

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร
และความจงรักภักดีต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CHARACTERISTIC WORK
EXPERIENCES ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
ORGANIZATIONAL LOYALTY OF POLICES OFFICER IN THE TRAFFIC
POLICE DIVISION**

สุมิตรา พรหมถาวร

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: sumitra_yui@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร
และความจงรักภักดีต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร และการศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของ
ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ
ตำรวจจราจรจำนวน 406 นาย ได้จากการคำนวณกำหนดขนาดของตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม
ที่ได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา(Validity) และความเที่ยงของแบบสอบถาม(Reliability) วิเคราะห์
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) วิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation
analysis) ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน และความผูกพันต่อ
องค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความจงรักภักดี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยเรื่อง
ความสัมพันธ์ พบว่า ทั้งลักษณะของงาน และประสบการณ์การทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการ
ตำรวจจราจรต่างก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี
ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

ความสำคัญ : ลักษณะของงาน ประสบการณ์ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดี

ABSTRACT

The purposes of this research is to study job characteristic, work experiences organizational
commitment and organizational loyalty of a police officer of traffic police division and correlation is to study
factor. The sample size of this research subject consisted of 406 polices. The instrument was developed by the

researcher which has been tested for content validity and reliability. The data were analyzed by using correlation analyze. The major findings were as follow: The level of job characteristic work experiences and organization commitment was middle. The level of organizational loyalty was high. Job characteristic was positive significantly related to organization commitment, work experiences at the .01 level. Organization commitment was positive significantly related to organization loyalty at the .01 level.

KEYWORDS: Job characteristic, Work experiences, Organizational commitment, Organizational loyalty

1. ความเป็นมา

ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจจราจรเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในด้านการวางแผนการจราจร รวมทั้งประสานงาน สนับสนุน ควบคุม กำกับดูแล ติดตามประเมินผลการดำเนินการด้านการอำนวยความสะดวก และงานรักษาความปลอดภัยทางด้านจราจร ลักษณะงานที่ทำ คือ งานให้บริการแก่ประชาชน (ฝ่ายอำนวย และงานเทคโนโลยีสารสนเทศ, 2551) จากลักษณะงานของข้าราชการตำรวจเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจบุคลากรมีความสำคัญ และการปฏิบัติงานของบุคลากรยังส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยรวมด้วย ดังนั้นการที่จะทำให้บุคลากรเกิดการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งองค์กรตั้งไว้ และส่งเสริมให้มีแนวคิดที่จะอุทิศตนเพื่อให้งานที่ทำ นอกจากนั้นในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในองค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ถึงแม้ว่า ข้อมูลจากการสำรวจในปี พ.ศ. 2551 พบว่าตำรวจมีอัตราการลาออก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2551 มีเพียงจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 0.46 ซึ่งเป็นปริมาณที่ต่ำ และไม่อาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ในกรณีที่บุคลากรไม่ลาออกจากองค์กรแต่มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายงานภายในองค์กรนั้น ก็ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานได้ การโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ตนไม่มีความชำนาญนั้นทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นดังกล่าว และจากการศึกษาวิจัยพบว่าแนวคิดของ (Potter & Steer, 1983) ในด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนั้นแนวคิดของ (Hirschman, 1980) ในด้านความจงรักภักดียังช่วยสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแนวคิดเรื่องการอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงาน และร่วมกันต่อต้านการลาออกจากองค์กร ในที่นี้รวมถึงการโยกย้ายงานภายในองค์กร กรณีของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจจราจร

2. ความสำคัญของการศึกษา

การที่บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยปราศจาก ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีนั้นจะก่อให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการ กล่าวคือ บุคลากรมีการขาดงาน และมาสายมากขึ้น เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน และต้องการที่จะย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น หรือแม้แต่ความตั้งใจลาออกจากองค์กร ปัญหาเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดผลเสียโดยรวมต่อองค์กร นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรใหม่ หรือแม้แต่ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่โยกย้ายงานก็ตาม (Potter & Steer, 1983) สำหรับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steer

(1977) ได้สร้างแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะของงาน และ 3) ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งการศึกษาวิจัยของหลายท่าน ยังพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลนั้น มีความสัมพันธ์ และไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงไม่นำปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลเพื่อหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรเท่านั้น สำหรับปัจจัยที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในที่นี้มีอยู่ด้วยกัน 2 ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน และประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ยังหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดี โดยคาดหวังให้บุคลากรเกิดความความรัก ความผูกพัน ตลอดจนความรู้สึกภูมิใจในองค์กร และหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดการทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (Poter & Steer, 1983) ในยามที่องค์กรประสบปัญหา บุคลากรก็พร้อมที่จะร่วมแก้ปัญหาไปพร้อมกับองค์กร (Hirschman, 1970)

3. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดของกองบังคับการตำรวจจราจร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจสังกัดของกองบังคับการตำรวจจราจร
3. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดของกองบังคับการตำรวจจราจร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดของกองบังคับการตำรวจจราจร

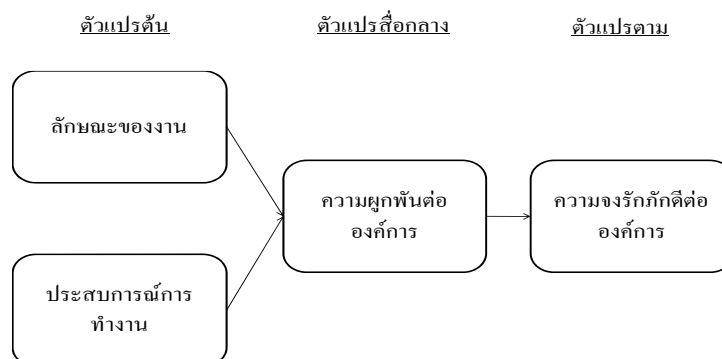
4. สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

5. ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ ในระดับสัญญาบัตรและระดับประทวนในสังกัดกองกำกับการตำรวจจราจร จำนวน 1,744 คน (สำรวจเมื่อปี พ.ศ. 2551)

6. แนวคิดและทฤษฎี



ภาพประกอบที่ 1 กรอบทฤษฎีในการวิจัย

จากกรอบทฤษฎีในการวิจัยนี้ ได้นำแนวคิดด้านลักษณะของงาน (Job Characteristic) โดยใช้ทฤษฎีของ Hackman และ Oldham (1980) ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความหลากหลายของทักษะในงาน (Skill Variety) 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) 4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) 5) ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) ด้านประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) ใช้ทฤษฎีของ Allen และ Mayer (1990) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance) 2) ความพึ่งพิงได้จากองค์กร (Organization Dependability) 3) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง (Met Expectation) 4) ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร (Attitude about Colleague and Organization) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ใช้ทฤษฎีของ Poter & Steer (1983) เป็นความสัมพันธ์ที่เน้นด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกอันเหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคลากรในองค์กร และระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความเชื่อถืออย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนความจงรักภักดี (Organizational Loyalty) ใช้ทฤษฎีของ Hirschman (1970) กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงยอมทำให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรตลอดไป โดยไม่คิดลาออกจากองค์กรเพื่อไปอยู่กับองค์กรอื่น โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) บุคลากรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร และต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่ต้องย้ายอยู่ในสภาวะตกต่ำ 2) บุคลากรในองค์กรรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จากกรอบทฤษฎีในการวิจัย และแนวคิดที่นำไปสู่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจจราจร

7. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation studies) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะของงาน ประสบการณ์การ

ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจจราจร และนำมาวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยแบบสอบถาม ด้านลักษณะของงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความจงรักภักดี พัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎี ตำรา เอกสารต่างๆ บทความ รายงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร ใช้มาตรวัดที่สร้างขึ้นโดย Porter (1974) (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) จำนวน 15 ข้อ (Cimmericians & Fournier, 2001: p.242)

8. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจจราจรจำนวน 1,744 คน (สำรวจเมื่อปี พ.ศ. 2551) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยอิงทฤษฎีความน่าจะเป็น และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Techniques) จากการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 406 คน ในการเก็บข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ คำถามแบบปิดจำนวน 7 ข้อ และคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ มีจำนวน 67 ข้อ รวมแล้วมีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 74 ข้อ

9. ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

เมื่อสำรวจจำนวนประชากรข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจจราจรทั้งสิ้นมีจำนวน 1,744 คน (จากการสำรวจเมื่อปี พ.ศ.2551) และกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้จำนวน 406 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire Method) และเมื่อสร้างแบบสอบถามแล้ว จึงทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Validity) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบและให้คะแนนแบบสอบถาม ซึ่งคะแนนที่ได้จะนำมาคำนวณหาค่า (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยที่ค่า IOC จะต้องอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 และถ้าข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ต้องทำการปรับปรุงแก้ไขก่อน และเมื่อแบบสอบถามสมบูรณ์จึงทำการทดลองแจกแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ในที่นี้ คือ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรภาคที่ 1 เมื่อรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้แล้ว นำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าครอนบาค-อัลฟา (Cronbach'Alpha) ซึ่งค่าที่ได้จะต้องอยู่ระหว่าง .50 - .65 หากมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไปถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สูง แต่ถ้ามีค่าต่ำกว่า .50 ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ต่ำ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546, หน้า 261) สำหรับข้อที่ได้คะแนนต่ำจะใช้วิธีตัดข้อที่มีผลกระทบต่อคะแนน (If Item Deleted) โดยโปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ทางสถิติ (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งจากการคำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม พบว่า ลักษณะของงาน เท่ากับ .82 ประสิทธิภาพการทำงาน เท่ากับ .86 ความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .55 และความจงรักภักดี เท่ากับ .88 ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้ จากนั้นจึงทำการแจกแบบสอบถามให้แก่ตัวอย่างประชากรจริงอีกครั้ง และเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้วนำที่ได้มาวิเคราะห์หาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ไปแปรผล นำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ และเป็นข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

10. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) เพื่ออธิบายข้อมูลด้านประชากร ซึ่งก็คือ ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นการอธิบายข้อมูลของ ลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแปรข้อมูล แสดงการกระจายของข้อมูล และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ (Statistical Package for the Social Sciences)

11. ผลการศึกษา

11.1 จากการสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจจราจร ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 92.9 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 49.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 47.3 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 70.0 ระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 44.1 ดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ร้อยละ 88.9 และมีเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 41.1

11.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดี

11.2.1 ความคิดเห็นต่อลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.37$) ในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.50$) ในด้านความหลากหลายของทักษะในงาน อยู่ในระดับรองลงมา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.45$) และในด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.17$)

11.2.2 ความคิดเห็นต่อประสบการณ์การทำงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลางที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.19$) ในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง อยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$) ในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับรองลงมา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.28$) และในสิ่งที่พึงพอใจขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.07$)

11.2.3 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.66$) และ ข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถทำงานกับหน่วยงานอื่น ได้ดีเท่ากับหน่วยงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันหากลักษณะงานที่ทำเหมือนกัน อยู่ในระดับต่ำ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.34$)

11.2.4 ความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับ สูง ที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.46$) ในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.61$) และในด้านความเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.34$)

11.2.5 ความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรอยู่รอดในสภาวะเศรษฐกิจ

ตกต่ำ อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$) และ ข้อที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่าถ้ามีองค์การอื่น ที่ให้สวัสดิการดีกว่าองค์การเดิมของท่าน ท่านจึงจะลาออก อยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.78$)

11.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์การ และความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้โปรแกรม SPSS พบว่า ลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก $r = .494$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก $r = .241$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความจงรักภักดีต่อองค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การกับความจงรักภักดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก $r = .513$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

12. สรุปผลการวิจัย

12.1 ข้อมูลทั่วไป จากจำนวนแบบสอบถาม 406 ชุด เก็บได้ 406 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบรับ (Response Rate) เท่ากับร้อยละ 100

12.2 การทดสอบสมมติฐาน ที่ได้จากประมวลผลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้วิธีการป้อนข้อมูล (Input) ค่าเฉลี่ยได้จากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรทั้ง 4 ตัว จะแสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในตาราง 1

ตาราง 1 สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และความมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัย	สมมติฐาน 1	สมมติฐาน 2	สมมติฐาน 3
ลักษณะของงาน	/ (.494)	X	X
ประสิทธิภาพการทำงาน	X	/ (.241)	X
ความผูกพันต่อองค์การ	/ (.494)	/ (.241)	/ (.513)
ความจงรักภักดี	X	X	/ (.513)

หมายเหตุ / = มีนัยสำคัญ x = ไม่มีนัยสำคัญ ตัวเลข = ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Person Correlation)

13. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการตำรวจจราจรมีความคิดเห็นต่อลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.37 จากมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ) ซึ่งถือว่ายังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สูงนัก ดังนั้น การที่จะส่งเสริมให้มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะของงานสูงขึ้นได้นั้น จึงต้องมีการส่งเสริมด้านความสำคัญของงาน และให้อิสระในการปฏิบัติงาน โดยการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ทดลองใช้รูปแบบปฏิบัติงานใหม่ๆ สำหรับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมนั้นอยู่ในระดับปานกลาง (3.19 จากมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ) ในการที่จะส่งเสริมให้มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นนั้น จำเป็นต้องมีระบบ

การประเมินผลการปฏิบัติการที่ถูกต้อง และยุติธรรมเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานต่อไป โดยถ้าข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นต่อลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงานในระดับสูงแล้วจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงตามไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 และ 2 กล่าวคือ ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ (.494) และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ (.241) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติร้อยละ 99 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราเพ็ญ โกมะพะวงค์ (2544) พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.32 จากมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ) และในการที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องลดอัตราการโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น และเมื่อข้าราชการตำรวจมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงแล้ว ความจงรักภักดีของข้าราชการตำรวจก็จะอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีที่ (.513) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 99 และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ แนวคิดของนักวิชาการซึ่ง (Marsh and Mannari, 1977) ได้เสนอแนวคิดในด้านความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรต่อกัน

14. รายการอ้างอิง

- วราเพ็ญ โกมะพะวงค์, 2544. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศุภมิตร บัวเสนาะ, 2546. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ชิว – เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: เพ็ญฟ้าพรินติ้ง.

Allen N.J. and Mayer, J.R., 1990. "The Measurement and Antecedents to the Organization." **Journal of Occupational Psychology**. 63 : 1 – 18.

Hackman, Oldham, Richard L., 2000. **Management** . 5 th : Harcourt College Publishers.

Hirschman, Albert., 1970. **Exit Voice, and Loyalty** . Massachusetts. Harvard University Press.

Marsh, Robert, and Mannari, Hiroshi., 1977. "Organization Commitment and Turnover : A prediction Study." **Administrative Science Quarterly**. 22(March): 55 – 57.

Steer, R.M. & Porter, L.W., 1983. **Motivation & Work Behavior**. New York: Mc Graw – Hill Book.

Steer, Richard M, 1977. "Antecedents and Outcome of Organization Commitment." **Administrative Science Quarterly**. 22 (March): 46 -45.