของ อิศราศิริมณีรัตน์, วันนิศา รักษามาตย์, ชนวีร์ สุรชาติ, จักรพล บุตรคำโชติ และ เจษฎา อุดมพิทยาสรรรพ์ (อิสรา ศิริมณีรัตน์, 2560)

### ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

พบว่าตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

หากแต่ด้านที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ คือเงินเดือนและสวัสดิการ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยทั้ง 2 ด้านนั้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินทิพย์ จันทรนิมะ และ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (สิรินทิพย์ จันทรนิมะ, 2560) และนภัสสร พรหมเขียว (นภัสสร พรหมเขียว, 2565)

### สรุปผลการศึกษา

ในการศึกษาทั่วไปพบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน มีเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ประมาณ 5 เท่า มีสถานภาพสมรสเป็นโสดและสมรสแล้ว ในจำนวนใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่อยู่จบ

การศึกษาระดับปริญญาตรี มีข้าราชการตำรวจระดับปฏิบัติการมากกว่าระดับบริหารเพียงเล็กน้อย โดยข้าราชการตำรวจในสังกัด มีอายุเฉลี่ยที่ประมาณ 44 ปี และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในกองการเงินเฉลี่ยประมาณ 15 ปี และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานต่างๆ ที่กำหนดไว้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการทำงาน ซึ่งพบว่าข้าราชการระดับบริหารจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ายังมีระยะเวลาในการทำงานภายใต้หน่วยงานมากขึ้น ยิ่งส่งผลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และอาศัยการทำงานเป็นทีม ล้วนมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ แต่ในกรณีของกองการเงินนั้น มีเพียงด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีเพียง เงินเดือนและสวัสดิการ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา

ในบทนี้จะเป็นการสรุปสาระสำคัญที่ได้รับจากการวิจัยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ตลอดถึงข้อเสนอแนะต่างๆ ทั้งเชิงนโยบาย และเชิงวิชาการ ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วนได้แก่

1. สรุปสาระสำคัญของการศึกษาของงานวิจัย
2. นัยสำคัญต่อองค์ความรู้
3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
4. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

#### สรุปสาระสำคัญของการศึกษาของงานวิจัย

จากกรอบการวิจัยที่กำหนดขึ้น โดยอ้างอิงจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งด้านแนวคิด ทฤษฎีระดับคลาสสิก ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (Steers, 1977) และทฤษฎี Side-Bet ของ Becker (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) รวมถึงงานวิจัยร่วมสมัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าตัวแปรที่กำหนดขึ้นในกรอบการวิจัยนั้น ส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับทฤษฎีที่ถูกอ้างอิงในการทบทวนวรรณกรรม จะมีตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับทฤษฎี

เมื่อสรุปผลการศึกษาในครั้งนี้โดยอ้างอิงจากวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น พบว่าการศึกษานี้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถตอบคำถามการวิจัยได้ ซึ่งคำถามการวิจัยมี 3 ข้อได้แก่

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับใด ?

พบว่าในปัจจุบัน (พฤษภาคม 2566) ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการเงิน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นสูงที่สุดคือความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการเงิน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน รวมถึงค้นหาแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ขณะเดียวกันด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป กลับมีค่าเฉลี่ยความเห็นน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าหากข้าราชการตำรวจในสังกัดมีโอกาสย้ายไปสู่งานที่ดีกว่า มีผลตอบแทนมากกว่า ก็พร้อมที่จะเลือกย้ายไปหน่วยงานนั้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างไร ?

จากการศึกษาพบว่าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรตาม ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความ

สอดคล้องกับทฤษฎีระดับคลาสสิก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดแตกต่างกันว่ามีด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่เดียวกันในกรณีศึกษาในครั้งนี้ กลับพบว่าด้านปัจจัยส่วนบุคคลกลับมีเพียงตัวแปรด้านระดับการทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเท่านั้นที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

3. มีแนวทางใดบ้างที่จะช่วยให้ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน มีความผูกพันต่อองค์กร ?

จากการพิจารณาผลการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและมีความเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรด้านอื่นๆ ได้แก่เงินเดือนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน มาเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความผูกพันให้กับองค์กร รวมถึงการเสริมจุดแข็งที่มีอยู่แล้วเช่นความสัมพันธ์อันดีทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งทั้งผลการวิจัยจากเชิงปริมาณผ่านการแจกแบบสอบถามและผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ มีผลสอดคล้องไปแนวทางเดียวกัน

### นัยสำคัญต่อองค์ความรู้

ในงานวิจัยของสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ส่วนมากมักเป็นการทดสอบสมมติฐานของทฤษฎีต่างๆ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ก็สามารถยืนยันทฤษฎีระดับคลาสสิกที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานานและยังใช้อ้างอิงได้จริงในปัจจุบัน ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (Steers, 1977) และทฤษฎี Side-Bet ของ Becker (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ซึ่งผลการวิจัยตัวแปรด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีจะมีเพียงรายละเอียดว่าด้านใดจะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยขึ้นอยู่กับกรณีศึกษาว่าศึกษาที่องค์กรใด ภูมิหลังประชากรเป็นอย่างไร ขณะเดียวกันเมื่อรู้ว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ก็ใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้รับเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความผูกพันมากขึ้น ซึ่งสามารถใช้การวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์ควบคู่ไปด้วยเพื่อหาข้อมูลเชิงลึกมาเพื่อประกอบการพิจารณา

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการวิจัยครั้ง ใช้ผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพมาร่วมกันกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย โดยผลการวิจัยที่ออกมาพบว่ามีทิศทางไปในแนวทางเดียวกันและสนับสนุนกัน ซึ่งนโยบายที่จะเสนอแนะมีดังนี้

## 1. ปรับปรุงและแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการตำรวจสายงาน อำนวยการ ให้เป็นไปในแนวเดียวกันกับข้าราชการตำรวจสายงาน แพทย์ พยาบาล นักวิทยาศาสตร์และครูอาจารย์

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความเห็นของความก้าวหน้าในหัวข้อการมองเห็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นภายใต้หน่วยงาน นั้น มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าหัวข้ออื่น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเรื่องความแน่นอนในการก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่ข้าราชการตำรวจในปัจจุบันยังคงกังวล ประกอบกับคำตอบที่ได้รับจากการสัมภาษณ์พบว่า มีข้าราชการบางคนมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทร่างกาย และแรงใจในการทำงานน้อยลง เนื่องจากรู้สึกว่าย่นมากขึ้น ทุ่มเทมากขึ้น ก็ไม่มีอะไรยืนยันได้ว่าจะได้รับการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง

ดังนั้นการที่แก้ไขระเบียบให้ข้าราชการตำรวจสายงาน อำนวยการ สามารถเลื่อนยศได้ในแนวทางเดียวกับสายงาน แพทย์ พยาบาล นักวิทยาศาสตร์และครูอาจารย์ เช่น เปลี่ยนจากปัจจุบันที่การเลื่อนตำแหน่งจากรอง สารวัตร ไปเป็นสารวัตร ต้องรอให้ มีตำแหน่งสารวัตรว่างก่อน จึงจะมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้ เป็นการตำแหน่งจากรองสารวัตร เทียบกับ ระดับสัญญาบัตร 1 และ สารวัตรเทียบกับ สัญญาบัตร 2 ซึ่งหากเทียบกับข้าราชการพลเรือน รองสารวัตร ก็จะเท่ากับ ระดับปฏิบัติการ และ สารวัตร เท่ากับ ระดับชำนาญการ ซึ่งการเปลี่ยนตำแหน่งเป็นลักษณะนี้ จะลดปัญหาการรอขึ้นตำแหน่ง สามารถเลื่อนตำแหน่งได้เลยเมื่อครบระยะเวลา ซึ่งจะช่วยให้การันตีความก้าวหน้าในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจได้

## 2. ปรับเพิ่มฐานเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณในตัวแปรอิสระด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าเงินเดือนและสวัสดิการเป็นหัวข้อที่ได้รับค่าเฉลี่ยความเห็นน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านอื่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ามีบางอย่างที่ข้าราชการตำรวจยังต้องการเพิ่มเติม ซึ่งหัวข้อที่ได้รับคะแนนความเห็นน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจมองว่าเงินเดือนได้รับนั้นน้อยเกินไป และไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบจากการสัมภาษณ์ของข้าราชการ ตำแหน่งผู้บังคับหมู่ท่านหนึ่ง ที่ให้ข้อมูลว่า “ครั้งแรกที่ตนบรรจุเข้ารับราชการในปี พ.ศ. 2560 ได้รับเงินเดือน 4,870 บาท ซึ่งแม้จะมีมาตรการเพิ่มเงินอุดหนุนให้เพิ่มเติม จนได้รับเงินเดือนสุทธิที่ 10,000 บาท ก็รู้สึกว่าย่นเกินไปเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน” ประกอบกับผลของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป พบว่ามีแนวโน้มที่ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน จะย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น หากได้คำตอบแทนมากขึ้น



จากข้อมูลดังกล่าวทำให้เชื่อได้ว่า เมื่อมีการเพิ่มฐานเงินเดือนให้กับข้าราชการตำรวจ ย่อมเป็นตัวช่วยที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเช่นกัน

### 3. ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา และความรักใคร่สามัคคีกัน ของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองการเงิน

จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นที่สูงเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ แสดงให้เห็นความผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพบเจอ อีกทั้งมีข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งให้เห็นว่า “ตนรู้สึกว่าคุณผู้บังคับบัญชาของกองการเงินนั้น มีความเป็นกันเอง เข้าถึงได้ง่าย มีลักษณะคล้ายกับครอบครัวมากกว่า หากเทียบกับหน่วยงานอื่น ที่บางหน่วยงานจะมีช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่กว้าง เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะเจ้านายกับลูกน้อง ซึ่งตนพบว่าที่กองการเงินแห่งนี้ ผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนเป็นพี่และเพื่อนมากกว่า จึงทำให้ตนรู้สึกรักและผูกพันกับกองการเงินมาก”

ด้วยความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาความรักใคร่กลมเกลียวกันในกองการเงิน ถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์กร ซึ่งมีส่วนช่วยให้ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงินมีความรักผูกพันกับองค์กร จึงเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องรักษาไว้ และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรต่อไป

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ในการหาคำตอบในลักษณะของแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณผ่านการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจทำให้ไม่ได้รับข้อมูลที่หลากหลายและชัดเจนมากพอในการกำหนดแนวทางการสร้างความผูกพัน หากเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์ จะทำให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถนำความเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์นำมาใช้สนับสนุนการกำหนดแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อีกทางหนึ่ง

2. ในการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์ การกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลโดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคลเช่น อายุ เพศ ยศ หรือตำแหน่งนั้น อาจจะเป็นวิธีการกำหนดผู้ให้สัมภาษณ์ที่ไม่เหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ แม้จะมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเป็นในแนวทางเดียวกัน จึงมีความเป็นไปได้ที่ข้อมูลที่ได้รับอาจขาดความหลากหลาย ทางผู้วิจัยมีความเห็นว่าการสัมภาษณ์ควรแบ่งกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ตามระดับความผูกพันต่อองค์กร เช่น กลุ่มที่หนึ่งเป็นผู้ที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนอีกกลุ่มเป็นผู้ที่ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย หรือปานกลาง

## บรรณานุกรม

Mowday, R. M., et al. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment*

*Absenteeism and Turnover*. Academic.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.

*Administrative Science Quarterly*, 46-56. <https://doi.org/10.2307/2391745>

Thompson, C. (2018). *The Case for the Six-Point Likert Scale*.

<https://www.quantumworkplace.com/future-of-work/the-case-for-the-six-point-likert-scale>

ณัฐชญา พิงโต. (2562). ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรประเภทลูกจ้างเหมาบริการในหน่วยราชการ กรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

ณัฐณิชา ขยายแยม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

:กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์กร. สอนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฝ่ายอำนวยการ. (2566). ข้อมูลกำลังพล.

พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล, ธ. ว. แ. ว. ส. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส เอส เค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 2(3), 27-39.

รพีพรรณ ฉัตรลิขิต. (2565). ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรขอ พนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 15(2), 21-36.

วริศรา วชิษฐโสภิต. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ มหาวิทยาลัยมหิดล].

สิรินทิพย์ จันทรมิระ, แ. บ. พ. (2560). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน. วารสารจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 27(1), 5-25.

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 4(1), 32-45.

อิสรา ศิรมณิรัตน์, ว. ร., ชนวีร์ สุรชาติ, จักรพล บุตรคำโชติ และ เจษฎา อุดมพิทยาสรณ์. (2560). ปัจจัยด้านส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

มงคลพระนคร. ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 19(2), 37-44.





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	กীরติ ฐิติพงศกร
วัน เดือน ปี เกิด	10 มกราคม 2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
ที่อยู่ปัจจุบัน	44/22-23 ซอยโชฎีก ถนนเจริญกรุง แขวงตลาดน้อย เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร 10100



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY