



การประชุมวิชาการระดับชาติ
ราชภัฏกรุงเก่า ครั้งที่ 6
2023 6th EEAAT & ARU CON.

โดยสมาคมวิชาการทางวิศวกรรมไฟฟ้า (ประเทศไทย)
ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
และภาคีเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาไทย

PROCEEDINGS | ภาคบรรยาย

21 - 22 ธันวาคม 2566
ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ
บทความวิจัยภาคบรรยาย

ลำดับ ที่	รหัส บทความ	กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (HS)	หน้า
1	P03302	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล วังม่วง อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี <i>ธัชพล เขียนนุกูล วัลลภ เฟื่องเลี้ยง และ ธัชพล ทิธี</i>	230
2	P03396	ศกอักษรจากเมืองน่าน : ลักษณะภายนอกและรูปแบบของหนังสือราชการอักษร ธรรมล้านนา สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว <i>กตัญญูตา มณีพงศ์ และ ทรงธรรม ปานสกุล</i>	242
3	P03407	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปปฏิบัติ ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษา : ย่านเมืองเก่าสงขลา จังหวัดสงขลา <i>วรัญญา ตูแหวมะ ปณัฐตา เจนชุบัว อานธดา สือนิ อมิตา สือนิ พิพัฒน์ สุวรรณ วิศรุตตา ทองแกมแก้ว และ บุญอริ ยีหมะ</i>	256
4	P03411	การศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล กุสุมาลย์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร <i>ผกาวัลี เกียรติไคว้ล กมลพัฒน์ ทองธิดา ชาติกา เจริญสุข ปิยะพร มิตรภานนท์ และ ภัททิยา พิพัฒน์พร</i>	267
5	P03425	การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา <i>จิรวรรณ ดีแก้ว สุลักษณ์า วิเชียรทอง นพพล จิตตโชติ เสาวลักษณ์ แซ่หลี่ พงศ์พัทธ์ สาหล่า ญัฐพงศ์ ศิริมาส และ บุญิกา จันทร์เกตุ</i>	274
6	P03556	การสำรวจพฤติกรรมการใช้สื่อพอดแคสต์ในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการฟังของ นักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา <i>วราภรณ์ สืบวงศ์สุวรรณ และ อรคนางค์ นวลเจริญ</i>	284
7	P03595	การบริหารเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจโรงแรมตามแนวคิด McKinsey 7-S Model ใน จังหวัดสงขลา <i>ธเนศ ยุคันตวนิชชัย</i>	293
8	P03596	ชมราวาสธรรม 4 ประการของบุคลากรเทศบาลเมืองเขารูปช้าง จังหวัดสงขลา <i>ธเนศ ยุคันตวนิชชัย</i>	301
9	P03597	กลยุทธ์พันธมิตรทางธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวในจังหวัดสงขลา <i>ธเนศ ยุคันตวนิชชัย</i>	308

สารบัญ
บทความวิจัยภาคบรรยาย

ลำดับ ที่	รหัส บทความ	กลุ่มวิทยาการจัดการและบริหารธุรกิจ (MB)	หน้า
1	P03298	การตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารญี่ปุ่นของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต <i>พงศ์เสวก เอนกจำนงค์พร เยาวลักษณ์ เอกไพฑูรย์ พันธุ์เทพ ทอเพ็งภูมาลัย พาดสาย นาคพรต วงศกร จันทระ โกสินทร์ ประสานเกลียว ธัญญลักษณ์ เอนกจำนงค์พร และ กรรภัค จำยประยูร</i>	315
2	P03387	การวางแผนการจัดการตู้คอนเทนเนอร์สำหรับการขนส่งสินค้าทางทะเลในจังหวัด สมุทรปราการ <i>ช่อทิพย์ ลือไชยวุฒิ นิภาพร คำพันชนะ และ นฤมล คำพันชนะ</i>	323
3	P03418	แนวทางการแก้ไขปัญหาในการขนส่งสินค้าในประเทศไทยไปประเทศจีนในเขตจังหวัด นนทบุรีและปริมณฑล <i>ธนกิต โชคปลอด วรกานต์ อ่อนละเอียด และ ฤทัยรัตน์ พลยาง</i>	332
4	P03421	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของผู้ ขับรถจักรยานยนต์สาธารณะในจังหวัดนนทบุรี <i>เบญญาภา ขวัญยืน เจษดา ราศีเมือง และ วีรภัทร นุชทองม่วง</i>	341
5	P03511	ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการอุทยานการ เรียนรู้ (TK Park) ในจังหวัดนครราชสีมา <i>สาลินี เนื่ออ่อน จูติพร ศรีชู และ สุพัตรา เนื่ออ่อน</i>	351
6	P03513	อิทธิพลของแนวคิดส่วนประสมทางการตลาดที่มีต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ ของผู้บริโภคในอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา <i>จูติพร ศรีชู สาลินี เนื่ออ่อน และ ยุพวดี ศรีสุวรรณ</i>	363

การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา
Forecasting organizational commitment of personnel case study of Muang
Songkhla Police station, Songkhla Province

จิรวรรณ ดีแก้ว¹ สุลักษณ์า วิเชียรทอง² นพพล จิตตโชติ³
เสาวลักษณ์ แซ่หลี่⁴ พงศ์พัทธ์ สาหล่า⁵ ณัฐพงศ์ ศิริมาส⁶ และบุณิกา จันทรเกตุ^{7*}

^{1,2,3,4,5,6,7*} สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

¹Email: 6341101007@parichat.skru.ac.th ²Email: 6341101008@parichat.skru.ac.th

³Email: 6341101019@parichat.skru.ac.th ⁴Email: 6341101025@parichat.skru.ac.th

⁵Email: 6341101037@parichat.skru.ac.th ⁶Email: 6341101038@parichat.skru.ac.th ^{7*}Email: bunika.ch@skru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และเพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา โดยประชากร คือ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา จำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลาอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: การพยากรณ์, ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากร

^{7*}Corresponding Author

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational commitment of personnel and to predict the organizational commitment of personnel towards Songkhla Provincial Police Station. The population was 323 personnel from the Songkhla Provincial Police Station, Songkhla Province. Data were collected using a questionnaire, which had the index item objective congruence of 0.67-1.00 and confident values at 0.79. The statistical analyses were mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The research results revealed that overall commitment to the organization was high. Sort by order: The confidence side accepts the organization's goals and values. A strong desire to remain a member of the organization and willingness to devote effort to perform work for the organization. As for the operational environment factors, it was found that the overall level was high. Moreover, the work experience factor was at the highest grade overall. Forecasting personnel's commitment to the organization, a case study of the Songkhla Provincial Police Station, found that the most influential predictive variable was the operational experience factor, possibly due to the working experience factor. This results in personnel's commitment to the organization's case study of Songkhla Provincial Police Station at a high level.

Keywords: Forecasting, organizational commitment, personnel.

1. บทนำ

ในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ มีหลายองค์การพยายามที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้มีศักยภาพ เพราะ บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากรเป็นสำคัญ หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะสามารถสร้างคุณค่าอันมหาศาลให้กับองค์การได้ หากบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี และมีความสุขในการทำงานนั้น ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดปัญหาที่จะมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาทำให้องค์การสามารถดำเนินการไปได้ด้วยความเรียบร้อย ขณะเดียวกันหากบุคลากรมีทัศนคติทางลบต่อองค์การ ย่อมส่งผลให้องค์การนั้นขาดความก้าวหน้า ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพที่ไม่ดีในองค์การ นโยบายการบริหารงานไม่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ (แวนดา ดีบมา, 2562) [1] ด้วยเหตุผลนี้ หลาย ๆ องค์การจึงต้องหาวิธีการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การนาน ๆ และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังคำที่กล่าวว่า “ค้ำที่อยู่ได้ค้ำใจอยู่ยาก” องค์การจะต้องทำให้บุคลากรนั้นมีความรู้สึกที่ตนเองมีความหมายและมีคุณค่าต่อองค์การ จึงจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและความจงรักภักดี พร้อมทั้งทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ บุคลากรจึงจะมีความพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของตน จนกระทั่งบรรลุเป้าหมายขององค์การให้สำเร็จ

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานที่สำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภารกิจ ขอบเขตหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ควบคุมสังคม เพื่อให้คนในสังคมได้รับความคุ้มครองในชีวิตและทรัพย์สิน การปฏิบัติหน้าที่หลักของตำรวจ คือ การควบคุมให้เป็นไปตามบรรทัดฐานทางสังคม งานของตำรวจจึงมีขอบเขตกว้างขวางทั้งในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การควบคุมความประพฤติของบุคคลบางจำพวก และการให้บริการด้านต่างๆ แก่สมาชิกในสังคมอันเป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา มีภารกิจ ขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการป้องกันปราบปราม ประกอบด้วย งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันปราบปราม งานจราจร 2) ด้านสืบสวน ทำหน้าที่ งานสืบสวน 3) ด้านงานสอบสวน ทำหน้าที่ งานสอบสวน และ 4) หน่วยปฏิบัติการพิเศษ ซึ่งในปัจจุบันได้มีกระแสวิพากษ์วิจารณ์องค์การตำรวจขึ้นเป็นจำนวนมาก เช่น “ตัวช้าง” คือ ตัวที่ใหญ่ที่สุดที่ใช้ในการ ชื้อ-ขาย ตำแหน่งแทรกแซงแต่งตั้งตำรวจ ซึ่งประเด็นนี้ได้นำขึ้นอภิปรายไม่ไว้วางใจในวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564 โดยนายรังสิมันต์ โรม ส.ส.บัญชีรายชื่อ พรรคก้าวไกล ทำให้สังคม

วิพากษ์วิจารณ์องค์การตำรวจอย่างหนัก และวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานของตำรวจว่าปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลาได้มีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศทั้งในด้านการปราบปรามอาชญากรรมและการให้บริการประชาชน กระทั่งได้รับรางวัล อาทิ รางวัลอันดับ 1) โครงการ RTP Cyber Village ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในชุมชน และ 2) โครงการสุขภาพบุรุษจรรยา ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อลดอัตราการเสียชีวิตและบาดเจ็บจากอุบัติเหตุประชาชนมีความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน รวมไปถึงยังเป็นการแก้ไขปัญหาภาพลักษณ์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยา เช่น การทุจริต การข่มขู่ บุคลิกท่าทาง ที่ไม่เหมาะสม มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานให้กับข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่งานจรรยา เป็นต้น โดยสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลาได้มีการกำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักการดำเนินงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจากรางวัลที่ได้รับย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลาได้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ (สถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา, ม.ป.ป.) [2]

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรของสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลาได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา เพื่อต้องทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และเพื่อหาแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากร สถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลาเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยผลการวิจัยที่ได้สามารถมอบให้หน่วยงานนำไปปรับใช้เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ความจงรักภักดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา
- 2.2 เพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา ด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านประชากร

3.1.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา จำนวน 323 คน

3.1.2 ขอบเขตตัวแปร

- 3.1.2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา และ 2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา

3.1.2.2 ตัวแปรที่ถูกพยากรณ์ คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา

3.2 ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.3 ขอบเขตระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำวิจัย ตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2566

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา จำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

5. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา จำนวน 323 คน โดยข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสายงาน โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1) เพศชาย	206	63.80
2) อายุระหว่าง 21-30 ปี	131	40.60
3) สถานภาพโสด	181	56.10
4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี	234	72.40
5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี	176	54.50
6) สายงานป้องกันและปราบปราม	222	68.70

จากตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีอายุระหว่าง 21-30 ปี อีกทั้งยังมีสถานภาพโสด โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีอายุในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี และส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งป้องกันและปราบปราม ตามลำดับ

5.2 ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศในการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และ 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1) ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.07	0.90	ระดับมาก
2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	4.19	0.86	ระดับมาก
3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.75	ระดับมากที่สุด
รวม	4.17	0.84	ระดับมาก

จากตารางที่ 2 ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.75$) รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.86$) และด้านบรรยากาศในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.90$) ตามลำดับ

5.3 ระดับปัจจัยด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร 2) ด้านความพึงพอใจขององค์กร 3) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และ 4) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับปัจจัยด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1) ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	4.17	0.89	ระดับมาก
2) ด้านความพึงพอใจขององค์กร	4.22	0.82	ระดับมากที่สุด
3) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	4.23	0.80	ระดับมากที่สุด
4) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.28	0.71	ระดับมากที่สุด
รวม	4.23	0.81	ระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 3 ระดับปัจจัยด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.71$) รองลงมาด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.80$) ด้านความพึงพอใจขององค์กร ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.82$) และด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.89$) ตามลำดับ

5.4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยศึกษาศาสตร์ตำรวจนครราชสีมา

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยศึกษาศาสตร์ตำรวจนครราชสีมา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.28	0.71	ระดับมากที่สุด
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	4.25	0.78	ระดับมากที่สุด
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.26	0.75	ระดับมากที่สุด

รวม	4.26	0.75	ระดับมากที่สุด
-----	------	------	----------------

จากตารางที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยศึกษานานาชาติราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.71$) รองลงมาด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.75$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.75$) ตามลำดับ

5.5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยศึกษานานาชาติราชภัฏนครราชสีมา ด้วยตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยศึกษานานาชาติราชภัฏนครราชสีมา

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ถดถอย			
	B	β	F	P
ค่าคงที่ (constant)	2.682		4.237	0
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	0.277	0.313	3.246**	0.002

$R^2 = 0.082$ F = 5.451 Sig of F = .000

**p<.01

จากตารางที่ 5 การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยศึกษานานาชาติราชภัฏนครราชสีมา ด้วยตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยศึกษานานาชาติราชภัฏนครราชสีมา ด้วยตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร พบว่าตัวแปรที่มีผลความผูกพันต่อองค์กร มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (มีอิทธิพลทางบวก) โดยร่วมกันอธิบาย (ทำนายหรือพยากรณ์) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยศึกษานานาชาติราชภัฏนครราชสีมา ได้ร้อยละ 8.20 โดยตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : วิทยาลัยศึกษานานาชาติราชภัฏนครราชสีมาอยู่ในระดับสูง

6. อภิปรายผล

6.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยศึกษานานาชาติราชภัฏนครราชสีมา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.71$) รองลงมาได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.75$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.75$) โดยด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย

และค่านิยมขององค์กรซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านจะชี้แจงและแก้ไข หากได้ยินบุคคลภายนอกกล่าวถึงองค์กรในทางเสื่อมเสีย มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรของสถานีดำรวจภูธรเมืองสงขลา ส่วนด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้ทั้งงานนั้นอย่างเต็มความสามารถทุกครั้ง และท่านพร้อมเสมอที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ แม้ท่านจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้แก่องค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการตัดสินใจรับราชการตำรวจเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากราชการตำรวจแม้ว่าจะมีอาชีพที่มีเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า และระยะเวลาในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เช่น ยิ่งทำงานนานยิ่งผูกพัน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นไปได้ว่า บุคลากรสถานีดำรวจภูธรเมืองสงขลา ส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเหมาะสม เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีความรักใคร่สามัคคีกัน บุคลากรได้รับ ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและตรงกับความสามารถของข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตำรวจมีอิสระในหน้าที่รับผิดชอบเรื่องงานอย่างเต็มที่ เพื่อนร่วมงานต้องมีความเชื่อใจ ไว้วางใจได้ และทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน นโยบาย แผนงาน แนวทางในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานที่จัดไว้มีความชัดเจนง่ายต่อการปฏิบัติหน่วยงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และบุคลากรมีความพึงพอใจมากต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้การดูแลช่วยเหลือ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทำให้การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรเมืองสงขลา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ห่วงเทศ (2558) [3] ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) [4] ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงค่าเฉลี่ยมาก ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยมาก ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมาก ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ยมาก ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรปานกลาง ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธนา อวารณ (2556) [5] ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง

6.2 การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาสถานีดำรวจภูธรเมืองสงขลา

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสถานีดำรวจภูธรเมืองสงขลา ร้อยละ 8.20 ซึ่งมีอิทธิพลการพยากรณ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านปัจจัยประสพการณ์ ($Beta = .277$) (ปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงาน) โดยตัวแปรด้านประสพการณ์การทำงานนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสถานีดำรวจภูธรเมืองสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน ($Beta$) เป็นบวก แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสถานีดำรวจภูธรเมืองสงขลาในทิศทางบวก สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา ได้สูงที่สุด ($Beta = .277$) แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลาที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาาน ตรีชนกถึงคุณค่าและความสำคัญในการปฏิบัติงานสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา ซึ่งที่ผ่านมามีการปฏิบัติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ข้าราชการตำรวจทุกคนจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จของหน่วยงาน ทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเพราะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและมีความสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปัจจุบัน อันเนื่องมาจากการที่ได้ปฏิบัติงานมาระยะหนึ่งจนเกิดความรู้สึกรักองค์กรและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสอดคล้องกับ สุนาภา คุมชัย (2552) [6] กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร นับเป็นสิ่งมีความสำคัญต่อความเติบโตขององค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ โดยความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจ ซึ่งโดยปกติพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจจะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณิชฐกร ต่อโชติ (2553) [7] เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา รู้สึกเชื่อมั่นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้เมื่อได้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้ พิจารณาได้จากเมื่อข้าราชการตำรวจประสบปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลาจะเข้ามาช่วยเหลือปัญหาทุกครั้งให้ผ่านพ้นไปด้วยดี อีกทั้งเมื่อออกไปปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูงหน่วยงานยังจัดสวัสดิการในเรื่องอาหาร เครื่องดื่ม ที่พักและรถ เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว จนทำให้ข้าราชการตำรวจพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับมาโดยตลอด ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ อาทิเช่น การใช้อาวุธเพื่อความปลอดภัย การฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เป็นต้น ทั้งนี้เป็นการพัฒนาความสามารถเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย และยังได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา รู้สึกว่าได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามความคาดหวัง จึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้ไม่ต้องการที่จะย้ายหรือออกไปจากหน่วย ส่งผลให้ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสามารถนำมาพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลาได้ในบริบทของการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับ Steers (1997 อ้างถึงใน อาคม ไตรพิชัย, 2549) [8] ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงาน คือ การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรเป็นที่พึ่งได้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) [9] เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสรรพากร ภาค 5 พบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา แม้จะพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($Sig = .077$) ไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลาในการศึกษาครั้งนี้ได้ ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอาจมีบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิบัติงานที่ไม่จัดแบ่งกันอย่างเป็นระบบ หรือมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เครื่องมือและอุปกรณ์ในหน่วยงานไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร และรวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ที่อาจจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบ เนื่องจากเมื่อมีปัญหาหรือเรื่องเดือดร้อนเพื่อนร่วมงานไม่สามารถให้คำปรึกษาได้ จากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางลบ จึงเป็นผลทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ผลการศึกษานี้จึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ชาวพร เป็นกล (2559) [10] เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา ขึ้นอยู่กับอิทธิพล ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และถึงแม้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้แต่ก็เป็น ปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา มีความผูกพันต่อองค์กรและจะทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

7.1.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคลากรควรมีความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนในการพัฒนาหน้าที่และตำแหน่งได้ มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่และสามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ประชาชนที่มีความเดือดร้อนได้

7.1.2 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร บุคลากรควรมีการเสียสละเวลาและทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน การพยายามปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด บุคลากรมีความเต็มใจอย่างเต็มที่ในการให้บริการแก่ประชาชนตามหน้าที่ของตนเองโดยมุ่งหวังการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนที่มีความเดือดร้อน สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นล้วนส่งผลดีทำให้องค์กรตำรวจเป็นที่พึ่งของประชากรได้อย่างแท้จริง

7.1.3 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป องค์กรควรมีการสร้าง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เพื่อให้บุคลากรไม่ให้เกิดความวิตกกังวลจากหน่วยงานตรงนี้ และการรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมของผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับเมื่อทำงานอยู่ภายในองค์กร เพราะผลตอบแทนมีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กรและทำงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการที่บุคลากรต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านไป เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มีตรากฎ บุคลากรยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

7.2.2 ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะในการปฏิบัติงานคล้ายกัน เพื่อเป็นการขยายมุมมองในการศึกษาและได้ทราบถึงระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของข้าราชการตำรวจในหน่วยอื่นที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน

7.2.3 ควรมีการศึกษาที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] แววดา ดีบมา. (20 กรกฎาคม 2566). ทศนคติที่ติดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. สืบค้นจาก https://secretary-science.mju.ac.th/government/25570522101243_science_secretary/Doc_25620329173634_489376.pdf.
- [2] สถานีตำรวจภูธรสงขลา. (20 กรกฎาคม 2566). ข้อมูลสำคัญของสถานีตำรวจภูธรสงขลา. สืบค้นจาก <https://www.songkhlapolice.com/>.
- [3] จรรยา ห่วงเทศ, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาการกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208,” ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.

- [4] สมจิตร จันทรเพ็ญ, “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน),” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2557.
- [5] วรรณภา อารวม, “แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร,” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก, 2557.
- [6] สุณาภา คุ่มชัย, “ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรมชลประทาน,” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- [7] ณัฐกร ต่อโชติ, “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 12,” การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2553.
- [8] อาคม ไตรพยัคฆ์, “ความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร,” ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.
- [9] ปารีชาติ พงษ์ชัยศรี, “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสรรพากร ภาค 5,” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552.
- [10] ขวาทร์ เป็นกล, “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ,” วารสารวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่11, ฉบับที่ 2, หน้า 103-115, 2559.



สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
96 หมู่ 2 ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
13000



arucon@aru.ac.th
www.aru.ac.th/arucon



0-3527-6577 , 0-3532-2082

