

อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงาน :

ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

## The Influence of Organizational Commitment on Intention to Stay: Crime Prevention and Suppression Police Officers in the Three Southern Border Provinces

จิราภรณ์ ทองบุญยัง\*

Jiraporn Thongboonyang\*

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

160 ถนนกาญจนาภิเษก ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา 90000 ประเทศไทย

Faculty of Management Science, Songkhla Rajabhat University

160 Kanchanawanit Road, Khao Rup Chang Subdistrict

Mueang Songkhla District, Songkhla Province, 90000, Thailand

รับบทความ: 10 เมษายน 2569 ปรับปรุงบทความ: 24 สิงหาคม 2569 ตอรับตีพิมพ์บทความ: 28 สิงหาคม 2569

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งป้องกันปราบปรามที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านต่อเนื่อง สำหรับความตั้งใจอยู่ในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลการวิเคราะห์การ

\* ผู้ประพันธ์บรรณกิจ

อีเมล: jiraporn.wa@skru.ac.th

ถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านต่อเนื่อง มีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ตัวแปรควบคุม คือ ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งป้องกันปราบปรามมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจอยู่ในงาน ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งส่งเสริม ด้านบรรทัดฐานเป็นสำคัญ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด อันจะนำไปสู่การส่งเสริมการคงอยู่ในงาน อย่างยั่งยืนต่อไป

### คำสำคัญ

ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจอยู่ในงาน ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม

*Received: April 10, 2026*

*Revised: August 24, 2026*

*Accepted: August 28, 2026*

### Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of organizational commitment, 2) assess the level of intention to stay, and 3) investigate the influence of organizational commitment and length of service in crime prevention and suppression on the intention to stay among suppression and prevention police officers in the Southern Border Provinces of Thailand. The sample comprised 400 suppression and prevention police officers operating in the area. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings indicated that overall organizational commitment was at a high level across all dimensions, comprising normative commitment, affective commitment, and continuance commitment. Similarly, intention to stay was reported at a high level. Multiple regression analysis revealed that all three dimensions of organizational commitment—normative, affective, and continuance—had a statistically significant positive influence on intention to stay at the 0.05 level. Conversely, the control variable, tenure in suppression and prevention positions, exerted a statistically significant negative influence on intention to stay. These empirical findings provide actionable insights for the royal Thai police and relevant local authorities in the southern border provinces to formulate human resource management policies. Specifically, policy efforts should prioritize fostering normative commitment, as it demonstrated the strongest predictive influence, thereby promoting long-term and sustainable employee retention.

## Keywords

Organizational Commitment, Intention to Stay, Three Southern Border Provinces

## บทนำ (Introduction)

ปัจจุบัน ปัญหาการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรยังคงได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องในวงวิชาการและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ธีรธร ดันยะกุล, 2567, 125; อรวิภา ต้นสมบูรณ์ และจิตาภา ธีรศิริกุล, 2568, 48; ธนกฤต จารุพัฒน์ชัย และคณะ, 2565, 108) โดยเฉพาะในสายงานด้านความมั่นคง เช่น ตำรวจ เจ้าหน้าที่ตำรวจและบุคลากรในอาชีพที่มีความเสี่ยงสูงได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร และความรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทหน้าที่ (Charman & Bennett, 2022, 159) ตำรวจ ได้รับการระบุว่าเป็นอาชีพที่อันตรายและเครียดสูง (Yadav, et al., 2023, 1) โดยเฉพาะ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่ที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบและความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง ความตั้งใจอยู่ในงาน (Intention to Stay) เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถสะท้อนแนวโน้มการลาออกของบุคลากรในอนาคต และส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรในสายงานบริการสาธารณะและงานแนวหน้า เช่น ตำรวจ มักเผชิญกับความเครียดสูง ภาวะหมดไฟ และแรงกดดันจากลักษณะงานส่งผลให้แนวโน้มความตั้งใจลาออกเพิ่มสูงขึ้น (ศุภชัย เครือคำ และคณะ, 2567, 268) ขณะเดียวกัน แนวคิดด้าน “ความผูกพันต่อองค์กร” (organizational commitment) ซึ่งพัฒนาจากทฤษฎีของ Meyer and Allen (1997) ยังคงได้รับการยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความตั้งใจลาออกจากงาน งานวิจัยในอดีตพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีบทบาทต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร (รุจิษฐ์ อนุชลิตวงศ์ และเกวลิณ เศรษฐกร, 2565, 65; รัตนกรรณ์ ภูเจนจบ, 2566, 82; Campos et al., 2023, 9) บุคลากรที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงจึงมีแนวโน้มคงอยู่ในองค์กร และสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม ในบริบทของอาชีพที่มีความเสี่ยงสูง เช่น ตำรวจ ทหาร หรือเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคง ความผูกพันต่อองค์กรอาจมีบทบาทแตกต่างจากองค์กรทั่วไป เนื่องจาก บุคลากรต้องเผชิญกับความเสี่ยงต่อชีวิต ความกดดันทางจิตใจ และการกิจที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของรัฐ ส่งผลให้ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความตั้งใจอยู่ในงานได้มากกว่าบริบทการทำงานทั่วไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ควรนำมาพิจารณา เนื่องจาก ระยะเวลาการปฏิบัติงานสะท้อนประสบการณ์ ความคุ้นเคยกับลักษณะงาน และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร การพิจารณาระยะเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรจึงช่วยให้การอธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจอยู่ในงานมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และ จังหวัดนราธิวาส ปัญหาการคงอยู่ของบุคลากรมีความรุนแรงและท้าทายมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีสถานการณ์ความไม่สงบและความเสี่ยงสูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมถึง

สภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ (ภมรรัตน์ ชุมภูประวีโร และคณะ, 2565, 60) นอกจากนี้ ศูนย์ข่าวภาคใต้ สำนักข่าวอิศรา (2569) รายงานสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาดังกล่าวยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2568 มีเหตุการณ์ความไม่สงบที่ผ่านการรับรองจำนวน 150 ครั้ง มีผู้เสียชีวิต 48 ราย โดยเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ 38 ราย และมีเจ้าหน้าที่รัฐได้รับบาดเจ็บ 219 ราย สะท้อนให้เห็นถึงความเสี่ยงและแรงกดดันที่เจ้าหน้าที่รัฐต้องเผชิญในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ตำรวจซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแทนของรัฐในการบังคับใช้กฎหมายจึงตกเป็นเป้าหมายของการก่อเหตุความไม่สงบ อันส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามซึ่งเป็นกำลังหลักในการดูแลความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ งานวิจัยที่ผ่านมาในพื้นที่ดังกล่าวพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรับรู้ถึงความเสี่ยงจากการปฏิบัติหน้าที่ มีระดับความเครียดสูง และคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง โดยมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (Campos et al., 2023, 2) นอกจากนี้ การปฏิบัติงานในพื้นที่ยังต้องอาศัยความเข้าใจบริบททางสังคม วัฒนธรรม และความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการยอมรับจากประชาชน (สิทธิวิชัย วรรณิ, 2568, 46) อย่างไรก็ตาม พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มุ่งศึกษาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อย และคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจเป็นหลัก (อัษฎาพร ใจสุข, และคณะ 2567, 297) ขณะที่การศึกษาเชิงประจักษ์ที่วิเคราะห์อิทธิพลขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน รวมถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในพื้นที่ความเสี่ยงสูงยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในบริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านความมั่นคงและความไม่สงบที่แตกต่างจากพื้นที่ทั่วไป (พศวัต แสนสุข และสัณฐาน ชยมนต์, 2566, 1173) ดังนั้น ผลการศึกษาที่พบในองค์กรภาครัฐหรือหน่วยงานทั่วไปอาจไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการคงอยู่ในงานของตำรวจในพื้นที่ดังกล่าวได้อย่างครบถ้วน

จากช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าว แม้ความผูกพันต่อองค์กรจะได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร แต่การศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการพิจารณาปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงานร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรภายใต้บริบทพื้นที่ที่มีความเสี่ยงด้านความมั่นคง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและระยะเวลาการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้และนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)**

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและระยะเวลาการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

**ทบทวนวรรณกรรม (Literature Reviews)****ความตั้งใจอยู่ในงาน**

ความตั้งใจอยู่ในงาน (Intention to Stay) หมายถึง ความมุ่งมั่น ความสมัครใจ และการตัดสินใจเชิงพฤติกรรมของบุคลากรในการคงอยู่และปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ซึ่งสะท้อนผ่านการประเมินด้านความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้า ความยุติธรรม และการสนับสนุนจากองค์กร โดยความตั้งใจอยู่ในงานเป็นการคาดคะเนแนวโน้มการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร และมักไม่แสดงออกอย่างชัดเจนในทันที (ณัฐธิดา หวันทอก และคณะ, 2568, 461) สำหรับหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ การรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยลดต้นทุนด้านการสรรหาและการฝึกอบรม รวมทั้งสนับสนุนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว (ผุสชา จันทรประเสริฐ และคณะ, 2567, 497) นอกจากนี้ ความตั้งใจอยู่ในงานยังเกี่ยวข้องกับการพิจารณาผลประโยชน์และสวัสดิการที่บุคลากรได้รับ และสะท้อนถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร (พศวัต แสนสุข และสัณฐาน ชยนนท์, 2566, 1177)

**ความผูกพันต่อองค์กร**

ความผูกพันต่อองค์กร มิได้เป็นเพียงทัศนคติส่วนบุคคล แต่เป็นกลไกทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่สะท้อนถึงระดับความผูกพัน ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทศักยภาพของบุคคลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด โดยแนวคิดของ Allen and Meyer (1991, 62) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุษกร คำโฮม และธวัชรินทร์ เครือโฮม (2565, 126) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนผ่านพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและการอุทิศตนอย่างเต็มศักยภาพ อันส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร (ภัทรฉัตร รุ่งแสง และจารุกฤษณ์ เรืองสุวรรณ, 2566, 4) นอกจากนี้ งานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์และอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากร (ธัญญา ญาณภักดี และพัทริยา หลีกเพ็ชร, 2563, 93; ดลพร ชีระวงศ์สกุล และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์, 2566,

347; เกสร สุขพันธ์ และคณะ, 2568, 10; รุจิษฐ์ อนุชลิตวงศ์ และเกวลิน เศรษฐกร, 2565, 65; รัตนารณ ภูเณจบ, 2566, 82) นอกจากนี้ ถึงแม้ตำรวจหากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง แต่หากต้องเผชิญกับภาวะความเครียดเรื้อรังและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย ปัจจัยลบเหล่านี้จะเข้าไปกัดเซาะและเร่งให้เกิดภาวะหมดไฟหรือลดทอนระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ (Zhao, et al., 2024; Vandenberghe, et al., 2021)

ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากความรัก ความภักดี และความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร อันนำไปสู่แรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจ และความเต็มใจในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ รุจิษฐ์ อนุชลิตวงศ์ และเกวลิน เศรษฐกร (2565, 60) ที่ระบุว่าความผูกพันด้านจิตใจเกิดจากรู้สึกเชิงบวกและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพและไม่ต้องการลาออกจากงาน นอกจากนี้ นิชาภัทร แก้วพงศ์มงคล และพัชรา โพธิ์โพธิ์ (2564, 176) อธิบายว่า ความผูกพันด้านจิตใจสะท้อนถึงทัศนคติและความเต็มใจของบุคลากรในการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ในบริบทของตำรวจฝ่ายป้องกันและปราบปรามในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หากองค์กรสามารถเสริมสร้างความผูกพันด้านจิตใจให้เกิดขึ้นได้ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมุ่งมั่น อุทิศตน และปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพในการรักษาความสงบเรียบร้อยและคุ้มครองความปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของภาครัฐ ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับ รัตนารณ ภูเณจบ (2566, 82) พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์และอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากร จากที่กล่าวมาจึงตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H1: ความผูกพันด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันและปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ความผูกพันด้านต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกจำเป็นต้องคงอยู่กับองค์กร อันเนื่องมาจากการตระหนักถึงต้นทุนหรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้นหากลาออก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และโอกาสในอนาคต ส่งผลให้เกิดการพิจารณาเชิงเหตุผลเกี่ยวกับผลประโยชน์และความมั่นคงที่ได้รับจากองค์กร และตัดสินใจปฏิบัติงานต่อไป ความผูกพันด้านต่อเนื่องจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากร โดยเฉพาะตำรวจฝ่ายป้องกันและปราบปรามในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีลักษณะงานที่มีความเสี่ยงสูง แต่ได้รับสวัสดิการ รายได้ และความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าเสี่ยงภัย และการนับเวลาราชการทวีคูณ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หากหน่วยงานสามารถจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร (ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ, 2567, 265) สอดคล้องกับ ธีระ กุลสวัสดิ์ และภัสรินทร์ พ่วงเถื่อน (2566, 195) พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงาน นอกจากนี้

ชูสิริวรรณ โชติวงษ์ และคณะ (2565, 6) กล่าวว่า การได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมช่วยกระตุ้นให้บุคลากรอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และธนวัชร์ เกษศิลา, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสมาลี รามัญ (2565, 66-67) กล่าวว่า การรับรู้ถึงความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการที่ได้รับ ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ รุจิษฐ์ อนุชลิตวงศ์ และเกวลิณ เศรษฐกร (2565, 65) พบว่า ความผูกพันด้านต่อเนื่องมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากร จากที่กล่าวมาจึงตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H2: ความผูกพันต่อเนื่องมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ตระหนักว่าตนเองมีหน้าที่และพันธะผูกพันทางศีลธรรมที่จะต้องอยู่กับองค์กร อันเกิดจากค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม และความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณที่องค์กรได้มอบโอกาสหรือการสนับสนุน ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าการอยู่ปฏิบัติงานและทุ่มเทเพื่อองค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและสมควรกระทำ นอกจากนี้ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานนั้นทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีค่านิยมร่วมกัน ส่งเสริมให้ตำรวจสายป้องกันและปราบปรามรู้สึกว่าการทำงานให้กับองค์กรเป็นหน้าที่ที่สำคัญยิ่ง (วิรุทธิ์ เอี่ยมสหเกียรติ, และคณะ, 2568, 72) สอดคล้องกับ พศวัต แสนสุข และสันฐาน ชยนนท์ (2566, 1173) กล่าวว่า องค์กรเป็นเสมือนบ้านของตนเอง หากองค์กรเกิดปัญหาจะทำให้ตำรวจสายป้องกันและปราบปรามได้รับผลกระทบ เช่นกัน การสร้างจิตสำนึกตระหนักต่อบทบาทหน้าที่การทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จจึงถือเป็นเป้าหมายสูงสุด และสอดคล้องกับ วิลาวัลย์ เฟื่องพานิช, มาลีวัล เลิศสาครศิริ และสมพร ชินโนรส (2562, 65) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงาน จากที่กล่าวมาจึงตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H3: ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

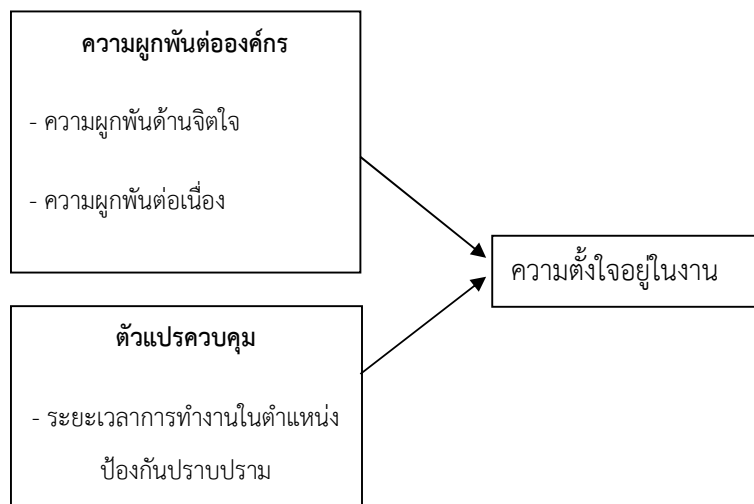
ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งป้องกันปราบปรามเป็นตัวแปรสำคัญที่สะท้อนถึงประสบการณ์ ความชำนาญ และความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานป้องกันและปราบปราม โดยเฉพาะในบริบทที่มีความเสี่ยงสูง งานวิจัยพบว่า ระยะเวลาการทำงานดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจอยู่ในองค์กร โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรและมีแนวโน้มคงอยู่ในงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1–5 ปี (มุสซา จันทรประเสริฐ และคณะ, 2567, 502) นอกจากนี้ ภัทรจาริน หงษา และคณะ (2564, 486) พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยการทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานานส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ Gibson (2024) พบว่า ตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานที่สูงจะมีแนวโน้มอยากออกจากงานเร็วขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เกิดจากตำรวจที่มีอายุงานมากจะได้รับสิทธิประโยชน์หรือบำนาญใกล้เคียงกับผู้ที่เกษียณอายุราชการเมื่อครบ 60 ปี (Quick, K.M. &

Wolff, K.T., 2026) โดยเฉพาะพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จะได้รับสิทธิรับอายุราชการทวีคูณ 2 เท่า ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ อีกทั้ง สิทธิวิชญ์ รัชชาติ (2568, 46) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของตำรวจในพื้นที่ชายแดนภาคใต้จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์และความเข้าใจบริบทพื้นที่ ซึ่งพัฒนาได้จากระยะเวลาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถจัดการสถานการณ์และลดความไม่แน่นอนในการปฏิบัติงานได้อย่างไรก็ตาม แม้ว่าระยะเวลาการทำงานจะส่งผลเชิงบวกต่อสมรรถนะและความผูกพันต่อองค์กร แต่ก็อาจมีความสัมพันธ์เชิงซ้อนกับความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งยังควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในพื้นที่ความมั่นคง ในการวิจัยครั้งนี้ ระยะเวลาการทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งป้องกันปราบปราม โดยวัดเป็นจำนวนปีของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ กำหนดการวัดเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 0 หมายถึง ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 1 หมายถึง ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จากที่กล่าวมาจึงตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H4: ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งป้องกันปราบปรามมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

### กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรสามมิติของ Meyer & Allen (1997) ร่วมกับวรรณกรรมทบทวนเกี่ยวกับพฤติกรรมการคงอยู่ในงานของบุคลากรในสายงานความมั่นคง โดยแบ่งตัวแปรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ตัวแปรควบคุม (Control Variable) และ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี จำนวน 16 สถานีตำรวจ จังหวัดยะลา จำนวน 18 สถานีตำรวจ และจังหวัดนราธิวาส จำนวน 19 สถานีตำรวจ โดยข้อมูล ณ วันที่ 14 พฤษภาคม 2568 จากฐานข้อมูลตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 7,333 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวน 379 คน และเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนแบบชั้นภูมิ (Proportionate Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรตามจังหวัดที่ปฏิบัติงาน และกระจายจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนกำลังพลตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามของแต่ละจังหวัดและแต่ละสถานีตำรวจ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวสอดคล้องกับโครงสร้างประชากรในพื้นที่ศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 1 จากนั้น ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามที่ปฏิบัติงานอยู่ในแต่ละสถานีตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแต่ละชั้น (Quota) จนครบตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ทั้งนี้ ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ณ สถานีตำรวจในพื้นที่ศึกษา และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 400 ชุด เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ตารางที่ 1 การแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน จำแนกตามจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

| 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ | จำนวนประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|-----------------------|--------------|---------------|
| จังหวัดปัตตานี        | 2,486 นาย    | 136           |
| จังหวัดยะลา           | 2,015 นาย    | 110           |
| จังหวัดนราธิวาส       | 2,832 นาย    | 154           |
| รวม                   | 7,333 นาย    | 400           |

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพัฒนาแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งป้องกันปราบปราม ตำแหน่งงาน รายได้ หรือค่าตอบแทนโดยรวมต่อเดือน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert 5 ระดับ โดยประยุกต์จากแนวคิด

ของ Allen and Meyer (1990, 1-18) ครอบคลุม 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 5 ข้อ ความผูกพันด้านต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ ใช้เพื่อวัดระดับความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

### นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตัวชี้วัดและพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้สามารถวัดตัวแปรได้อย่างครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทของการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของตัวแปรในการวิจัย

| ตัวแปร                                               | นิยามเชิงปฏิบัติการ                                                                                                                  | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                          | แหล่งอ้างอิง                                                                                                  |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment: AC)       | ความรู้สึกผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จนเกิดความเต็มใจที่จะอุทิศตนและปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร | 1) ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร<br>2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร<br>3) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร<br>4) ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร<br>5) ความต้องการคงอยู่กับองค์กร | Allen & Meyer (1990); รุจิษฐ์ อนุชลิตวงศ์ และเกวลิณ เศรษฐกร (2565)                                            |
| ความผูกพันด้านต่อเนื่อง (Continuance Commitment: CC) | การตระหนักถึงต้นทุนหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นหากลาออกจากองค์กร ทำให้ตัดสินใจคงอยู่กับองค์กรต่อไป                                      | 1) ความมั่นคงในอาชีพ<br>2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ<br>3) สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ<br>4) โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ<br>5) ผลกระทบจากการลาออก                                              | Allen & Meyer (1990); ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2567); ธีระ กุลสวัสดิ์ และภัสสนันท์ พ่วงเถื่อน (2566) |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment: NC)   | ความรู้สึกว่าตนมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และพันธะทางจริยธรรมที่จะคงอยู่และปฏิบัติงานให้กับองค์กร                                        | 1) ความรู้สึกเป็นหน้าที่ต่อองค์กร<br>2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร<br>3) การตอบแทนองค์กร<br>4) การปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร                                                             | Allen & Meyer (1990); รุจิษฐ์ อนุชลิตวงศ์ และเกวลิณ เศรษฐกร (2565)                                            |
| ความตั้งใจอยู่ในงาน (Intention to Stay: IS)          | ความตั้งใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานและคงอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต โดยไม่ประสงค์ย้ายหรือลาออกจากงาน                    | 1) ความต้องการทำงานกับองค์กรต่อไป<br>2) ความตั้งใจไม่ลาออกจากงาน<br>3) ความตั้งใจปฏิบัติงานจน                                                                                      | Qian & Balwi (2024); รุจิษฐ์ อนุชลิตวงศ์ และเกวลิณ เศรษฐกร (2565)                                             |

ตารางที่ 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของตัวแปรในการวิจัย (ต่อ)

| ตัวแปร | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวชี้วัด                                                                                                                           | แหล่งอ้างอิง |
|--------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|        |                     | เกษียณอายุราชการ<br>4) ความเต็มใจทำงานระยะยาว<br>5) การแนะนำองค์กรให้ผู้อื่นเข้ามาทำงาน<br>6) ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร |              |

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นได้ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันและปราบปรามในจังหวัดสงขลา ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการทดสอบพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.753–0.927 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ 0.70 (Hair et al., 2023, 163) นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) โดยได้ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลด้วยค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ค่า KMO เท่ากับ 0.939 ซึ่งอยู่ในระดับดีเยี่ยม (Kaiser, 1974) แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ขณะที่ Bartlett's Test มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\chi^2 = 5186.255$ ,  $df = 210$ ,  $p < .001$ ) แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีค่า พบว่า มีค่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.591–0.858 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ 0.40 แสดงว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมในการวัดตัวแปร (Hair et al., 2023, 163) ดังปรากฏในตารางที่ 3 อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบการแจกแจงปกติของค่าคลาดเคลื่อน (Normality of Residuals) ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้การทดสอบ Kolmogorov-Smirnov มีค่า Sig. เท่ากับ 0.700 ( $p > 0.05$ ) แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และผู้วิจัยได้ตรวจสอบสมมติฐานความแปรปรวนคงที่ของค่าคลาดเคลื่อน (Homoscedasticity) โดยพิจารณาจากกราฟ Scatterplot ระหว่างค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Residuals) และค่าพยากรณ์มาตรฐาน (Standardized Predicted Values) พบว่า จุดข้อมูลกระจายตัวแบบ

สุ่มและไม่ปรากฏรูปแบบที่ชัดเจน จึงสรุปได้ว่าข้อมูลเป็นไปตามสมมติฐานของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Hair et al., 2023)

**ตารางที่ 3** ผลการทดสอบทดสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

| ตัวแปร                  | ตัววัด | Factor Loading | Cronbach's Alpha |
|-------------------------|--------|----------------|------------------|
| ความผูกพันด้านจิตใจ     | 5      | 0.591 - 0.806  | 0.902            |
| ความผูกพันด้านต่อเนื่อง | 5      | 0.775 - 0.856  | 0.753            |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน | 5      | 0.678 - 0.804  | 0.871            |
| ความตั้งใจอยู่ในงาน     | 6      | 0.659 - 0.858  | 0.927            |

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ SCPHYLIRB-2568/667 ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2568 จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ก่อนดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลักจริยธรรมการวิจัย โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน และรายละเอียดของการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่างอย่างชัดเจน การเข้าร่วมการวิจัยเป็นไปโดยความสมัครใจ และผู้เข้าร่วมมีสิทธิปฏิเสธหรือถอนตัวได้ตลอดเวลาโดยไม่เกิดผลกระทบใด ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันและปราบปรามในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิและศักดิ์ศรีของผู้เข้าร่วมเป็นสำคัญ ข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส โดยกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามจังหวัดและสถานีตำรวจให้สอดคล้องกับโครงสร้างประชากร ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้บังคับบัญชาของแต่ละสถานีตำรวจเพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเข้าพื้นที่ จากนั้นลงพื้นที่แจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย การรักษาความลับของข้อมูล และการตอบแบบสอบถามโดยสมัครใจ ทั้งนี้ ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองในวันที่แจกหรือภายในระยะเวลาที่กำหนด จึงได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจก โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 1 เดือน

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการแปลผลค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560, 121)

|                     |         |                                    |
|---------------------|---------|------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก        |
| ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด  |

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึง 3 โดยเขียนตัวแบบสมการถดถอยเชิงพหุคูณได้ดังนี้

|          |               |                                                                                                          |
|----------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| IS       | =             | $\beta_0 + \beta_1 AC + \beta_2 CC + \beta_3 NC + \beta_4 LS + \varepsilon$                              |
| กำหนดให้ | $\beta_0$     | หมายถึง ค่าคงที่ของสมการ                                                                                 |
|          | $\beta_{1-4}$ | หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ                                                            |
|          | $\varepsilon$ | หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนของสมการ                                                                       |
|          | AC            | หมายถึง ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment)                                                       |
|          | CC            | หมายถึง ความผูกพันด้านต่อเนื่อง (Continuance Commitment)                                                 |
|          | NC            | หมายถึง ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)                                                   |
|          | IS            | หมายถึง ความตั้งใจอยู่ในงาน (Intention to Stay)                                                          |
|          | LS            | หมายถึง ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งป้องกันปราบปราม (Length of Service in Crime Prevention and Suppression) |

### ผลการวิจัย (Results)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 397 คน คิดเป็นร้อยละ 99.3 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 มีสถานภาพสมรส จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 การศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 ตำแหน่งงาน ผู้บังคับหมู่ จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 80.8 โดยเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ ในปัจจุบันโดยรวมต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 และปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

| ตัวแปร    | AC      | CC      | NC      | LS       | IS    |
|-----------|---------|---------|---------|----------|-------|
| ค่าเฉลี่ย | 4.365   | 3.881   | 4.408   | 0.650    | 4.202 |
| S.D.      | 0.695   | 0.749   | 0.629   | 0.477    | 0.784 |
| AC        | 1       |         |         |          |       |
| CC        | 0.292** | 1       |         |          |       |
| NC        | 0.750** | 0.381** | 1       |          |       |
| LS        | -0.041  | -0.048  | -0.076  | 1        |       |
| IS        | 0.711** | .355**  | 0.732** | -0.144** | 1     |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.365$ , S.D. = 0.695) ความผูกพันด้านต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.881$ , S.D. = 0.749) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.408$ , S.D. = 0.629) ขณะที่ความตั้งใจอยู่ในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.202$ , S.D. = 0.784) สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (AC) ความผูกพันด้านต่อเนื่อง (CC) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน (IS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.292 ถึง 0.750 นอกจากนี้ ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งป้องกันปราบปราม (LS) ซึ่งเป็นตัวแปรควบคุม ไม่พบความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระทั้งสามด้าน แต่พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความตั้งใจอยู่ในงาน (IS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.076 ถึง -0.144 ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าน้อยกว่า 0.80 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาภาวะพหุสหสัมพันธ์ (Multicollinearity) (Shrestha, 2020; 41)

ตารางที่ 5 การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุคูณ (Multicollinearity) โดยใช้ค่า Tolerance, Variance Inflation Factor (VIFs) และค่า Durbin-Watson

| ตัวแปร                                        | Tolerance | VIFs  | Durbin-Watson |
|-----------------------------------------------|-----------|-------|---------------|
| ความผูกพันด้านจิตใจ (AC)                      | 0.437     | 2.290 | 1.805         |
| ความผูกพันด้านต่อเนื่อง (CC)                  | 0.855     | 1.170 |               |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC)                  | 0.407     | 2.458 |               |
| ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งป้องกันปราบปราม (LS) | 0.993     | 1.007 |               |

จากตารางที่ 5 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยพิจารณาค่า Tolerance ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Durbin-Watson พบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านต่อเนื่อง ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และตัวแปรควบคุมคือ ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งป้องกันและปราบปราม มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.407–0.993 ซึ่งมากกว่า 0.10 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุคูณ ขณะที่ค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.007–2.458 ซึ่งต่ำกว่า 10 จึงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2023, 163) และไม่พบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ นอกจากนี้ ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.805 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.50–2.50 แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระต่อกัน ดังนั้น ตัวแปรทั้งหมดมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Shrestha, 2020, 40)

**ตารางที่ 6** การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

| ความผูกพันต่อองค์กร                                                     | ความตั้งใจอยู่ในงาน  |                        | สัมประสิทธิ์มาตรฐาน | t-value | p-value |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------|---------------------|---------|---------|
|                                                                         | สัมประสิทธิ์การถดถอย | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน |                     |         |         |
| ค่าคงที่ (a)                                                            | -0.186               | 0.193                  |                     | -0.962  | 0.336   |
| ความผูกพันด้านจิตใจ (AC)                                                | 0.421                | 0.054                  | 0.373               | 7.855   | 0.000** |
| ความผูกพันด้านต่อเนื่อง (CC)                                            | 0.089                | 0.036                  | 0.085               | 2.507   | 0.013*  |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC)                                            | 0.514                | 0.061                  | 0.412               | 8.382   | 0.000** |
| ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งป้องกันปราบปราม (LS)                           | -0.148               | 0.050                  | -0.093              | -2.957  | 0.003** |
| $R^2 = 0.611$ , $\text{Adj } R^2 = 0.607$ , $F = 155.003$ , $p = 0.000$ |                      |                        |                     |         |         |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดที่ปรับแล้ว (Adjusted R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.607 แสดงว่า ตัวแปรอิสระร่วมกับตัวแปรควบคุมสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจอยู่ในงานได้ร้อยละ 60.70 และแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $F = 155.003$ ,  $p < 0.001$ ) เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.373$ ,  $p < 0.01$ ) ความผูกพันด้านต่อเนื่องมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.085$ ,  $p < 0.05$ ) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.412$ ,  $p < 0.01$ ) สำหรับตัวแปรควบคุม พบว่า ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งป้องกันปราบปรามมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = -$

0.148,  $p < 0.01$ ) ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1–3 และปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 สามารถเขียนสมการพยากรณ์คะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$IS = -0.186 + 0.421AC + 0.089CC + 0.514NC - 0.148LS + \varepsilon$$

### อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงาน: ดำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ทั้ง 3 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{x} = 4.408$ ) ความผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{x} = 4.365$ ) และความผูกพันด้านต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 3.881$ ) ขณะที่ความตั้งใจอยู่ในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\bar{x} = 4.202$ ) ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงภัยสูง ตึงเครียด แต่ส่วนใหญ่ยังคงมีความรู้สึกผูกพัน ภาคภูมิใจ และยึดมั่นในบทบาทหน้าที่การเป็นตำรวจ ซึ่งการที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจอยู่ในงานในระดับที่สูงสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลจากการยอมรับค่านิยมขององค์กรและการรับรู้คุณค่าในงานที่ทำ สอดคล้องกับ รัตนกรณ ภูเอนจบ (2566, 80) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ บุษกร คำโฮม และธวัชรินทร์ เครือโฮม (2565, 132) กล่าวว่า พนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรเกิดจากความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมขององค์กรที่เห็นคุณค่าของพนักงานและรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้จนรู้สึกว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร นอกจากนี้ พรนภา ดาวฮามแป และณัฐพงศ์ บุญเหลือ (2568, 636) ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่งผลต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจที่วางไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงของกำลังพลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความมุ่งมั่นที่จะคงอยู่กับองค์กร แม้ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีเสี่ยงสูง โดยเฉพาะในบริบทของอาชีพตำรวจซึ่งเป็นเป้าหมายของสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ดังกล่าว การที่มีความตั้งใจอยู่ในงานสูงนั้นอาจเกิดจากปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ระบบสวัสดิการที่เพียงพอ รวมทั้งความภาคภูมิใจในบทบาทของตนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ผลการวิจัยนี้สะท้อนว่า ตำรวจในพื้นที่มีแรงจูงใจภายในและทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร สอดคล้องกับ หัตยา ฉลองภูมิ, เสาวลักษณ์ นิกรพิทยาและรังสรรค์ อินทร์จันทร์ (2566, 192) กล่าวว่า ผู้ที่เข้ามารับราชการตำรวจที่ส่วนใหญ่ที่มัก

ต้องการทำงานด้านการปราบปราม สืบสวนและสอบสวน ซึ่งเป็นหน้าที่ในสายงานหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รวมทั้งต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับ และความมั่นคงในงานต่อไป สอดคล้องกับ Qian, & Balwi, (2024, 130) อธิบายว่า ความตั้งใจอยู่ในงานเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล องค์กร และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ยิ่งบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากเท่าใด ก็ยังมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานมากขึ้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ รุจิษฐ์ อนุชลิตวงศ์ และเกวลิน เศรษฐกร (2565, 60) กล่าวว่า ความตั้งใจอยู่ในงานเป็นตัวชี้วัดความสามารถขององค์กรในการรักษาบุคลากร ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในอาชีพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความมั่นคงในการทำงาน เป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในพื้นที่ชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านต่อเนื้อ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงานของตำรวจในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงและมีความท้าทายสูง ตำรวจที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะเกิดแรงจูงใจภายในมีความภักดีต่อหน่วยงาน และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามรู้ในบทบาทหน้าที่ตำรวจถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเกิดจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคมทำให้ตำรวจรับรู้และภาคภูมิใจในหน้าที่การทำงานถึงแม้จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสี่ยงจากภารกิจรักษาความสงบเรียบร้อย การต่อสู้กับยาเสพติดโดยเฉพาะในบริบทพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ซึ่งเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย ตำรวจยังคงยึดมั่นที่จะปฏิบัติงานต่อไปในระยะยาวกับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับ รุจิษฐ์ อนุชลิตวงศ์ และเกวลิน เศรษฐกร (2565, 60) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่เกิดจากค่านิยมทางสังคมทำให้บุคลากรแสดงออกด้วยความกตัญญูหรืออยากทดแทนบุญคุณต่อองค์กรอย่างสุดความสามารถ นอกจากนี้ องค์กรตำรวจที่มีโครงสร้างแบบลำดับชั้นและเน้นความสามัคคีในการทำงาน การปฏิบัติงานร่วมกันในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูงก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าควรคงอยู่ในองค์กรเพื่อไม่ละทิ้งหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแรงกดดันเชิงบวกดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความตั้งใจอยู่ในงานในระยะยาว (ธีรธร ดันยะกุล, 2567, 125; วิรุทธิ์ เอี่ยมสหเกียรติ และคณะ, 2568, 72)

ความผูกพันด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานสูงเป็นอันดับสอง สะท้อนให้เห็นว่าการที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ รู้สึกภูมิใจและมีความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป สอดคล้องกับ ภัทรฉัตร รุ่งแสง และจารุกฤษณ์ เรืองสุวรรณ (2566, 4) กล่าวว่า เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะเกิดแรงจูงใจภายในต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนส่งผลให้ต้องการคงอยู่ใน

งานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ ดำรัสศิริ โลหะกาลก, อนัญญา ประดิษฐ์ปรีชา และอารยา ประเสริฐชัย (2567, 100); พรไพลิน เจาขาว และชวนชื่น อัคระวนิชชา (2566, 300) กล่าวว่า เมื่อพนักงานรู้สึกดีต่อองค์กรโดยการก่อเกิดความรัก ความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความเอาใจใส่ขององค์กรทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการเป็นสมาชิกกับองค์กรนั้นต่อไป

ความผูกพันด้านต่อเนื่องมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงาน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่ามีขนาดอิทธิพลต่ำที่สุด อาจกล่าวได้ว่า การคงอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์หรือความมั่นคงทางอาชีพเพียงอย่างเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลจากความรู้สึกผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรและความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคมมากกว่า เนื่องจากลักษณะงานในพื้นที่เสี่ยงสูงต้องอาศัยความเสียสละ ความจงรักภักดี และการยึดมั่นในพันธกิจขององค์กรเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม องค์กรให้ความสำคัญต่อการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอให้กับตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ตำรวจรับรู้ได้ถึงผลประโยชน์ที่ได้รับในระยะยาวจากองค์กรนั้นคุ้มค่ามากกว่าการไปเริ่มงานใหม่ถึงแม้ว่าต้องเผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบ การก่อการร้าย จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังตลอดเวลาอีกด้วย สอดคล้องกับ ชีรธร ต้นยะกุล (2567, 135) กล่าวว่า เมื่อตำรวจรับรู้ถึงสวัสดิการก่อให้เกิดความผูกพันด้านต่อเนื่องทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้ตำรวจเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรยินดีร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละถึงแม้ต้องเผชิญกับความเสี่ยงภัยก็ตามเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (อริวิภา ต้นสมบุญ, 2568, 52) นอกจากนี้ หากบุคลากรเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนและสวัสดิการเมื่อออกจากงานไป บุคลากรตระหนักถึงต้นทุนหรือผลเสียหากลาออก เช่น รายได้สวัสดิการ และความมั่นคงในอาชีพ จึงมีแนวโน้มคงอยู่ในงานมากขึ้น (นัจนันท์ สุวรรณโมลี, ไพรินทร์ ทองภาพ และจินดาภา สีนาวา, 2566, 238)

นอกจากนี้ ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งป้องกันปราบปรามมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยในส่วนนี้มีความสำคัญและสะท้อนบริบทความจริงทางสังคมในพื้นที่อย่างยิ่ง โดยพบว่า ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มความตั้งใจที่จะอยู่ในงานลดลง ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า การทำงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งถือเป็นการทำงานที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบ การทำงานในพื้นที่ดังกล่าวจะได้รับ “วันทวิคูณ” ซึ่งทำให้ได้รับเงินบำนาญที่เร็วขึ้นกว่าพื้นที่อื่นหรือที่รับเงินบำนาญรายเดือนสูงขึ้น อีกทั้ง การทำงานในพื้นที่ดังกล่าวก่อให้เกิดความเครียดสะสมและเมื่อทำงานมาเป็นระยะเวลาที่เพียงพอได้บำนาญแล้วตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามจึงอยากออกจากพื้นที่เสี่ยงภัย สอดคล้องกับ พศวัต แสนสุข และสัณฐาน ชยพันธ์ (2566, 1173) กล่าวว่า ระยะเวลาทำงานยาวนานในบทบาทป้องกันปราบปรามอาจส่งผลลบต่อความตั้งใจอยู่ในงาน เนื่องจาก การสะสมความเครียดจาก

สภาพแวดล้อมในพื้นที่ความไม่สงบเมื่อประเมินกับผลตอบแทนหรือโอกาสก้าวหน้าไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานต่อลงเวลาและแรงงาน และสอดคล้องกับ ศุภชัย เครือคำ, สันยาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และละมัย ร่มเย็น (2567, 268) กล่าวว่า เมื่อปัญหาความไม่สงบที่กินระยะเวลายาวนานและไม่ได้รับการแก้ไขอาจนำมาซึ่งภาวะหมดไฟในการทำงานได้ ดังนั้น เมื่อพิจารณาบริบทชายแดนซึ่งมีภาวะภัยคุกคามสูง การหมุนเวียนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าและมีความชำนาญในพื้นที่ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรช่วยรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการลดต้นทุนการสรรหาบุคลากรในระยะยาว

### สรุป (Conclusion)

บทความเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีระดับความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจอยู่ในงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านต่อเนื่องมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลสูงที่สุดการเสริมสร้างความผูกพันด้านบรรทัดฐาน กล่าวได้ว่าการปลูกฝังอุดมการณ์ผ่านระบบพี่เลี้ยง ในสถานีดำรวจ โดยนำข้าราชการตำรวจที่มีอุดมการณ์และได้รับการยอมรับมาปลูกฝังค่านิยมการปกป้องประชาชน และความภาคภูมิใจในการกิจรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ความเสี่ยงสูง หรือการยกย่องเชิดชูเกียรติเฉพาะพื้นที่โดยพัฒนาระบบการประกาศเกียรติคุณสำหรับข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในพื้นที่ชายแดนใต้เป็นการเฉพาะ เพื่อให้เห็นว่องค์กรและสังคมตระหนักถึงคุณค่าและความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น ขณะที่ระยะเวลาการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจอยู่ในงาน ผลการวิจัยสะท้อนว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรพัฒนากลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับกำลังพลในพื้นที่เสี่ยง โดยมุ่งเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรผ่านการปลูกฝังค่านิยมและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ควบคู่กับการจัดระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ การดูแลสวัสดิการและขวัญกำลังใจที่เหมาะสมกับความเสี่ยงของพื้นที่ รวมทั้งพัฒนาระบบหมุนเวียนและติดตามกำลังพลที่ปฏิบัติงานระยะยาว เพื่อลดความเหนื่อยล้าสะสม ส่งเสริมการคงอยู่ในงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานควรส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยการปลูกฝังค่านิยม ความจงรักภักดี และจิตสำนึกในหน้าที่เพื่อสร้างความรู้สึว่าการคงอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำ
2. ควรพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันด้านจิตใจ โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การยอมรับในผลงาน และความภาคภูมิใจในวิชาชีพ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจภายในของบุคลากร
3. ควรปรับปรุงระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และเงินช่วยเหลือครอบครัวให้สอดคล้องกับความเสี่ยงจริง เพื่อสร้างความผูกพันด้านต่อเนื่องและลดอัตราการขอย้ายออก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่อาจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา หรือความเครียดจากการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความครอบคลุมของแบบจำลองวิจัย
2. ควรขยายขอบเขตประชากรไปยังหน่วยงานตำรวจในพื้นที่อื่น หรือหน่วยงานภาครัฐประเภทอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย
3. ควรศึกษาผลกระทบเชิงระยะยาวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงาน เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมบุคลากรในช่วงเวลาต่าง ๆ

### เอกสารอ้างอิง (References)

- เกสร สุขพันธ์, กัญชน สี่หะปัญญา และเตชะธรรม ฟองนวลศิริกุล. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารทางการพยาบาลต่อความผูกพันองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล. *ชัยภูมิเวชสาร*, 45(2), 1-15.  
<https://thaidj.org/index.php/CMJ/article/view/16744/13467>
- ชุลีวรรณ โชติวงษ์, กิตติยา สุขมี และจุฑารัตน์ ปิ่นทะแพทย์ (2565). ปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม*, 2(3), 3-16.  
<https://so15.tci-thaijo.org/index.php/Journalbid/article/view/137/66>
- ณัฐธิดา หวันท็อก, ยุวนุช สัตยสมบูรณ์, จุฑาธิป ศิลบุตร และอรรณสิทธิ์ ศรีสุบัติ. (2568). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*, 11(3), 459-470. [https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal\\_law/article/view/280631/186884](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/280631/186884)
- ณิชภัทร แก้วพวงมิ่งคล และพัชรา โพธิ์ไพฑูรย์. (2564). ความตั้งใจในการคงสมาชิกภาพของเจนเนอเรชั่น Z: บทบาทของคุณลักษณะของความรู้และความผูกพันในงาน. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 38(2), 168-197. [https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jms\\_psu/article/view/243431/170768](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jms_psu/article/view/243431/170768)
- ดลพร อีระวงศ์สกุล และวงศ์ลัดดา วีระไพฑูรย์. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สำนักงานใหญ่. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 339-352.  
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/258973/175610>
- ดำรงศิริ โลหะกาลก, อนัญญา ประดิษฐ์ปรีชา และอารยา ประเสริฐชัย. (2567). ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9*, 19(1), 90-103. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/RHPC9Journal/article/view/270492/185237>

ชนกฤต จารุพัฒน์ชัย, ชนกฤต จารุพัฒน์ชัย, ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร และภาวิธ รุจาฉันท. (2565).

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม.

วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ, 5(6), 105-114. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/WPSMS/article/view/263928>

ธนวิษฐ์ เกษศิลา, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสุมาลี รามัญญ. (2565). อิทธิพลของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสู่ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในสถานประกอบการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง.

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 11(1), 61-76. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/papojournal/article/view/256175/174465>

ธัญญา ญาณภักดี และพัทธริยา หลีกเพ็ชร (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุของการดำรงรักษาบุคลากรนักบินของสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 26(1), 82-101. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSRI/article/view/205173/162913>

ธีรธร ตันยะกุล. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารเอเชียตะวันออกเฉียงและอาเซียนศึกษา, 24(2), 122-136. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/eascramJ/article/view/275211>

ธีระ กุลสวัสดิ์ และภัสนันท์ พ่วงเถื่อน. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 12(2), 190-204. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NBJ/article/view/267348>

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ, พงศกร เอี่ยมสะอาด, กอบชัย เมฆดี, พรเทพ แก้วเชื้อ, กนกกาญจน์ กล่อมเกลา. (2567). คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน ในนิคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 8(1), 257-271. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSC/article/view/270291/181544>

นัจนันท์ สุวรรณโมลี, ไพรินทร์ ทองภาพ และจินตภา สนิวา. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี. วารสารวิจัยวิชาการ, 9(2), 227-243. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/284379/193402>

บุญชม ศรีสะอาด.(2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุษกร คำโฮม และธรมินทร์ เครือโฮม. (2565). อิทธิพลของการบริหารผลการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 17(2), 121-136. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/JSSRA/article/view/254478/176170>

- ผุสชา จันทรประเสริฐ, ยუნุช สัตยสมบุรณ์ และศรีธัญญา เบญจกุล. (2567). บรรยากาศองค์กรกับความตั้งใจ  
คงอยู่ในงานของบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกกระทรวงสาธารณสุข.  
*วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*, 10(3), 456-492. [https://so05.tci-  
thaijo.org/index.php/journal\\_law/article/view/272988/183646](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/272988/183646)
- พรนภา ดาวฮามแป และณัฐพงศ์ บุญเหลือ. (2568). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคาร  
อาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่). *วารสารรวมคำแห่ง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 8(1), 620-653.  
<https://so16.tci-thaijo.org/index.php/RJPA/article/view/1582/1012>
- พรไพลิน เจาขาว และชวนชื่น อัครกะวณิชชา. (2566). ความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจนเนอเรชันวาย  
กรมสรรพากร: บทบาทของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในฐานะตัวแปรส่งผ่าน. *วารสารวิชาการ  
รัตนบุคย์*, 5(2), 286-305. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/article/view/2918/2167>
- พศวัต แสนสุข และสันฐาน ชยนนท์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร. *วารสาร  
การบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(8), 1166-1178. [https://so06.tci-  
thaijo.org/index.php/jmli/article/view/263362](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jmli/article/view/263362)
- ภมรรัตน์ ชุมภูประวีโร, พระครูสุตกิจสโมสร และรังสรรค์ วัฒนาชัยวิช. (2565). การปลูกฝังความสุจริตของ  
เยาวชนในสามจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 2(4), 58-  
73. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jpsmbu/article/view/258198>
- ภัทรจาริน หงษา, ยุนุช สัตยสมบุรณ์, จารุวรรณ ธาตาเดช และจุฑาธิป ศีลบุตร. (2564). ความสัมพันธ์  
ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียม  
ภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารนโยบายสุขภาพ กฎหมาย และการบริหาร*, 7(3), 475-489.  
[https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal\\_law/article/view/251627/171693](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/251627/171693)
- ภัทรฉัตร รุ่งแสง และจารุกฤษณ์ เรืองสุวรรณ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลทหารนาวิกโยธินกอง  
พันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน. *Procedia of  
Multidisciplinary Research*, 1(7), 1-12. [https://so09.tci-  
thaijo.org/index.php/PMR/article/view/2814/1663](https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/2814/1663)
- รัตนารณ์ ภูเณจ. (2566). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงาน : หลักฐานเชิง  
ประจักษ์ของพยาบาลวิชาชีพ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. *Journal of Roi Kaensam  
Academi*, 8(9), 74-88. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/262919>
- รุจิษฐ์ อนุชาลิขิตวงศ์ และเกวลิณ เศรษฐกร. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน  
ของตัวแทนประกันชีวิต เครือทวีทรัพย์ บริษัท เอไอเอ จำกัด. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราช  
ภัฏสงขลา*, 1(1), 56-69. [https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mgt-  
skru/article/view/256553/172937](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mgt-skr/article/view/256553/172937)

- วิรุทธิ์ เอี่ยมสพเกียรติ, นิติพล ธาระรูป, สถาพร เรืองธรรม, สมชาย ปัญญาเจริญ และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2568). ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสายงานด้านสุขภาพของไทย. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 9(4), 68-78. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSC/article/view/281675/188477>
- วิลาวณีย์ เพ็งพานิช, มาลีวัล เลิศสาครศิริ และสมพร ชินโนรส. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาล*, 68(3), 30-38. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/TJN/article/view/233335/160181>
- ศุภชัย เครือคำ, สัณญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และละมัย ร่มเย็น. (2567). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจัดรูปที่ดินและจัดระบบน้ำเพื่อเกษตรกรรมที่ 9. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 4(3), 249-274. <https://doi.org/10.60027/iarj.2024.275377>
- ศูนย์ข่าวภาคใต้ สำนักข่าวอิศรา. (2569, 15 สิงหาคม). 22 ปีไฟใต้ (1) เหตุรุนแรงทะเลหมื่นครั้ง สูญเสีย 6 พันชีวิต!. สำนักข่าวอิศรา. <https://www.isranews.org/article/south-slide/144565-statisticsviolencesouth.html>
- สิทธิวิทย์ รัชชาติ. (2568). บทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 7(2), 44-57. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/husolru/article/view/278964/180475>
- หทัยา ฉลองภูมิ, เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, รังสรรค์ อินทน์จันทน์. (2566). ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 10(1), 189-200. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jg-mcukk/article/view/258661/175522>
- อริวิภา ต้นสมบูรณ์ และจิตาภา ธีรศิริกุล. (2568). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(4), 47-56. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/article/view/290994>
- อัษฎาพร ใจสุข, รัชดา บุญแก้ว และวิจิตต์ เรืองแป้น. (2567). รูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ในอนาคต. *วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อมและสุขภาพชุมชน*, 9(5), 297-306. <https://www.tci-thaijo.org/articles/health03-3406>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.  
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Campos, F.D., Chambel, M.J. & Lopes. S. (2023). Work Social Support and PTSD in Police Officers: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Sustainability*, 15, 1-17.  
<https://doi.org/10.3390/su152416728>
- Charman, S. & Bennett, S. (2022). Voluntary resignations from the police service: the impact of organisational and occupational stressors on organisational commitment. *Policing and Society*, 32(2), 159-178. <https://doi.org/10.1080/10439463.2021.1891234>
- Gibson, A. (2024). Does prior military and/or law enforcement experience influence officer retention? A case study of the Charleston Police Department. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18. <https://doi.org/10.1093/police/paad087>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2023). *Multivariate data analysis (9th ed.)*. Cengage Learning.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1997) Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. *Human Resource Development Quarterly*, 9, 309-312.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.3920090309>
- Qian, H., & Balwi, M. K. B. M. (2024). Understanding the complexity of intention to stay: Influencing factors and strategic insights for enhancing employee retention. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 93, 129–135.  
<https://doi.org/10.54254/2754-1169/93/20241126>
- Quick, K.M. & Wolff, K.T. (2026). Breaking point: Exploring side bets, support, and pension investment as predictors of turnover intention in urban policing. *Journal of Criminal Justice*, 104, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2026.102672>
- Shrestha, N. (2020) Detecting Multicollinearity in Regression Analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 8, 39-42. <https://doi.org/10.12691/ajams-8-2-1>
- Vandenberghe, C., Bentein, K., & Panaccio, A. (2021). Continuance commitment and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 47(2) , 326 – 354 .  
<https://doi.org/10.1177/0149206320901568>.

- White, M. D., et al. (2024). Why do police consider leaving the profession? The interplay between job demand stress, burnout, psychological distress, and commitment. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18, 1-13. <https://doi.org/10.1093/police/paae036>
- Yadav, B., Bhusal, Anil, S. Anil K. C., Pradhan P.M. (2023). Occupational stress and environmental impact among traffic police officers in Kathmandu Valley, Nepal: A qualitative study. *PLOS Glob Public Health*, 3(11), 1-12. <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0002174>
- Yamane, T. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.
- Zhao, J. S., Thurman, Q., & He, N. (2024). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among police officers. *Police Quarterly*, 27(1), 3–28. <https://doi.org/10.1177/10986111231143289>