

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจภูธร ชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน

Factors Affecting the Organization Commitment of Non-commissioned Police of the Provincial Police Division in the Upper North Region

อุดม กุมา*

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน, การปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง, การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน 2) เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้มากขึ้น โดยมีการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับตอบกลับจำนวน 365 ราย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อค้นหาข้อมูลในเชิงลึก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 16 ราย ทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและสรุปผลเพื่อนำมาอธิบายผลของข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล, ความพึงพอใจในการทำงาน, การปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง, และการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์

*นักศึกษาลัทธิปริยัติปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ (2559)

** Ph.D. (Community Development) University of the Philippines at Los Banor (1981) ปัจจุบันเป็นรองศาสตราจารย์และประธานสาขาการบริหารการพัฒนา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรภาคเหนือตอนบน และสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจ 16 ราย ส่วนใหญ่ให้สัมภาษณ์สนับสนุนว่าปัจจัยดังกล่าวส่งผลทำให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่จนใกล้เกษียณอายุราชการและเกษียณอายุราชการ

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล, ความพึงพอใจในการทำงาน, การปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง, การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Abstract

The purposes of this research were 1) to test the relationship between the factors of personal factors, satisfaction at work, compliance with the sufficiency economy, concept perception of support from supervisors, and working environment factors on organizational commitment of non-commissioned police of the Provincial Police Division in the Upper North Region, and 2) the results of the research was introduced to use. The study is Mixed method consists of 1) quantitative research by using questionnaire as a tool to collect data. There were 365 returned responses. Data were analyzed by using multiple regression analysis to test the hypothesis. 2) qualitative Research was used to find in-depth information by using in-depth interviews with a total of 16 informative interview data for content and results in order to explain the results of the quantitative data.

The study found that personal factors, satisfaction at work, compliance with the sufficiency economy concept and perceived support from supervisors has a positive correlation with the organization of non-commissioned police of the Provincial Police Division in the Upper North region. And qualitative data found that it is in accordance with the quantitative results.

Keywords: Personal factors, Satisfaction at work, Compliance with the sufficiency economy concept, The perception of support from supervisors, Working environment

บทนำ

ภายใต้ยุคของการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ องค์กรต้องปรับตัว พัฒนา และสร้างนวัตกรรม ให้ก้าวไกลกว่าการเปลี่ยนแปลงของโลก จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เป็นเลิศในด้านต่างๆ ร่วมกัน พัฒนาองค์กร การบริหารจัดการเพื่อให้มีบุคลากรที่มีความสามารถเข้าร่วมบริหารองค์กร องค์กรจึงต้องสร้างนโยบายที่ให้ผลตอบแทนที่มากกว่า ซึ่งอาจจะไม่ใช่ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียวจะเห็นได้ว่าบุคลากรเป็นเสมือนฟันเฟืองที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และสามารถผลิตนวัตกรรมใหม่ๆ ในการบริหารจัดการจึงต้องมีวิธีการสร้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้น ให้อยู่กับองค์กร การสร้างความพึงพอใจ หรือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเดียวยังคงไม่เพียงพอ หากองค์กรอื่นได้ยื่นข้อเสนอ หรือผลตอบแทนที่ดีกว่า บุคลากรอาจจะลาออกและปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นขององค์กรไม่ลาออก แม้มีการเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่าก็ตาม องค์กรสมัยใหม่จึงใช้การวัดระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเข้ามาแทนที่การวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะสามารถทำนายอัตราการลาออก โยกย้าย ได้ดีกว่า ผลการวิจัยเรื่องการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นการลดอัตราการลาออก การโยกย้าย ทั้งยังลดค่าใช้จ่ายจากกระบวนการคัดเลือกบุคลากรมาทดแทนกับที่สูญเสียไป ความผูกพันต่อองค์กร จึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์กรพยายามสร้างขึ้นเพื่อความมั่นคงด้านการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล การบริหารทั่วไปและการบริหารด้านงบประมาณและการเงินให้กับองค์กรเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ปรากฏกรอบอัตรากำลัง ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีกำลังพลทั้งหมด 216,958 นาย แบ่งเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 58,941 นาย คิดเป็นร้อยละ 27.17 ของตำรวจทั้งหมด ส่วนตำรวจชั้นประทวนมีจำนวน 158,017 นาย คิดเป็นร้อยละ 72.83 ของตำรวจทั้งหมดหากจำแนกตามเพศพบว่า มีตำรวจเพศชาย 200,637 นาย คิดเป็นร้อยละ 92.48 เพศหญิง 16,321 นาย คิดเป็นร้อยละ 7.52 (ที่มา: สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ) และเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่พยายามอย่างยิ่งที่จะสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรขึ้น แต่ก็ปรากฏว่า ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีข้าราชการตำรวจได้ลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการ ซึ่งในปีงบประมาณ 2557 พบว่ามีข้าราชการตำรวจลาออกก่อนเกษียณอายุราชการจำนวน 150 ราย และในปีงบประมาณ 2558 อีกจำนวน 189 ราย (ที่มา: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ) หากพิจารณาจากตัวเลขดังกล่าวแล้ว อาจจะเป็นตัวเลขที่ไม่มากนัก แต่ก็

เป็นตัวเลขที่มีนัยสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านต่างๆ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องรับผิดชอบต่อบุคลากรเหล่านี้ นับแต่กระบวนการคัดเลือก จัดอบรม สวัสดิการด้านต่างๆ เห็นได้ว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องสูญเสียงบประมาณไปในจำนวนที่มาก หากสามารถลดความสูญเสียทั้งบุคลากรเหล่านี้รวมทั้งงบประมาณที่จะต้องจ่ายไปในกระบวนการให้ได้ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มาปฏิบัติหน้าที่หรือกระทั่งงบประมาณที่สำนักงานตำรวจจะต้องสูญเสียไปเพิ่มเติมในการที่จะคัดเลือกบุคลากรอื่นมาทดแทนก็ดี แนวทางหนึ่งที่จะสามารถช่วยลดอัตราการลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ก็คือการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับข้าราชการตำรวจให้รักในองค์กร ทุ้มเทก่าลังกายและก่าลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มก่าลังความสามารถ ให้ข้าราชการตำรวจมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสิ่งที่จะช่วยลดภาระการสูญเสียดังกล่าวขององค์กร ประการหนึ่งที่องค์กรสามารถรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร และไม่ลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการ ก็คือการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจเรื่องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นข้าราชการระดับที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่สัมผัสกับประชาชนและถือว่าเป็นต้นธารแห่งกระบวนการยุติธรรม ในการบริหารจัดการเพื่อเป้าประสงค์ในการผลุงไว้ซึ่งความยุติธรรมและความสงบสุขของสังคม ตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อตำรวจภูธรภาค 5 ซึ่งมีฐานะเป็นกองบัญชาการ มีจำนวนก่าลังพลที่อยู่ในระดับชั้นประทวนทั้งหมด 8,824 นาย (ที่มา: งานก่าลังพล ตำรวจภูธรภาค 5) และมีพื้นที่รับผิดชอบ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย ตำรวจภูธรจังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดแพร่ และตำรวจภูธรจังหวัดน่าน หากพิจารณาตามความเหมาะสมระหว่างก่าลังพลและปริมาณงาน ปริมาณอาชญากรรม และความรับผิดชอบต่างๆ ด้วยภารกิจที่ตำรวจภูธรจะต้องรับผิดชอบสูงขึ้น ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น แต่คงปรากฏข้อเท็จจริงว่าอัตราส่วนระหว่างประชากรและเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรระดับชั้นประทวนที่จะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันปราบปราม และหรือป้องกัน เพื่อนำไปสู่การคงไว้ซึ่งปริมาณจำนวนคดีที่เกิดขึ้น ไม่ให้มีจำนวนเพิ่มขึ้นในเชิงปริมาณ จึงทำให้ขอบเขตและอำนาจและจำนวนบุคลากรที่ยังไม่เพียงพอส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล

อีกทั้งกรอบการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบการบริหารงานสมัยใหม่ ปรากฏด้วยตัวชี้วัดต่างๆ และงานที่ลูกมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นภารกิจเร่งด่วนซึ่งอาจจะไม่สามารถคาดเดาได้ว่าในแต่ละช่วงของเหตุการณ์จะเกิดขึ้นหรือไม่ เช่น งานด้านการควบคุมฝูงชนที่เกิดขึ้นระหว่างความขัดแย้งทางการเมือง ที่ผ่านมามีได้ว่าเป็นงานที่ข้าราชการตำรวจต้องทุ่มเสี่ยงต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมาก แต่บุคลากรขององค์กรหรือจำนวนข้าราชการตำรวจที่ได้รับบรรจุอัตราเพิ่มเติมยังไม่สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาของสังคมที่สำคัญปัญหาที่เกิดจากกฎหมายและระเบียบที่เคร่งครัดจนเกินควร กระทั่งถึงภาวะความคล่องตัวของการทำงานปฏิบัติหน้าที่และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ที่จะนำไปสู่ความผาสุกของสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ปัญหาที่เกิดจากการมอบหมายให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ปัญหาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัญหาด้านสวัสดิการต่างๆ ตลอดจนปัญหาการบริหารจัดการของหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วอาจจะส่งผลทำให้ข้าราชการตำรวจจำนวนหนึ่ง เกิดภาวะเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นสาเหตุหนึ่งของการตัดสินใจลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ ทำให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติสิ้นเปลืองงบประมาณในการผลิตกำลังทดแทน ในอัตราค่อนข้างสูง ทั้งยังอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจำเป็นต่อหน้าที่ โดยไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร หรือมีความผูกพันน้อยลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กระทั่งส่งผลกระทบต่อประเมินประสิทธิภาพผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากการกิจที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน ที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถือเป็นเป้าหมายที่ข้าราชการตำรวจภูธรทุกคนจะต้องร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติให้บรรลุประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพตามนโยบายของรัฐบาล

ด้วยเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยในฐานะที่รับราชการเป็นข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดภาคเหนือตอนบน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความผูกพันของข้าราชการตำรวจภูธรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยมุ่งหวังให้ผลที่จะได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบเป็นแนวทางการบริหารพัฒนา และกำหนดคุณศาสตร์การบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรอิสระ) ได้แก่
 - 1.1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประเด็นที่ศึกษาได้แก่ อายุ รายได้ และอายุราชการ
 - 1.1.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประเด็นที่ศึกษาได้แก่ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความมั่นคงในอาชีพ คุณค่าในตนเอง ที่มีต่อองค์กร
 - 1.1.3 ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ศึกษาได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ความรู้คุณธรรม
 - 1.1.4 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ประเด็นที่ศึกษาได้แก่ หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานอย่างยุติธรรม การเปิดโอกาสให้ได้รับรู้ข่าวสารข้อมูล การรับรู้การกำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสม
 - 1.1.5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเด็นที่ศึกษาได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การยอมรับทางสังคม และชุมชน
- 1.2 ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม) ได้แก่ การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยต่อองค์กร การปกป้องศักดิ์ศรีและชื่อเสียงขององค์กร ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ภาคเหนือตอนบน ได้แก่ ตำรวจภูธรจังหวัดแม่ฮ่องสอน เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำพูน ลำปาง แพร่ และจังหวัดน่าน

3. ขอบเขตด้านประชากร

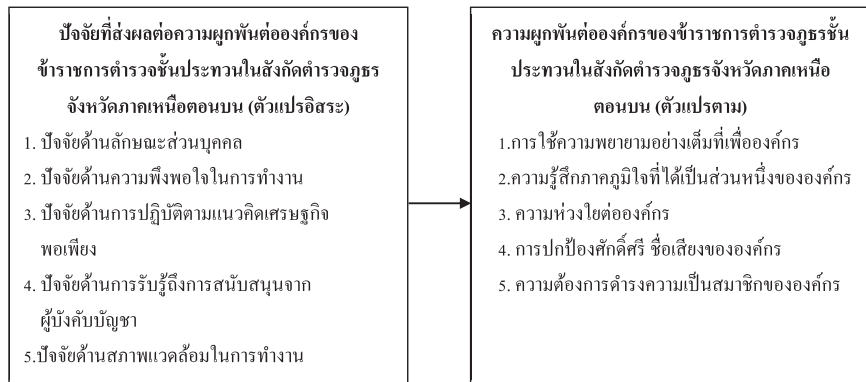
ข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดแม่ฮ่องสอน เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำพูน ลำปาง แพร่ และตำรวจภูธรจังหวัดน่าน ที่ครองยศตั้งแต่สิบตำรวจตรี ถึงดาบตำรวจ และดาบตำรวจที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนยศแบบเลื่อนไหล จำนวน 8,824 ราย

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ รายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (Population) คือ ข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดแม่ฮ่องสอน เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำพูน ลำปาง แพร่ และจังหวัดน่าน จำนวน 8,824 ราย

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดแม่ฮ่องสอน เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำพูน ลำปาง แพร่ และตำรวจภูธรจังหวัดน่าน โดยการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Yamanae (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05 ใช้ดังนี้ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของตำรวจภูธรชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด ภาคเหนือตอนบน ตามตาราง 1 นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนของแต่ละจังหวัด แยกตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละสถานีตำรวจของจังหวัดนั้นๆ เช่น ตำรวจภูธรจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีประชากรทั้งหมด 606 ราย สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 26 ราย ในส่วนของสถานีตำรวจภูธรเมืองแม่ฮ่องสอน มีประชากรทั้งหมด 115 ราย ดังนั้นสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5 ราย

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างของตำรวจภูธรชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนประชากร*	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	สัดส่วนร้อยละกลุ่มตัวอย่าง
1	จังหวัดแม่ฮ่องสอน	606	26	6.79
2	จังหวัดเชียงราย	2,161	94	24.54
3	จังหวัดเชียงใหม่	2,043	89	23.24
4	จังหวัดพะเยา	656	29	7.57
5	จังหวัดลำพูน	467	20	5.22
6	จังหวัดลำปาง	893	39	10.18
7	จังหวัดแพร่	837	36	9.40
8	จังหวัดน่าน	1,161	50	13.06
	รวม	8,824	383	100

*ที่มา: งานกำลังพล ตำรวจภูธรภาค 5

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถาม
- แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

1.2.4 การสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ อาชีพ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และจังหวัดที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจจังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ภาวะระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์รูปแบบกึ่งโครงสร้างโดยได้สัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน รวมทั้งข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ได้รับการเลื่อนไหลตำแหน่งและเลื่อนยศ ประเด็นที่สัมภาษณ์ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สาเหตุที่ปฏิบัติหน้าที่จนใกล้เกษียณและเกษียณอายุราชการ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นรายบุคคล จังหวัดละ 2 ราย รวมทั้งหมด จำนวน 16 ราย ซึ่งข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จะดำรงยศ ร้อยตำรวจตรี และร้อยตำรวจโท เนื่องจากเป็นโครงการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ต้องการสร้างขวัญและกำลังใจขุนบำเหน็จแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่และสร้างคุณภาพให้กับทางราชการ โดยวิธีการเลื่อนไหลยศให้กับข้าราชการตำรวจที่ดำรงยศ ดาบตำรวจ และมีอายุ 53 ปีบริบูรณ์ เป็น ร้อยตำรวจตรี และร้อยตำรวจโท ตามลำดับ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์จำเป็นต้องเป็นข้าราชการตำรวจที่ดำรงยศดังกล่าว (กลุ่มตัวอย่างจึงมิใช่ข้าราชการตำรวจที่ได้รับการบรรจุและเลื่อนยศมาจากการสอบคัดเลือกเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ตามกระบวนการและวิธีการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ) และได้นำผลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์มาสรุปผลต่อไป

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

เมื่อสร้างแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้สูตร IOC (สุมิต ติรกันนท์, 2543) เพื่อให้ประเด็นคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของเรื่องที่ศึกษา ตรวจสอบเนื้อหา ภาษา ความชัดเจนของคำถามว่าตรงประเด็นแต่ละด้านหรือไม่ และมีความเป็นปรนัยมากน้อยเพียงใด และข้อคำถามแต่ละข้อตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิช่วยตรวจและปรับแก้แต่ละประเด็นเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ โดยนำผลการตรวจเครื่องมือของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา หลังจากได้ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจเครื่องมือถึงความตรงตามเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะประชากรเหมือนกัน จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ผลการทดสอบโดยใช้ Confirmatory Factor Analysis : CFA ได้ค่า Factor Loading เกินกว่า 0.4 (Hair et al., 2006) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.496 – 0.966 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และผู้วิจัยได้ทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามแนวคิดของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ได้ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.787 – 0.901 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลสามารถนำไปใช้ได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามและได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมสรุปผล ด้วยขั้นตอนการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. จัดทำหนังสือขออนุญาตดำเนินการเพื่อจัดเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ ถึงผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยประสานงานกับผู้บังคับบัญชาของแต่ละสถานีตำรวจที่สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบนเพื่อขอความร่วมมือให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังสถานีตำรวจที่สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน ซึ่งได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 383 ชุด และได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมาและนำมาวิเคราะห์ทางสถิติจำนวน 365 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.30

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Statistics Analysis)

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้ Multiple Regression Analysis ในการวิเคราะห์ข้อมูลสมการ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis OLS) ดังนี้

6. ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่ใกล้เกษียณอายุราชการและปฏิบัติหน้าที่จนกระทั่งเกษียณอายุราชการ จังหวัดละ 2 ราย รวม 16 ราย ถึงปัจจัยที่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างอยู่ปฏิบัติหน้าที่จนใกล้เกษียณและจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

ตัวแปร	อายุ	รายได้	ความพึงพอใจในการทำงาน	การปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง	การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	VIF
อายุ	1							6.063
รายได้	0.911**	1						6.136
ความพึงพอใจในการทำงาน	-0.178**	-0.231**	1					2.342
การปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง	-0.082	-0.143**	0.434**	1				1.271
การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	-0.256**	-0.280**	0.725**	0.331**	1			3.293
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.252**	-0.244**	0.535**	0.157**	0.730**	1		2.215
ความผูกพันต่อองค์กร	-0.113*	-0.177***	0.814**	0.575**	0.547**	0.370**	1	-

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยดูจากค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าระหว่าง 1.271 – 3.293 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยยะสำคัญ อย่างไรก็ตาม ตัวแปรอายุ รายได้ มีค่าระหว่าง 6.063 – 6.136 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 จึงสรุปได้ว่าการทดสอบไม่พบปัญหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

ตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอย กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		t	P - Value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่	0.195	0.248	-	-
อายุ	0.009	0.007	1.368	0.172
รายได้	-1.390	0.000	-1.202	0.230
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.273	0.052	5.277	0.000***
การปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง	0.446	0.050	8.970	0.000***
การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.181	0.060	3.031	0.003***
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.010	0.057	0.157	0.861

R = 0.718 , AdjR² = 0.508 , SEE = 0.400 , F = 63.524 , Sig of F = 0.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้ ความผูกพันขององค์กร = 0.195 + 0.273 ความพึงพอใจในการทำงาน + 0.446 การปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง + 0.181 การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จากสมการข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าสำนักงานตำรวจแห่งชาติสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน จะมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้น ($\beta = 0.273$; $p < 0.01$) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ความคิดเห็นด้านคุณค่าในตนเองที่มีต่อองค์กรจะอยู่ในระดับมาก ทำให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน มีความรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมายและภูมิใจกับงานที่ได้ปฏิบัติ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความมั่นคง

ในอาชีพที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง และหากสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่งเสริมการปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบนเพิ่มขึ้น จะมีผลทำให้ระดับของความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้น ($\beta = 0.446$; $p < 0.01$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุมีผล ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ด้านความรู้ และด้านความมีคุณธรรมในระดับมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันหากสำนักงานตำรวจแห่งชาติสร้างการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบนเพิ่มขึ้น จะมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ($\beta = 0.181$; $p < 0.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านหลักธรรมภิบาลในการบริหารงานอย่างยุติธรรม ด้านการเปิดโอกาสให้ได้รับรู้ข่าวสารข้อมูล และด้านการรับรู้การกำหนดผลตอบแทน

นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่รับราชการกระทั่งใกล้เกษียณอายุราชการและเกษียณอายุราชการไปแล้ว ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจที่ได้รับการเลื่อนยศแบบเลื่อนไหลจากข้าราชการตำรวจชั้นยศดาบตำรวจที่มีอายุครบ 53 ปีบริบูรณ์ ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีอาญาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ได้รับการเลื่อนยศแบบเลื่อนไหลเป็นร้อยตำรวจตรี และสามารถเลื่อนยศถึงร้อยตำรวจเอก เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจ (ไม่ได้ผ่านกระบวนการคัดสรรจากการสอบตามที่คณะกรรมการข้าราชการตำรวจกำหนด) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของตัวแปรอิสระดังนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงานถึงปัจจัยที่ส่งผลทำให้ปฏิบัติราชการจนกระทั่งเกือบเกษียณอายุและจนเกษียณอายุราชการ โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจกลุ่มดังกล่าว จากทั้งหมด 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนรวมทั้งสิ้น 16 ราย ดังนี้

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีข้าราชการตำรวจจำนวน 15 ราย จากทั้งหมด 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.75 ที่มีผลของการสัมภาษณ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้าน มีความภูมิใจในศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการตำรวจ ได้รับการดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกันในการแก้ไขปัญหา หากได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายก็เพียงเป็นการหมุนเวียนภายในจังหวัดทำให้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ใกล้ภูมิลำเนาสามารถดูแลครอบครัวได้ ส่วนงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความถนัด

ทั้งยังได้รับการจัดสรรบ้านพักอาศัยเป็นสวัสดิการ เมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานผู้บังคับบัญชาสามารถจัดหาเพื่อสนับสนุน ได้ทันที่ซึ่งผลการสัมภาษณ์สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรภาคเหนือตอนบน อยู่ในลำดับที่ 2 (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย = 0.273)

ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีข้าราชการตำรวจจำนวน 16 ราย คิดเป็น 100% ที่ให้สัมภาษณ์มีผลเชิงบวกว่า ข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่รายได้ต่อเดือนไม่มากเฉกเช่นกับการประกอบอาชีพอื่น ทำให้มักประสบปัญหาด้านการบริหารและจัดการด้านการเงินอยู่บ่อยๆ การปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นแนวทางที่ดีต่อการใช้เป็นกรอบในการดำเนินชีวิตทั้งในด้านหน้าที่การงานและด้านครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นการยึดถือแนวทางพออยู่พอกิน ไม่ฟุ้งเฟ้อ ยึดถือหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการบริหารครอบครัว ปลูกพืชผักสวนครัว ประกอบอาชีพเสริม เช่น ปลูกผักปลอดสารพิษจำหน่าย และเพาะเห็ดนางฟ้ารวมทั้งประกอบอาชีพเชิงหมู่อุทิศถวาย กระทั่งในองค์กรหากมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานใดที่ชำรุดแต่พอที่จะสามารถซ่อมแซมให้ใช้งานได้ ก็จะช่วยกันแก้ไขเพื่อประหยัดงบประมาณ โดยผลการสัมภาษณ์สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน อยู่ในลำดับที่ 1 (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย = 0.446)

ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีข้าราชการตำรวจจำนวน 16 ราย คิดเป็น 100% ให้สัมภาษณ์เชิงบวกว่า ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ วิทยาทัน ตลอดจนการนำองค์ความรู้กลับมาพัฒนาองค์กร การรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ หากมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ก็ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการแก้ไขปัญหา ได้รับแจ้งเกี่ยวกับเบี่ยงเบนค่าตอบแทนต่างๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ทั้งยังรับรู้ถึงการสนับสนุนด้านการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน ในกรณีพิเศษ และการพิจารณาคัดสรรการรับรางวัลข้าราชการตำรวจดีเด่น อีกด้วย ซึ่งผลการสัมภาษณ์สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ ที่ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบนอยู่ในลำดับที่ 3 (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย = 0.181)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีข้าราชการตำรวจจำนวน 8 ราย จากทั้งหมด 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 50 ให้สัมภาษณ์เชิงผกผันว่า การปฏิบัติหน้าที่ยังประสบปัญหาด้านการสนับสนุนอุปกรณ์เกี่ยวกับการป้องกันความปลอดภัยยังไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเช่น ห้องทำงาน ไม่มีเครื่องปรับอากาศ เพื่อบรรเทาผลกระทบของสภาวะอากาศในปัจจุบัน ปัญหาการขาดแคลนด้านยานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง ตลอดจนเบี้ยเลี้ยงที่สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ปกติ ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนในการปรับปรุงภูมิทัศน์ของสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งผลการสัมภาษณ์สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ ที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรภาคเหนือตอนบน ($P - Value = 0.861$)

นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยไปเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณานำไปประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่ข้าราชการตำรวจ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นด้านคุณค่าในตนเองที่มีต่อองค์กร จะอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน มีความรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมายและภูมิใจกับงานที่ได้ปฏิบัติ เป็นความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคลากรได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990 : 1 - 18) และงานวิจัยของ รุจิ อุษิตปัทม์, 2546) ที่พบว่า ภาวะทางจิตใจ ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งบุคคลเหล่านี้ จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร นอกจากนี้ ยังแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่ถ่วงน้ำหนักในการทำงาน เช่น ไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ และมีความจงรักภักดีเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

2. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รับการจัดสรรงบประมาณเฉพาะด้านความจำเป็นและเป็นไปตามภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบด้วยงบประมาณซึ่งเพียงพอใช้บริหารจัดการในภาพรวม จึงทำให้ข้าราชการตำรวจตระหนักในปัญหาดังกล่าวเป็นอย่างดีก็อปกับได้รับการบ่มเพาะความอดทนและความรับผิดชอบต่อหน้าที่และประชาชนตลอดจนประเทศชาติ ดำรงชีวิตด้วยความประหยัด ทั้งยังยึดมั่นในการครองตน ครองงาน ให้มีทั้งความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมเพื่อที่จะเป็นข้าราชการที่ดี พออยู่ พอกิน สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช อันประกอบด้วย 3 ห่วง ความพอประมาณ ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ความมีเหตุมีผล และ 2 เงื่อนไข กล่าวคือ เงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรม ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี ปานแก้ว (2014 : 1 – 22) ซึ่งพบว่า ทักษะคิดต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม รวมทั้งงานวิจัยของ กังวาน ขอดวิชัยศักดิ์ (2014: 1-10) ที่ได้ทำการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันของพนักงาน โดยแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในคน Gen-Y พบว่า ผู้บริหารจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย การสร้างความสุข 8 ประการ ได้แก่ ความสุขทางกาย น้ำใจงาม ทางสายกลาง การพัฒนาสมอง ศาสนาและศีลธรรม ปลอดภัย การสร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี และความสุขที่เกิดจากสังคม

3. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรและผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้รับรู้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งให้ความเชื่อมโยงกับงานที่ปฏิบัติ ดูแลความเป็นอยู่ สวัสดิการที่ควรได้รับอย่างเหมาะสมกับสัมมาอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Zachratos, Barling และ Iverson (2005 : 77 – 93) ได้กล่าวว่า เมื่อองค์กรได้ให้รางวัลสิ่งตอบแทนเพื่อเพิ่มความพยายาม ในการทำงาน จะทำให้พนักงานตระหนักถึงการสร้างมูลค่าเพิ่ม แรงจูงใจ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Krishnan และ Mary (2012 : 1 – 13) พบว่าการที่องค์กรสามารถทำให้พนักงานรับรู้ถึงการได้รับสนับสนุนในเรื่องต่างๆ

จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสุขสบายและประโยชน์ที่จะได้รับ ส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ไม่ว่าจะในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับทางสังคมและชุมชน และหากมองในด้านการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ที่ช่วยเพิ่มความปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้วยแล้วอยู่ในระดับน้อย สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่องค์กรและผู้บริหารควรรังการปรับปรุง พัฒนา เพื่อสร้างแรงปรารถนาให้กับข้าราชการตำรวจที่มีความคาดหวังว่าองค์กรจะมีความพร้อมของสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Abdullah and Ramay (2011: 89–102) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเชื่อมโยงกับเรื่องของบรรยากาศในการทำงาน ที่จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี การที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรนั้น ย่อมเกิดจากความต้องการและความคาดหวังถึงสภาพที่เอื้ออำนวยในการทำงานและทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยในการทำงาน เพราะเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย การปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 0.446 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในการทำงาน เท่ากับ 0.273 และลำดับสุดท้ายคือ การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.181

ดังนั้นหากสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบนเพิ่มมากขึ้น ควรส่งเสริมการปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัย เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด ตำรวจภูธรในแต่ละภาคว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันขององค์กร เนื่องจากในการวิจัยในครั้งนี้ บริบทของงานวิจัย ศึกษาเพียงข้าราชการตำรวจภูธรในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดภาคเหนือตอนบน ซึ่งหากศึกษาปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ หรือถิ่นที่อยู่ วัฒนธรรมท้องถิ่น จะทำให้การวิจัยกว้างขึ้น ทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากขึ้น รวมทั้งให้ครอบคลุมถึงกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจทั้งประเทศและทุกหน่วยของสังกัด เช่น ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำตำรวจภูธรภาคต่างๆ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เหมาะสม และนำไปปรับใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ ให้เป็นรูปธรรมอย่างเร่งด่วน ควรศึกษาเชิงคุณภาพ และเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรให้มากขึ้น เพื่อการกระจายของข้อมูลและผลการวิจัยที่ได้รับหลากหลายมากขึ้น

รายการอ้างอิง

- กั้ววาน ขอดวิศิษฏ์ศักดิ์. (2014). การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์การ
แห่งความสุขในกลุ่มคน Gen – Y. *WMS Journal of Management*. 3(2) : 1-10.
- ผกานันท์ ภู่อคมพันธ์. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.
- พัชรีย์ ปานแก้ว. (2557). บทความเรื่องทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม
ของพนักงานบริษัทเอกชน. ปีที่ 34 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม พ.ศ.2557
- รุจิ อุกศลปัทม์ศักดิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด
(มหาชน)ในอำเภอเมือง เชียงใหม่. สารนิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. หนังสือแจ้งเวียนแนวทางปฏิบัติในการ
เข้าร่วมโครงการปรับเปลี่ยนกำลังพล รุ่นที่ 14 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557).
ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2556.
- สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. หนังสือแจ้งหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติ
ในการเข้าร่วมโครงการปรับเปลี่ยนกำลังพล รุ่นที่ 15 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558).
ลงวันที่ 24 กันยายน 2557.
- Abdullah, and Ramay, M.I. (2012).Antecedents of Organizational Commitment of
Banking Sector Employees in Pakistan. *Serbian Journal of Management*.
7(1) : 89-102.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990, March). “The Measurement and Antecedents of
Affective, Continuance and Normative to the Organizations. Commitment to
the Organizations.” *Journal of Occupational Psychology*. 63 : 1-18.
- Hair, J.S., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (2006).
Multivariate Data Analysis. New Jersey: Prentice-Hall.

- Krishnan, J. and Mary, V.S. (2012). Perceived Organisational Support-An Overview on Its Antecedents and Consequences. **International Journal of Multidisciplinary Research**. 2(4) : 1-13.
- Vanaki, Z. and Vaqharseyyedin, S.A. (2009). Organizational Commitment, Work Environment Condition, and Life Satisfaction among Iranian Nurses. **Nurse Health Science**. 11(4) : 404-409.
- Yamane, T. (1967). Elementary Sampling Theory. **Englewood Cliffs, N.J.**: Prentic-Hall.
- Zacharatos, A, Baring, J. and Iverson, R.D. (2005). High-Performance Work Systems and Occupational Safety. **Journal of Applied Psychology**. 90:77-93