

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ
ในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
FACTORS RELATING TO CORPORATE ENGAGEMENT OF POLICE
OFFICERS UNDER THE OFFICE OF BUDGER AND FINANCE
ROYAL THAI POLICE

ร้อยตำรวจโท เกรียงศักดิ์ จินดาวณิชย์
POL.LT. KRIANGSAK JINDAWANIT

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**FACTORS RELATING TO CORPORATE ENGAGEMENT OF POLICE
OFFICERS UNDER THE OFFICE OF BUDGER AND FINANCE
ROYAL THAI POLICE**

POL.LT.KRIANGSAK JINDAWANIT

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ
ในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
FACTORS RELATING TO CORPORATE ENGAGEMENT OF
POLICE OFFICERS UNDER THE OFFICE OF BUDGER AND
FINANCE ROYAL THAI POLICE

นักศึกษา ร้อยตำรวจโท เกรียงศักดิ์ จินดาวณิชย์ รหัสนักศึกษา 63502610

หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐนัตรานนท์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ่ออัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
คำสำคัญ	ปัจจัยส่วนบุคคล/ ปัจจัยลักษณะของงาน/ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร
นักศึกษา	ร้อยตำรวจโท เกรียงศักดิ์ จินดาวณิชย์
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหภาพ
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติและ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานและปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล มีเพศอายุ ระดับชั้นทางราชการ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานและปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

TITLE	FACTORS RELATING TO CORPORATE ENGAGEMENT OF POLICE OFFICERS UNDER THE OFFICE OF BUDGER AND FINANCE ROYAL THAI POLICE
KEYWORDS	PERSONAL FACTORS/ CHARACTERISTICS OF WORK/ FACTORS OF WORK EXPERIENCE/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT
STUDENT	POL.LT. KRIANGSAK JINDAWANIT
ADVISOR	ASSOC.PROF. PIYAKORN WHANGMAHAPORN, PH.D.
LEVEL OF STUDY	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2020

ABTRACT

Factors Relating to Corporate Engagement of Police Officers under the Office of Budget and Finance. Royal Thai Police Objectives to study 1) To study the level of corporate engagement of police officers under the Office of Budget and Finance. 2) to compare the corporate engagement of police officers under the Office of Budget and Finance The Royal Thai Police and 3) to study the relationship between factors of work experience and job characteristics and corporate engagement of police officers under the Office of Budget and Finance. Royal Thai Police The population used in this study was police officers under the Office of Budget and Finance. The data collection tool was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation. And Pearson's correlation coefficient The results of the study were as follows: 1) The overall commitment to the organization was at a high level. 2) Compare the organizational commitment with personal factors, gender, age, government level. Education level and the length of operation is different There were no different opinions on the organizational commitment.

3) The relationship between the factors of work experience and the nature of work. Have a very high level of correlation in the same direction with the organization of police officers under the Office of Budget and Finance Royal Thai Police.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติสำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่านดังนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้สละเวลามาช่วยตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจนการศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อข้อมูลของท่านทั้งหมดจะเป็นประโยชน์ในทางการวิชาการต่อไป

ขอขอบพระคุณนักวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำบทความและผลงานวิจัยของท่านมาสนับสนุนการพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ และขอบคุณเจ้าหน้าที่ประสานงานในบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน เพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำ และกำลังใจตั้งแต่เริ่มต้น จนงานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณกำลังใจจากครอบครัวและคนใกล้ชิดที่ให้การสนับสนุนเพื่อให้งานวิจัยในครั้งนี้เสร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากวิจัยฉบับนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นผู้วิจัยขอขอบคุณความดีให้กับผู้มีส่วนร่วมทุกท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น

ร้อยตำรวจโท เกรียงศักดิ์ จินดาวณิชย์

สิงหาคม 2564

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่	
1	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมุติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	14
แนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบด้านลักษณะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ.....	15
บริบทของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและ การเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีการดำเนินวิจัย.....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง.....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่าง.....	43
ผลการวิเคราะห์ระดับลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัด สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	45
ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	51
ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจใน สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	56
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	60
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	65
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผล.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	80
ประวัติผู้วิจัย.....	89

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวแปรอิสระ..... 36
2.2	แสดงองค์ประกอบของแนวคิดความผูกพันต่อองค์การในการกำหนด ตัวแปรตาม..... 37
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของเพศ..... 43
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของอายุ..... 43
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของระดับชั้นทางราชการ..... 44
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษา..... 44
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... 44
4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและ การเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ..... 45
4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและ การเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน..... 46
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและ การเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความหลากหลายของงาน..... 47
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและ การเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความเข้าใจในงาน..... 48
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและ การเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านผลตอบแทนในงาน..... 49
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและ การเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน..... 50

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
4.12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	51
4.13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความสำคัญ ต่อองค์กร.....	52
4.14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณ และการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความพึงพอใจขององค์กร.....	53
4.15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณ และการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความคาดหวังในองค์กร.....	54
4.16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมและองค์กร.....	55
4.17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	56
4.18	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความเชื่อมั่น ในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	57

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.19	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงาน.....	58
4.20	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความต้องการ ที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป.....	59
4.21	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามเพศ.....	60
4.22	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุ.....	61
4.23	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตาม ระดับชั้นทางราชการ.....	62
4.24	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	63
4.25	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน.....	64
4.26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้น.....	65

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2.1 โครงสร้างกองการเงิน.....	26
2.2 โครงสร้างกองการเงิน.....	27
2.3 โครงสร้างกองการเงิน.....	29
2.4 สำนักงานงบประมาณและการเงิน.....	30
2.5 โครงสร้างหน่วยงาน.....	31

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันข้าราชการในฐานะกลไกที่ต้องขับเคลื่อนงานหลักของภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงาน กระทรวงหรือ กรมใดต้องร่วมกันสร้างทัศนคติและการทำงานรูปแบบใหม่โดยปรับมุมมองจากการทำงานแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการทำงาน “ให้เสร็จ” ตามกระบวนการหรือตามตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ที่ตนได้รับมอบหมาย (Silo Mentality) มาเป็น การทำงาน “ให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน” คือ ประชาชนมีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความสุขเป็นธรรม และมีโอกาสทัดเทียมกันเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันมีการเชื่อมโยงกลไก กระบวนการทำงาน รวมถึงการบริหารทรัพยากรของหน่วยงานต่างๆ ให้เป็นเสมือนกระบวนการเดียวกันตั้งแต่ต้นจนจบ (Alignment) มีการประสานและทำงานไปด้วยกันเพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นงานใครหน้าที่ใคร มีการแบ่งปันและใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการพูดคุยหรือ เปิดรับความคิดร่วมทั้งร่วมแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความแน่วแน่ตั้งใจ (Intention) และไว้ใจซึ่งกันและกัน (Trust) พร้อมรับความเสี่ยง และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการระดับกรมมีฐานะเป็นนิติบุคคลขึ้นการบังคับบัญชาโดยตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยไม่อยู่ในสังกัดกระทรวงใดๆ มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติ มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ซึ่งมีบุคลากรหลายหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพต่างๆ จะต้องเข้ามาอยู่ร่วมในองค์กรเดียวกันโดยสำนักงานงบประมาณและการเงิน เป็นหน่วยงานหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความรับผิดชอบในด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี ของหน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกองงบประมาณจะมีอำนาจหน้าที่ในการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี กองการเงินมีหน้าที่เบิกจ่ายเงินให้กับบุคลากร แนวทางของตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงินนั้น ใช้ในการบริหารจัดการประสิทธิภาพ อันเกิดจากการวิเคราะห์สภาพองค์การ โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์กลยุทธ์จุดแข็ง จุดอ่อน เป้าหมาย ตัวชี้วัดต่างๆ และปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ประกอบกับแนวคิดของทฤษฎีองค์การ

หนึ่งที่ยอมรับประสิทธิภาพที่ทำให้ทราบว่าการดำเนินงานนั้น ได้ผลคุ้มค่ากับต้นทุนหรือไม่ และมีแนวทางที่ดีกว่าที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด อีกนัยหนึ่งประสิทธิภาพหมายถึง การพิจารณาผลผลิตที่เป็นไปตามเป้าหมายแล้วว่าวิธีการผลิตใดเสียต้นทุนต่ำกว่าหรือประหยัดกว่า (จกมล ทองโถม, 2560)

อย่างไรก็ตามปัญหาการลาออกจากงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้เกิดปัญหาด้านความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน การประสานงานกับหน่วยงานราชการภายนอก การสูญเสียเวลาในการฝึกฝนบุคลากรใหม่ทดแทน และการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ารับการแข่งขัน เพื่อทดสอบขีดความสามารถด้านความรู้ทักษะทางตำรวจและความชำนาญเฉพาะหน้าที่เป็นรายบุคคล รวมทั้งการปฏิบัติการเป็นรายหน่วยตามนโยบายของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ การลาออกและย้ายหน่วยงานของบุคลากรเป็นปัญหาที่สำคัญมาก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรจะแก้ไขปัญหานี้ได้จะต้องทราบข้อมูลที่ชัดเจนในด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถึงจะแก้ปัญหาก็ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำผลงานวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร การบริหารงาน และการจัดการบุคลากรสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งทราบถึงปัจจัยที่สร้างความผูกพันในองค์กร อันก่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเพศอายุ ระดับชั้นทางราชการ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานและปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง

1.3.2 ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง

1.3.3 ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติระดับชั้นทางราชการแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง

1.3.4 ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง

1.3.5 ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง

1.3.6 ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความสัมพันธ์กัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 300 คน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2563)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษานี้ผู้วิจัยจะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับชั้นทางราชการ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานและปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2563 – พฤษภาคม 2564

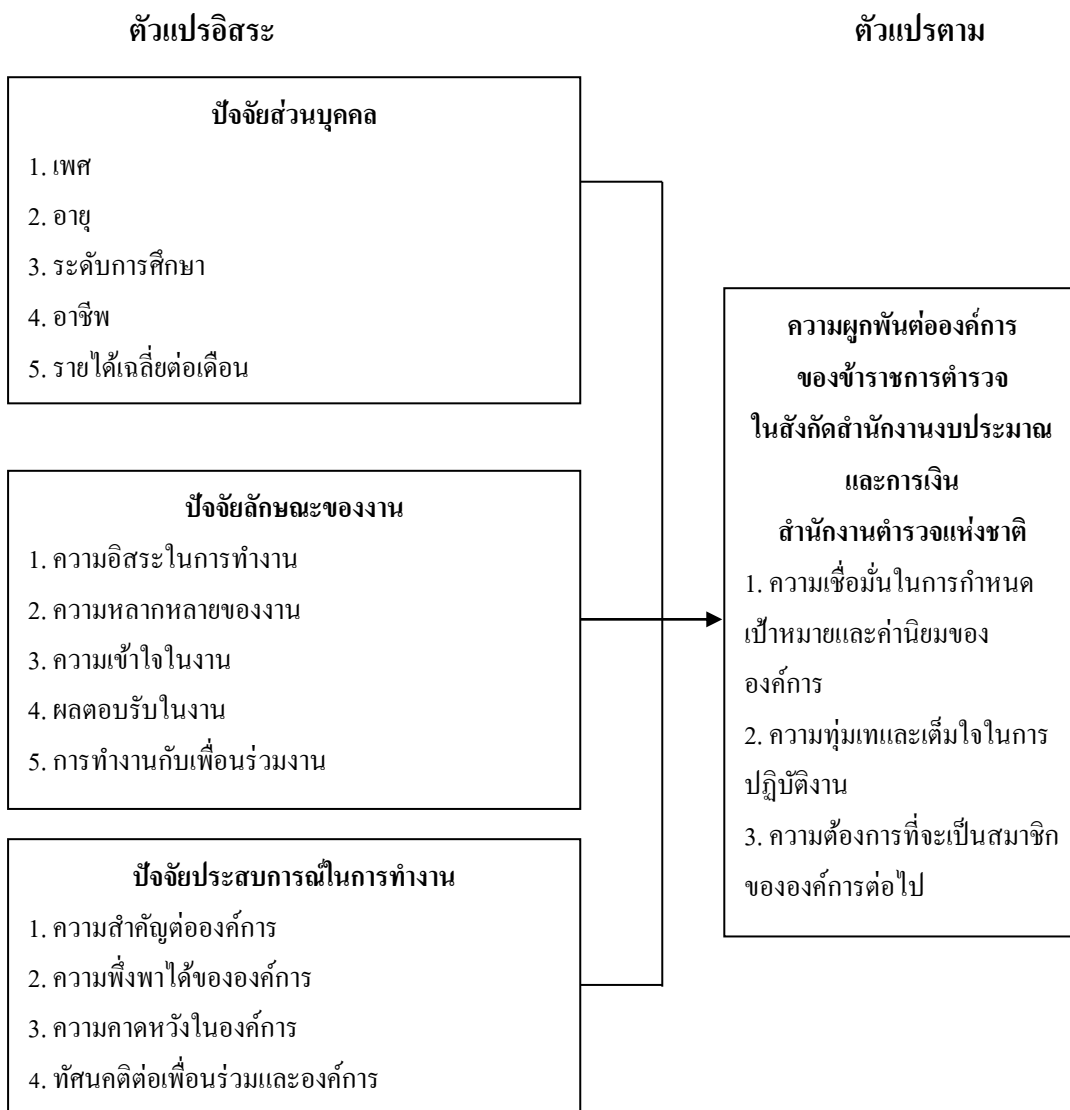
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับชั้นทางราชการ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานและปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.5.2 ผลที่ได้จากการศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.5.3 นำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

1.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เพราะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะโดยทั่วไปของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับชั้นทางราชการ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ลักษณะของงาน หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วยความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในงาน ผลตอบรับในงานและการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบด้วย ความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กรความคาดหวังในองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมและองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติเชิงบวกหรือความต้องการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีความสัมพันธ์ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติวัดจาก ความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน และความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติผู้วิจัยได้นำทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบวิจัยและวิเคราะห์ผล ดังนี้

- 2.1 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบด้านลักษณะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
- 2.4 บริบทของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

Kanter (1968, pp. 499-517) กล่าวว่า สมาชิกในองค์การแต่ละคนมีความคิดพฤติกรรมแตกต่างกันและความแตกต่างเหล่านี้ทำให้คนในองค์การผูกพันกับองค์การด้วยสาเหตุต่างกันซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่น เมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์การสูงมากที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ก็จะทำให้บุคคลนั้นอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร จึงกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ

2. ความผูกพันยึดติด (Cohesion Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับองค์การ อารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์การ และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กัน สูงก็จะไม่มีการต่อต้านอิทธิพลกันระบบที่จะร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน

3. ความผูกพันควบคุม (Control commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่มเกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้น ประเมินค่าทางบวกเห็นชอบกับศีลธรรมจริยธรรม ความสมเหตุสมผลผลการแสดงค่านิยมของบุคคลของกลุ่ม ดังนั้นการเชื่อฟังต่อ

ความต้องการเหล่านี้ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคม และการลงโทษในระบบต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

Steers and Porter (1983, p. 539) สรุปโครงสร้างหรือลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ คือ การที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม เป็นการศึกษาพฤติกรรม เป็นการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นปัจจัยความสนใจที่บุคคลจะได้รับจากองค์กรเช่น การได้รับความนับถือเป็นอาวุโสการได้รับค่าตอบแทนสูง

Allen, Meyer and Smith (1993, p. 359) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological states) ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก (Affective Commitment) คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรเกิดขึ้นจำกัดลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพัน ที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลจะทำงานนั้นกับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนงานที่ทำ

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานของสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมหรือองค์กรเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Greenberg and Baron (1993, p.193) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1.ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้มยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมาเช่นประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุมิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่า เป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรคนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนลาออกคนเหล่านี้ไม่อยากจะทำให้นายจ้างผิดหวัง และกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

Spector (2000, p. 217) ได้ให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกองค์กร และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) เป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกัน หมายถึงความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กรเพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำ เช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) โดยแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่ามีหน้าที่ที่จะต้องมีความซื่อสัตย์ผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

วรรณิภา นิลวรรณ (2554, หน้า 20) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรสามารถนิยามได้ 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกภายในบุคคลหรือเกิดขึ้นจากค่านิยม มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป รวมไปถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนในด้านพฤติกรรม หมายถึงความต่อเนื่องในการทำงานกับองค์กร

นี้ต่อไป หรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์การ

มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556, หน้า 23) ได้สรุปองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การว่ามี 2 องค์ประกอบใหญ่ๆ คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ คือ การที่บุคคลอยู่กับองค์การใดองค์การหนึ่งต้องการให้องค์การที่ตนอยู่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความผูกพันด้านผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากองค์การ คือ คนใดคนหนึ่งต้องการต้องได้รับผลตอบแทนจากองค์การ หรือถ้าออกจากองค์การเป็นสมาชิกขององค์การเขาต้องสูญเสียผลประโยชน์ที่พึงจะได้รับ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า “ความผูกพันต่อองค์การ” มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเป็นความผูกพันจากทัศนคติภายในจิตใจที่สมาชิกจะนำตนเองไปเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านสังคม เป็นความผูกพันด้านพฤติกรรมที่สมาชิกแสดงออกต่อองค์การในรูปของความจงรักภักดีเพื่อตอบแทนในสิ่งที่สมาชิกได้รับจากองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและแสดงพฤติกรรมออกมาของสมาชิกในการที่จะทำงานต่อเนื่องอยู่ในองค์การหรือไม่โดยพิจารณาจากผลตอบแทนที่สมาชิกได้รับจากองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

Kanter (1968, pp. 499-517) กล่าวว่าความผูกพันด้านจิตใจคือความผูกพันยึดติด (Cohesion commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับองค์การอารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์การและความพึงพอใจจะเกิดขึ้นถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการต่อต้านอิทธิพลภายนอกที่ระบบที่จะร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปสมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน

Steers and Porter (1983, p. 539) ได้กล่าวถึงความผูกพันด้านจิตใจว่า เป็นความผูกพันทางด้านทัศนคติคือการที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

Allen et al. (1993, p.359) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจเป็นความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอัน

เดียวกันและมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรเกิดขึ้นจำกัดลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

Greenberg and Baron (1993, p.193) ได้กล่าวถึงความผูกพันด้านจิตใจว่าเป็นความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึงการที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะว่าเห็นพ้องกับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไป

Spector (2000, p. 217) ได้กล่าวถึงความผูกพันด้านจิตใจว่าเป็นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) เป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกัน หมายถึงความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กร เพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำ เช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

วรรณิภา นิลวรรณ (2554, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความผูกพันด้านจิตใจว่าเป็นความผูกพันด้านทัศนคติหรือความรู้สึก หมายถึงความรู้สึกภายในบุคคลหรือเกิดขึ้นจากค่านิยม มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ขอมอบรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป รวมถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556, หน้า 23) ได้กล่าวว่าความผูกพันด้านจิตใจคือการที่บุคคลอยู่กับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ต้องการให้องค์การที่ตนอยู่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึงความผูกพันจากทัศนคติที่ติดภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กรนำตนเองไปเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสมาชิกในองค์กรเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและเต็มใจให้ความช่วยเหลือในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นบุคคลที่สำคัญขององค์กร จึงขอมอบอุทิศตนและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอย่างทุ่มเทโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเกิดความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์การด้านสังคม

Kanter (1968, pp. 499-517) กล่าวว่า ความผูกพันด้านสังคม คือ ความผูกพันควบคุม (Control commitment) เป็นความผูกพัน ที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่ม เกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้น ประเมินค่าทางบวกเห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผลการแสดงค่านิยมของบุคคลของกลุ่ม ดังนั้นการเชื่อฟังต่อความต้องการเหล่านี้ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคม และการลงโทษในระบบ ต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

Steers and Porter (1983, p.539) กล่าวว่า ความผูกพันด้านสังคม คือความผูกพันทางด้านพฤติกรรม เป็นการศึกษาพฤติกรรม เป็นการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นปัจจัยความสนใจที่บุคคลจะได้รับจากองค์การเช่น การได้รับความนับถือเป็นอาวุโสการได้รับค่าตอบแทนสูง

Allen et al. (1993, p.359) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านสังคม คือความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานของสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมหรือองค์การเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

Greenberg and Baron (1993, p.193) ได้กล่าวว่าความผูกพันด้านสังคม คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึงการที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์การอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่อยากจะทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

Spector (2000, p. 217) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านสังคม ว่าเป็นความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) โดยแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่ เมื่อเข้าเป็นสมาชิกในองค์การก็ต้องมีความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การเพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์การเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การผู้วิจัยสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การด้านสังคม หมายถึงความผูกพันด้านพฤติกรรมที่สมาชิกแสดงออกต่อองค์การในรูปของความจงรักภักดีเพื่อตอบแทนในสิ่งที่สมาชิกได้รับจากองค์การรวมถึงอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การที่มีต่อความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ สมาชิกจึงพร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมและบรรทัดฐานทางสังคมขององค์การมีความเข้มแข็งของความสัมพันธ์เกิดการคำนึงถึงความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีต่อตนเองมีความเป็นห่วงเพื่อนร่วมงาน เป็นห่วงผู้บังคับบัญชา เป็นห่วงในงาน และเป็นห่วงองค์การมีความตระหนักรว่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกในองค์การแล้วก็ต้องยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมถือว่าเป็นหน้าที่ของสมาชิกที่จะต้องปฏิบัติให้แก่องค์การความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่

Kanter (1968, pp. 499-517) กล่าวว่า ความผูกพันด้านความคงอยู่เป็นความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของบุคคลโดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่น เมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์การสูงมากที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ก็จะทำให้บุคคลนั้นอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร

Allen et al. (1993, p. 359) กล่าวว่า ความผูกพันด้านความคงอยู่เป็นความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลจะทำงานนั้นกับองค์การนั้นต่อไป หรือโยกย้ายเปลี่ยนงานที่ทำ

Greenberg and Baron (1993, p. 193) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance commitment) หมายถึงการที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้มยิ่งถ้าอยู่กับองค์การมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุมีรูปภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์การเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์การในระดับสูง

Spector (2000, p.217) กล่าวว่า ความผูกพันด้านความคงอยู่เป็นความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึงการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์การ และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การไป

วรรณิภา นิลวรรณ (2554, หน้า 20) กล่าวว่า ความผูกพันด้านความคงอยู่เป็นความต่อเนื่องในการทำงานกับองค์การนี้ต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์การ

มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556, หน้า 23) กล่าวว่า ความผูกพันด้านความคงอยู่เป็นความผูกพันด้านผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากองค์การ คือ คนใดคนหนึ่ง ในองค์การต้องได้รับผลตอบแทนจากองค์การ หรือถ้าออกจากองค์การเป็นสมาชิกขององค์การเขาต้องสูญเสียผลประโยชน์ที่พึงจะได้ไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและแสดงพฤติกรรมออกมาของสมาชิกที่จะทำงานต่อเนื่องอยู่ในองค์การ โดย

พิจารณาจากผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การมีความแรงกลั้วว่า หากลาออกจะทำให้สูญเสียผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์การเช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุราชการผลประโยชน์ด้านค่าจ้างเงินเดือน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิตรภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์ที่ดีจากชุมชน และประโยชน์ด้านความเป็นอยู่ในชีวิต รวมถึงความเชื่อต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นหากออกจากงานโดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่ และคำนึงถึงเงื่อนไขที่จะเกิดตามมา หากละทิ้งองค์การไว้ จึงทำให้พ้นจากงานยังคงทำงานอยู่กับองค์การนี้ต่อไป โดยมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานนานเท่าที่จะอยู่ได้อย่างเหมาะสม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายความผูกพันต่อองค์การ

สุธีขวัณเงิน (2559) องค์การ คือกลุ่มของบุคคลที่ซึ่งได้มีการร่วมกันเข้าและร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้น ได้มีการจัดประสานให้เข้ากันอย่างดี เพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน จากความหมายนี้จะชี้ให้เห็นคุณลักษณะขององค์การ 3 ประการ คือ 1. เป็นกลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป 2. มีการรวมตัวเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันทำงานในลักษณะกลุ่ม ที่มีการรวบรวมทรัพยากรและความหมายของทุกฝ่ายมาดำเนินการร่วมกัน 3. มุ่งที่จะดำเนินการให้บรรลุถึงผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้น ซึ่งไม่อาจทำให้สำเร็จลงได้ด้วยการกระทำโดยลำพังอิสระ

Spector 1997 (อ้างอิงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562, หน้า 8) ได้ให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์การมี 3 ประเภท คือ

1) ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึงการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกองค์การ และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การไป

2) ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) เป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกันหมายถึงความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์การเพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้นเป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวกับองค์การ

3) ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) โดยแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกในองค์การก็ต้องมีความยึด

มันผูกพันต่อองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์การเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ทักษะคิดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การจะแสดงพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ

Steers, 1977 (อ้างอิงในสุพิชฌาย์ ลีมิตรสกุล ไทย ,2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์การมี 3 ปัจจัย คือ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึงตัวแปรต่างๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน 2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่ทำท่าย ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และ โอกาสก้าวหน้าในงาน 3 .ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงานเป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์การความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์การ ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงาน ทักษะคิดต่อองค์การ

Allen and Meyer, 1990 (อ้างอิงใน สุพิชฌาย์ ลีมิตรสกุล ไทย, 2561) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก คือการรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิภักิริยาของหัวหน้างาน 2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก 3. ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงถึงการพึ่งพาองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบด้านลักษณะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977, pp. 46-56) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุระดับการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การและระดับตำแหน่ง

1.1 อายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์การมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์การการที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์การส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุการรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อย และจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์การเดิมต่อไป

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่าง ๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่าดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์การหนึ่งไปยังอีกองค์การหนึ่ง

1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การนั้น เป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกายกำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์สะสมทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เมื่อสมาชิกในองค์การปฏิบัติงานนานเท่าใดก็จะมีคามยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

1.4 ระดับตำแหน่งจะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไรการได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชาจะมีมากขึ้นตามไปด้วย

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics) ได้แก่ความมีอิสระในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน

2.1 ความมีอิสระในงาน จะเห็นได้ว่า กฎระเบียบภายในองค์การจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์การ หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์การกล่าวคือจะเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมายขององค์การ เพราะจะกลายเป็นว่า พฤติกรรมที่ดีคือการยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์การที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์การขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์การรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์ส่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การทำให้เข้าเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกเกี่ยวข้องหรือผูกพันต่อองค์การ

2.2 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่สมาชิกในองค์การมีโอกาที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นเจ้าของและรู้สึกผูกพันกับองค์การ

2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะไม่ใช่อำนาจหน้าที่มากเกินไป จะเป็นปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร ได้เป็นอย่างดี

2.4 ความหลากหลายของงาน จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบและต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใด ก็จะยิ่งทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่า มีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะคือ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ทักษะดีของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

3.1 ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่นุเคราะห์โดยการให้เกียรติให้ความวางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เขาจะเกิดความจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุทำให้เขาไม่ยอมทำงาน ซึ่งอาจจะลาออกและโอนย้ายไปจากองค์กรเดิม

3.2 ทักษะดีต่อเพื่อนร่วมงาน ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับ เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคมและการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกมีพลังในการทำงานเมื่อสมาชิกลงทุนกับองค์กรแล้ว เขาก็คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณา

ความดีความชอบเมื่อองค์การตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกได้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ Mowday et al. (1982, pp. 28-43) ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic) ได้แก่ อายุระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส การศึกษาและความต้องการความก้าวหน้า

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยังอายุมากขึ้นจะพบว่าสมาชิกขององค์การจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง นอกจากนั้นยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์การด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ

1.2 เพศ ผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย ทั้งนี้เพราะเพศหญิงมักทำงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชาย

1.3 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานยิ่งเมื่อต้องมีการรับเลี้ยงบุตรเพิ่มอีก ก็ยังพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันสูงขึ้นเท่านั้น

1.4 การศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่างๆ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่างๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่าและเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้นทำให้ความพึงพอใจปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้าขององค์การที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2. ลักษณะงาน (Job characteristics) พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการ

ตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

2.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านจึงเป็นงานที่ทำท่าย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวังและพบว่าความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดผูกพันต่อองค์กร

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำงานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กรและรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กรมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและขนาดขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึงการมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ความเป็นเจ้าของกิจการมีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน

และตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้เพราะผลกำไรขององค์กรคือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน ดังนั้นบุคลากรที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนธรรมดา

3.3 ขนาดขององค์กรพบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรองค์กรที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงโดยให้เหตุผลว่าในองค์กรขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้โอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงด้วยจึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์จากการทำงานซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพาได้และมีความรู้สึกว่างค์การมีความสำคัญต่อองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่างค์การว่างค์การที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ววันนี้ควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4.2 ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพาได้เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่างค์การว่างค์การจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับ ปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่างค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคคลที่มีความไว้วางใจองค์กรสูงรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพาได้ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกว่างค์การมีความสำคัญ ต่อองค์กรคือความรู้สึกว่างค์การได้รับการยอมรับจากองค์กรรู้สึกว่างค์การปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้ผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากการทุ่มเทแรงกายและกำลังใจเพื่อที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างค์การปฏิบัติงานมีคุณค่าและองค์กรได้ตอบสนองความต้องการทางด้านความมีคุณค่าในตนเองทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

Maslow 1954 (อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 268-270) นำเสนอว่าความต้องการของมนุษย์เกิดขึ้นจากระดับต่ำสุดซึ่งเป็นความต้องการทางกายไปสู่ขั้นสูงสุดซึ่งเป็นความต้องการทางจิตวิทยา มีลักษณะเป็นขั้นบันได (Hierarchy) รวม 5 ระดับได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุด (Basic needs) เพื่อความอยู่รอดของบุคคลเช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ อากาศเป็นต้น กล่าวได้ว่า

ปัจจัยของการสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้คือการให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องทั้งด้านจิตใจและร่างกาย (Emotion & physical) ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงความปลอดภัย (Security) เสรีภาพที่ปราศจากการคุกคามใด ๆ (Protection from danger) เป็นต้นในสังคมการทำงานส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะไม่เป็นผู้ถูกระงับในลักษณะไม่ยุติธรรมในการปฏิบัติงานองค์กรจึงสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการข้อนี้โดยการจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงานเช่น ใช้การบริหารบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงาน จัดให้มีระบบอุทธรณ์ร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมให้ความสะดวกสบายในการทำงานจัดใหม่ระบบประกันสวัสดิการสังคม และเงินตอบแทนหลังออกจากงาน จัดระบบบำเหน็จบำนาญมีค่าจ้างค่าตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดตามปัจจัยพื้นฐานของการดำรงชีวิตตลอดจนการเปิดโอกาสให้มีเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคม ชมรมหรือสหภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) หรือความต้องการที่จะผูกพันกับบุคคลอื่น (Group affinity) เป็นความต้องการที่สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์คือความเป็นสัตว์สังคม (Social animal) เมื่อมนุษย์มั่นใจในความมั่นคงปลอดภัยของตนเองแล้วก็จะเกิดความต้องการที่สูงขึ้น ความต้องการในระดับนี้ประกอบด้วยความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social activities) ต้องการความรัก ความผูกพันความเป็นเจ้าของและความเป็นเพื่อนและมิตรภาพความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการในด้านการแสวงหาเพื่อน ในขณะที่เดียวกันนอกจากมนุษย์ต้องการความรักจากบุคคลอื่นแล้วยังมีความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักคนอื่นด้วยองค์การจึงสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รวมกลุ่มกันตามความสนใจ ให้โอกาสพบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างการทำงานใช้วิธีนิเทศงานด้วยการแนะนำช่วยเหลือกันมิตรหรือกัลยาณมิตร ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานแบบทีมและพัฒนาความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการทางสังคมในระดับสูงขึ้นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่นอกเหนือจากการยอมรับในตนเอง (Self-esteem) แล้วมนุษย์ยังอยากได้การยอมรับและเป็นที่ยกย่องของคนอื่นเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกว่าคุณค่า ความต้องการการยกย่องนับถือ ประกอบด้วยความต้องการที่เกี่ยวกับการยอมรับนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จความมีเกียรติศักดิ์ ความยอมรับในความมีชื่อเสียง มีสถานภาพดีเด่นในสังคม เป็นต้น องค์กรจึงสามารถดำเนินการ

ได้หลายอย่างที่แสดงออกถึงการตอบสนองความต้องการระดับนี้เช่นการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จด้วยการมอบรางวัลหรือโล่ประกาศเกียรติคุณ การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลฉลองความสำเร็จครั้งสำคัญการมอบเงินรางวัลหรือเงินโบนัสแม้เป็นจำนวนเล็กน้อยก็ตาม การให้การยอมรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงจากบุคลากรการกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization or self-realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่นๆ ที่กล่าวมาแล้วกล่าวคือเมื่อความต้องการด้านร่างกายความปลอดภัยด้านสังคม และได้รับการยกย่องมีฐานะเด่นทางด้านสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานบุคคลก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้นหากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนปรารถนาจะทำ เช่น มีความต้องการที่จะเกิดการรับรู้ว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ ได้ทำงานที่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถความก้าวหน้าความสำเร็จของงาน และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่เป็นความต้องการที่ท้าทาย ซึ่งถูกจัดรวมไว้ในความต้องการในระดับ สูงสุดนี้ด้วยและเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วนเป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตนได้ทำและได้สำเร็จในทุกอย่างที่ตนใฝ่ฝันและปรารถนาได้ใช้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพ องค์การสามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูงสุดของบุคลากรได้โดยการจัดสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เอื้อหรือเปิดโอกาสต่อการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้เขาได้ใช้โอกาสเหล่านั้น เป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จได้ด้วยตนเองทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factors theory of motivation) Herzberg (1959 อ้างถึงใน สมุทรา ชำนาญ, 2554, หน้า 278-279) อาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก ได้ศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน พบว่ามนุษย์เรานั้นสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้จากการใช้ปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวงานโดยตรง ประกอบด้วย

- 1.1 การได้รับความสำเร็จ (Achievement)
- 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ความก้าวหน้า (Advancement) หรือ โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง

(Possibility of growth)

1.4 ตัวงานเอง (Work itself)

1.5 การได้รับผิดชอบต่องาน (Responsibility)

2. ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene factors or maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คุณเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกตัวงานประกอบด้วย

2.1 สถานภาพในองค์กร (Status) รวมถึง สภาพการทำงาน (Working condition)

2.2 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relation with supervisors) กับเพื่อนร่วมงาน (Peer relations) และกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates)

2.3 คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of supervision)

2.4 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company policy and administration) รวมทั้ง ความมั่นคงในงาน (Job security)

2.5 เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Pay) Herzberg เชื่อว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง หากองค์กรสามารถจัดปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของบุคคลแล้วจะเป็นส่วนที่สร้างแรงจูงใจ เห็นยั้งให้บุคคลเกิดความผูกพันกับงานและองค์กรโดยตรง จึงกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ (Satisfied factors) ให้แก่บุคคลในขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานทำหน้าที่รักษาคนไว้ในองค์กร Alderfer (ERG Theory) Alderfer (1969 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 273-274) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์และได้รับอิทธิพลจาก Murray เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการ เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (E R G) ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของ Maslow ทั้งนี้การศึกษาได้นำพื้นฐานจากทฤษฎีของ Maslow ซึ่งสรุปว่าความต้องการของมนุษย์มีเพียง 3 ประเภทซึ่งแทนด้วยอักษรย่อ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (Existence needs: E) ความคงอยู่หรือความสามารถที่จะดำรงชีพอยู่ได้ของมนุษย์คือการที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นทั้งทางกายและจิตใจอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่มีปัญหาอุปสรรคเช่น บุคคลต้องการอาหารเครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและความต้องการปัจจัยอื่น ๆ ที่พอเหมาะกับการดำรงชีพ ซึ่งเป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุเช่นเดียวกัน ในการทำงานในองค์กรคือความต้องการเงินเดือนค่าจ้างที่เพียงพอ มีความปลอดภัยในการทำงาน ทำงานภายใต้กฎระบบระเบียบที่มีคุณธรรม

ตลอดจนการจัดให้ระบบประกันสังคม การจัดใหม่ระบบสวัสดิการระบบบำเหน็จบำนาญ
ข้าราชการ เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) ความต้องการทางสังคมที่
มนุษย์ต้องการมีเพื่อน ไม่ต้องการอยู่อย่างโดดเดี่ยวสามารถรวมตัวกัน เป็นกลุ่มหรือทีมได้อย่าง
เปิดเผยและได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์
สังคม (Social animal) องค์กรจึงสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้โดยเริ่มตั้งแต่การจด
กระบวนการสื่อสารในองค์กรอย่างเปิดเผย ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการได้แลกเปลี่ยนความคิด
และความรู้เกี่ยวกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร ความต้องการความสัมพันธ์จึงเป็นระดับความต้องการที่
ใกล้เคียงกับความต้องการทางสังคมหรือการเป็นสมาชิกของสังคม โดยเน้นการตอบสนองความ
ต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผยถูกต้องและซื่อสัตย์ต่อกันและกัน
มากกว่า การเน้นที่ความถูกใจในความสัมพันธ์ของสมาชิก

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการส่วนบุคคลใน
การได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ รวมทั้งได้มี
โอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ที่มีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ขึ้นสู่
ตำแหน่งหน้าที่ที่ความรับผิดชอบสูงขึ้น องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ด้วยการ
เปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้าของบุคคลจัดให้มีการเลื่อนตำแหน่ง
โดยใช้หลักธรรม เป็นต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า“ความผูกพันต่อองค์กร” มีองค์ประกอบด้านลักษณะที่มี
ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา 2. ลักษณะด้านงาน ได้แก่ ความ
หลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การ
ทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับงานบรรยากาศในการทำงาน การได้รับการ
ยอมรับในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในงาน 3. ลักษณะด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ขนาดของ
องค์กรการกระจายอำนาจขององค์กรสภาพแวดล้อมขององค์กร นโยบายการบริหาร สถานภาพ
ในองค์กร สัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชาขององค์ประกอบ
เหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด ส่งผลถึง
ความสัมพันธ์ที่จะอยู่ตามบรรทัดฐานทางสังคม และการตัดสินใจที่จะทำงานคงอยู่ต่อเนื่องกับ
องค์กรต่อไป

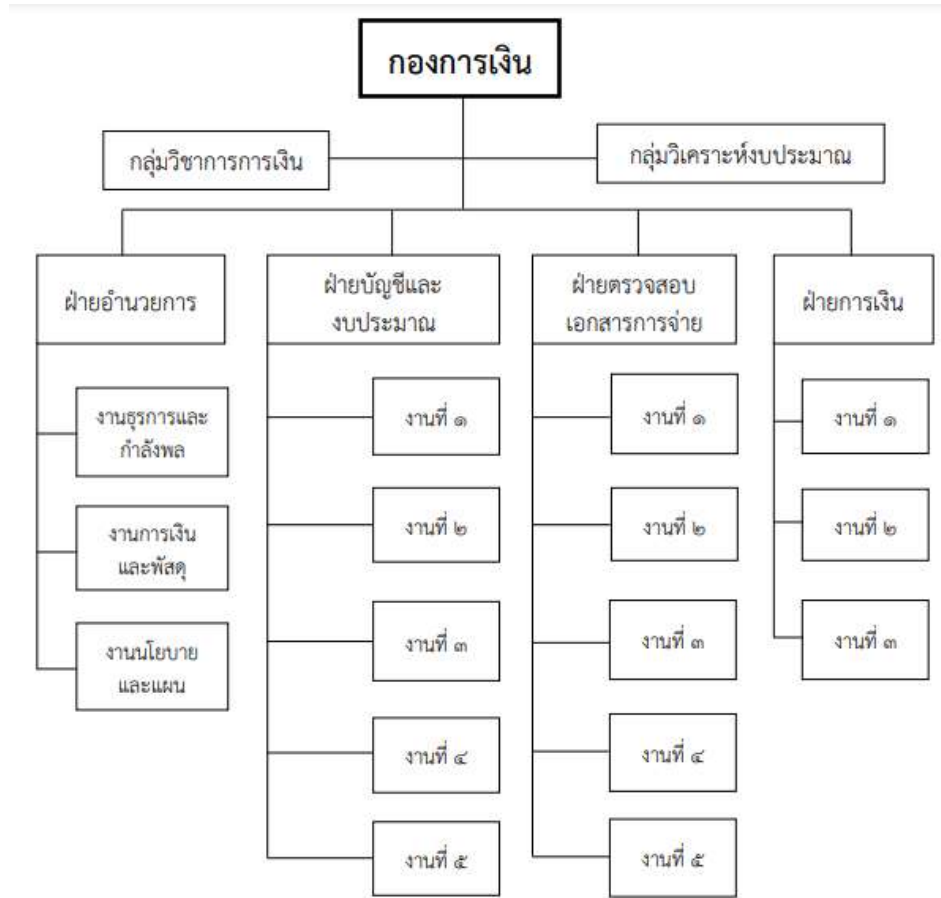
2.4 บริบทของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ประวัติความเป็นมาของกองการเงิน

กองการเงิน แต่เดิมเรียกว่า กองคลัง (ข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง) กรมตำรวจ เริ่มต้นได้มีการจัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา จัดวางระเบียบราชการสำนักงานและกรมในกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2476 ตั้งแต่วันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2476 แบ่งเป็น 3 แผนก คือ (1) แผนกเงิน (2) แผนกบัญชี (3) แผนกพัสดุ โดยมีสถานที่ทำการอยู่ที่กระทรวงมหาดไทย ต่อมากองการเงิน ได้มีการปรับเปลี่ยนหลายครั้งตามการจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจ ดังนี้วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2476 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบกรมในกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2476 2 ให้ กองคลัง กรมตำรวจ แบ่งเป็น 3 แผนก คือ (1) แผนกบัญชี (2) แผนกเงิน (3) แผนกพัสดุวันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2480 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการสำนักงานและกรมในกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2480, วันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2481 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการสำนักงานและกรมในกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2481 ให้ กองคลัง กรมตำรวจ แบ่งเป็น 4 แผนก คือ (1)แผนกเงิน (2)แผนกบัญชี (3)แผนกพัสดุ (4) แผนกคลังอาวุธ

วันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2484 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการสำนักงานและกรมในกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2484 ให้ กองคลัง กรมตำรวจแบ่งเป็น 7 แผนก คือ (1) แผนกกลาง (2) แผนกบัญชี (3) แผนกเงิน (4) แผนกพัสดุ(5) แผนกก่อสร้างและซ่อมแซมสถานที่ (6) แผนกเครื่องแบบ (7) แผนกอาวุธวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2485 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจในกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2485, วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2489 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจในกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2489 และวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2489 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจในกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2489 ให้กองคลัง กรมตำรวจ แบ่งเป็น 7 แผนก คือ (1) แผนก 1 (ตรวจสอบ) (2)แผนก 2 (บัญชี) (3) แผนก 3 (เงิน) (4) แผนก 4 (พัสดุ) (5) แผนก 5 (ก่อสร้างและซ่อมแซมสถานที่) (6) แผนก 6 (เครื่องแบบ) (7) แผนก 7 (อาวุธ)วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2491 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจในกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2491,วันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2493 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจในกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2493, วันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2495 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจในกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2495, วันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2496 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจในกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2496 และวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2498 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจในกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2498 ให้กองคลัง กรมตำรวจ แบ่งเป็น

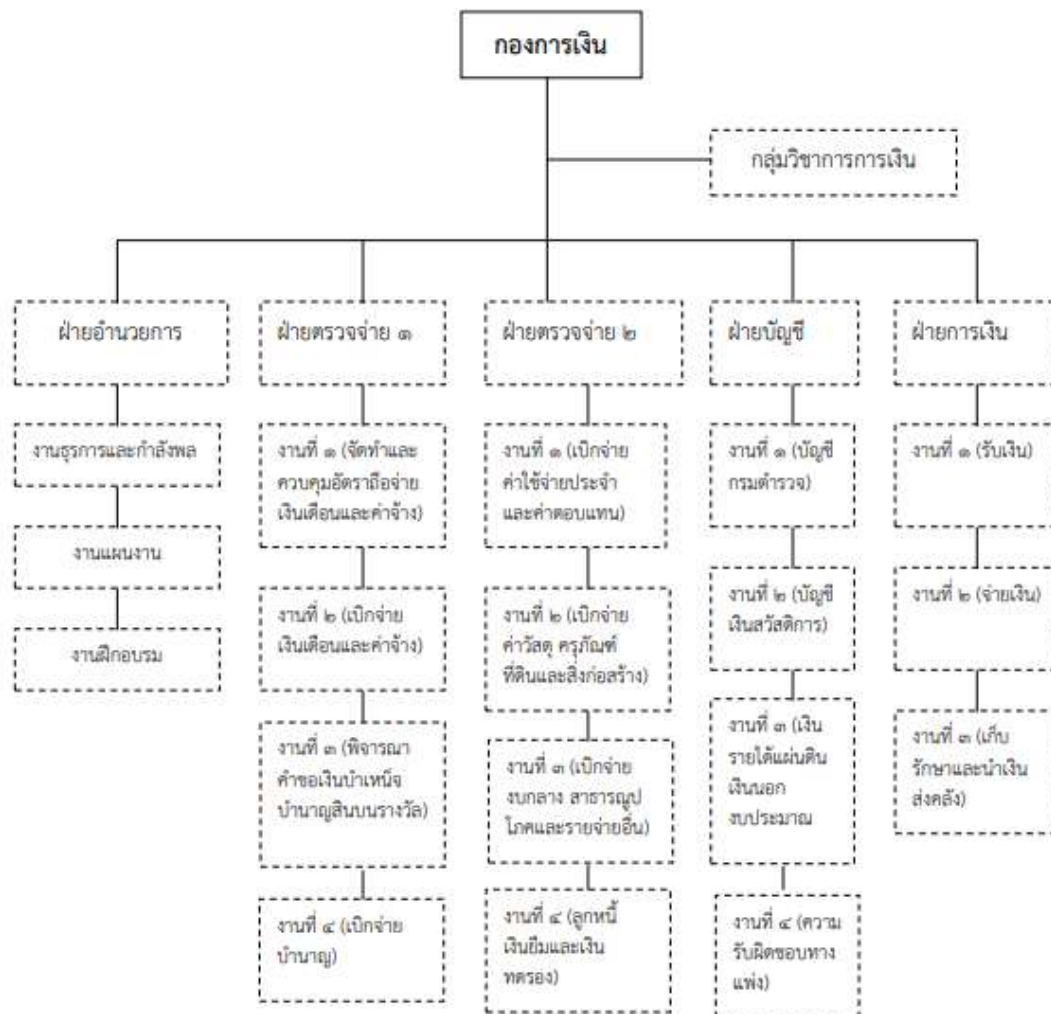
3 แผนก คือ (1) แผนกเงิน (2) แผนกบัญชี (3) แผนกตรวจสอบต่อมาปี พ.ศ. 2501 กองคลังกรม
 ตำรวจ ได้มีการย้ายสถานที่ทำการจากกระทรวงมหาดไทยมาอยู่ที่ถนนพระรามที่ 1 อำเภอปทุมวัน
 จังหวัดพระนครใกล้วัดปทุมวนารามวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2503 มีพระราชกฤษฎีกาจัดแบ่งส่วน
 ราชการกรมตำรวจกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2503 3 ,วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2508 มีพระราช
 กฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2508 ให้ กองการเงิน กรมตำรวจ
 แบ่งเป็น 4 แผนก คือ (1) แผนกเงิน (2) แผนกบัญชี (3) แผนกตรวจสอบ (4) แผนกงบประมาณในปี
 พ.ศ. 2523 ทางกระทรวงมหาดไทยได้ออองงานการเบิกจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญมาให้กรมตำรวจ ทาง
 กองการเงินจึงได้รับการกำหนดหน่วยงานเทียบเท่าแผนกขึ้นมาอีกแผนกหนึ่งโดยใช้ชื่อว่า “แผนก
 เบิกจ่ายบำเหน็จบำนาญ” ต่อมาปี พ.ศ.2529 กองการเงิน กรมตำรวจได้มีการย้ายที่ทำการเข้ามาอยู่ที่
 อาคาร 19 ภายในบริเวณสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ณ ปัจจุบันหลังจากนั้นกองการเงินได้มีการ
 วิเคราะห์ลักษณะงานและปริมาณงาน เพื่อปรับปรุงหลายครั้ง ต่อมาได้อนุมัติให้เป็นหน่วยงานขึ้น
 ตรงต่อกรมตำรวจที่ยังไม่มีหน่วยงานระดับกองกำกับการ โดยแบ่งเป็น 4 แผนก 6 งานต่อมาเมื่อ
 วันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2533 มีมติ ก.ตร. ครั้งที่ 1/2533 ได้กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการของ
 กองการเงิน (ใหม่) โดยให้มีหน่วยงานระดับกองกำกับการ 4 กองกำกับการ และกลุ่มงานทาง
 วิชาการ 2 กลุ่ม คือ 1) ฝ่ายอำนวยการ 2) ฝ่ายบัญชีและงบประมาณ 3) ฝ่ายตรวจสอบเอกสารการจ่าย
 4) ฝ่ายการเงิน 5) กลุ่มวิชาการการเงิน 6) กลุ่มวิเคราะห์งบประมาณแผนภูมิโครงสร้างกองการเงิน
 กรมตำรวจมติ ก.ตร. ครั้งที่ 1/2533 เมื่อวันที่ 3 มกราคม พ.ศ.2533



ภาพประกอบที่ 2.1 โครงสร้างกองการเงิน

ที่มา : <https://finance.police.go.th/home>

พ.ศ. 2535 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 21) พ.ศ. 2535 ให้ยกเลิกงานงบประมาณ และไปจัดตั้งเป็นกองงบประมาณ ในสำนักงานแผนงาน และงบประมาณ และกำหนดส่วนราชการของกองการเงินใหม่ มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นผู้เบิกเงินของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไปยังกรมบัญชีกลาง ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด ตร. ที่ตั้งในกรุงเทพมหานคร รวม 41 หน่วยงานวันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ.2535 มติ ก.ตร. วิสามัญ ครั้งที่ 1/2535 ได้กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการของกองการเงิน (ใหม่) โดยให้มีหน่วยงานระดับกอง กำกับการ 5 กองกำกับการ และกลุ่มงานทางวิชาการ 1 กลุ่ม คือแผนภูมิโครงสร้างกองการเงิน กรมตำรวจมติ ก.ตร.วิสามัญ ครั้งที่ 1/2535 เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2535



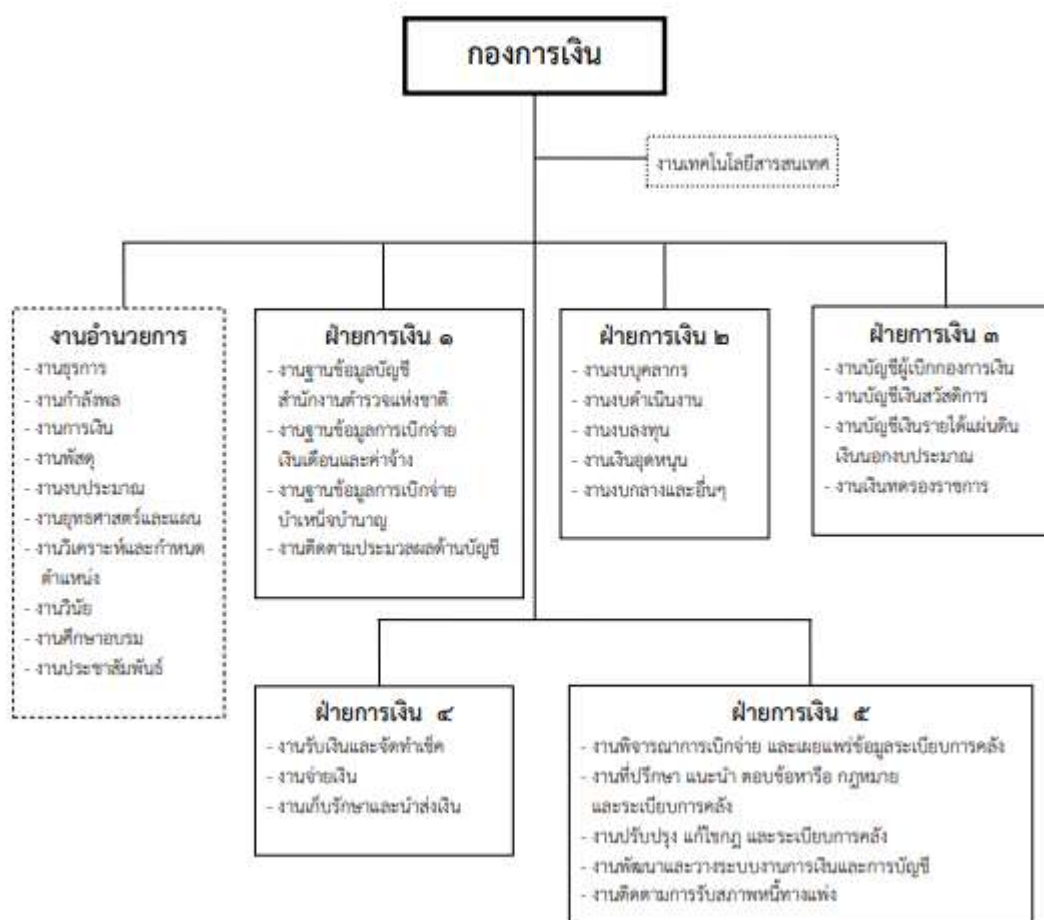
ภาพประกอบที่ 2.2 โครงสร้างกองการเงิน

ที่มา: <https://finance.police.go.th/home>

วันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ.2541 ได้มีพระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทยไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2541 4 เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรม ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง ให้อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีสำหรับกองการเงินยังเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติวันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 ได้มีการตราพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 5 ใช้บังคับในฐานะเป็นกรม ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง ให้อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2548 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 6 และกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พ.ศ. 2548 7 กำหนดให้ กองการเงินสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินและการบัญชีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งส่วนราชการเป็น 5 ฝ่าย ดังนี้ (1) ฝ่ายการเงิน 1 (2) ฝ่ายการเงิน 2 (3) ฝ่ายการเงิน 3 (4) ฝ่ายการเงิน 4 (5) ฝ่ายการเงิน 5

แผนภูมิโครงสร้างกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติมติ ก.ตร. ครั้งที่ 4/2548 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2548 และ มติ ก.ตร. ครั้งที่ 5/2548 เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2548



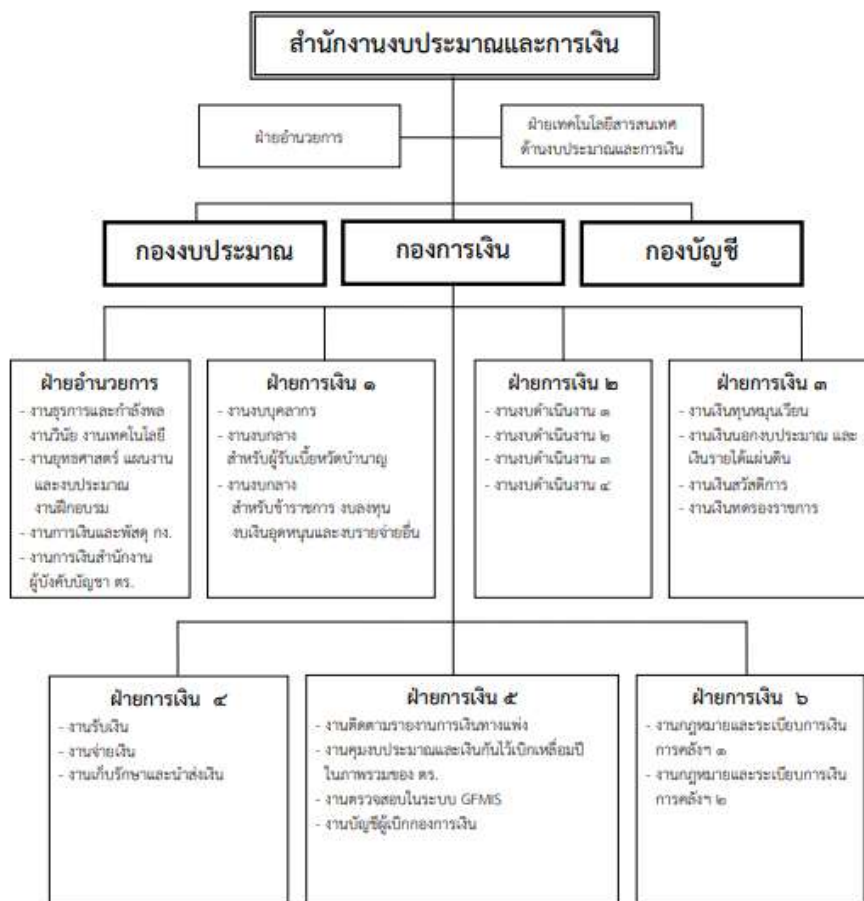
ภาพประกอบที่ 2.3 โครงสร้างกองการเงิน

ที่มา : <https://finance.police.go.th/home>

วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2550 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (โดย พล.ต.อ.เสรีพิศุทธ์ เตมียาเวส รรท.ผบ.ตร.) อนุมัติลงวันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2550 ให้สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ โอนหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานรับ - จ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน นำส่งเงิน และงานบัญชีของผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้กับกองการเงิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง

วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2550 การประชุม ก.ตร. ครั้งที่ 11/2550 ได้มีมติอนุมัติกำหนดตำแหน่งระดับผู้กำกับกรเพื่อทำหน้าที่ด้านอำนวยการให้กับงานอำนวยการ กองการเงินจำนวน 1 ตำแหน่งวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2552 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2528 และกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 9 กำหนดให้กองการเงิน ขึ้นต่อหน่วยงานระดับกองบัญชาการสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติโดยแบ่งส่วนราชการภายในกองการเงินประกอบด้วย(1) ฝ่ายอำนวยการ (2) ฝ่ายการเงิน 1 (3) ฝ่ายการเงิน 2 (4) ฝ่ายการเงิน 3 (5) ฝ่ายการเงิน 4 (6) ฝ่ายการเงิน 5 (7) ฝ่ายการเงิน 6

แผนภูมิโครงสร้างกองการเงิน สำนักงานงบประมาณและการเงิน มติ ก.ตร. ครั้งที่ 6/2552 เมื่อวันที่ 5 มิถุนายนพ.ศ.2552 มติ ก.ตร. ครั้งที่ 7/2552 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ.2552 มติ ก.ต.ช. ครั้งที่ 2/2552 เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ.2552



ภาพประกอบที่ 2.4 สำนักงานงบประมาณและการเงิน

ที่มา : <https://finance.police.go.th/home>

ปัจจุบันกองการเงิน ตั้งอยู่ที่อาคาร 19 ชั้น 3 และอาคาร 18 ชั้น 1-3 ถนนพระรามที่ 1 แขวงปทุมวัน เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการเงิน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีประสิทธิภาพ

พันธกิจ (Mission)

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. ให้คำปรึกษา แนะนำ แก่หน่วยงานในสังกัด สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการดำเนินงานและงานวิชาการเงิน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรมด้านการเงิน
3. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ค่านิยมหลักขององค์กร (Value)

ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้

โครงสร้างหน่วยงาน



ภาพประกอบที่ 2.5 โครงสร้างหน่วยงาน

ที่มา: <https://finance.police.go.th/home>

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพิชฌาย์ ลีมตระกูลไทย (2561) ได้ศึกษางานการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรจำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูคือ ความท้าทายของงานความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน การตอบสนองจากองค์การ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า ความยากง่ายของงาน และการตอบสนองจากองค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู

รัชฎิภา แก้วแสง (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยรวมอยู่ในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความจงรักภักดีต่อองค์การ พบว่าโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การกับความจงรักภักดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์การและความผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี ระดับตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ โดยไม่มีบุตร ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท ภาระหนี้สินจำนวน ไม่เกิน 100,000 บาท ไม่มีคู่สมรสหรือไม่ทำงาน 2) พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป 4) พนักงานที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง รายได้ของครอบครัวและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความแตกต่างกันในด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การและด้านความผูกพันต่อองค์การ 5) พนักงานที่มีอายุ และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในด้านความสุขในการทำงานของพนักงาน 6) การเปลี่ยนแปลงองค์การมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง 7) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุมากกว่า 51 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป ตำแหน่งข้าราชการ และมีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความผูกพันที่มีอยู่ และการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้นจำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึงข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือน หรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงเลี้ยงชีพ การส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีระบบบรรทัดฐานทางสังคม เพราะบุคลากรมีความพร้อมจะสนับสนุน เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

พิชิตพล กันทะ (2561) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 ได้แก่ตัวแปรอายุรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีมเงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งได้

กรกนก มาตรคำมี (2562) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลางคຸ້ມครอง ผู้ประสบภัยจากรถจำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1)พนักงานบริษัทกลางคຸ້ມครอง ผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2)พนักงานบริษัทกลางคຸ້ມครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3)พนักงานบริษัทกลางคຸ້ມครอง ผู้ประสบภัยจากรถจำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4)พนักงานบริษัทกลางคຸ້ມครองผู้ประสบภัยจากรถจำกัด จังหวัด กรุงเทพฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5)พนักงานบริษัทกลางคຸ້ມครองผู้ประสบภัยจากรถจำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีรายได้ ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 6)พนักงานบริษัทกลางคຸ້ມครอง ผู้ประสบภัยจากรถจำกัดจังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิลาพร กันทา (2562) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1)บุคลากรมีระดับคุณภาพภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2)บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง 3) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตรา เงินเดือน และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน 4)บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งไม่แตกต่างกัน 5)คุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 6)แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการ จัดสวัสดิการ จัดฝึกอบรม และจัดกิจกรรมจิตอาสา

พัลลภ เตชะสุวรรณ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในบริษัท เครื่องปรับอากาศ แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ วิเคราะห์ค่าที่การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาได้แก่ ด้านจิตใจในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางคือ

ด้านการคงอยู่และลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด ได้แก่ เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูงกว่าเพศหญิง

สิทธิพันธ์ พุทธหุน (2561) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง เพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรุงเทพมหานคร ส่วนสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรุงเทพมหานคร

อาริญา เสงทวิทรัพย์ศิริ (2558) ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 1.1 ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .598, p < .01$; $r = .514, p < .01$; $r = .445, p < .01$; และ $r = .544, p < .01$ ตามลำดับ) 1.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .485, p < .01$; $r = .138, p < .01$; $r = .395, p < .01$ และ $r = .482, p < .01$ ตามลำดับ) บุคลิกภาพแบบหัวนัใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ($r = -.291, p < .01$) 1.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .748, p < .01$; $r = .673, p < .01$; $r = .452, p < .01$; $r = .598, p < .01$; $r = .694, p < .01$ และ $r = .552, p < .01$ ตามลำดับ) 2. ผลการทดสอบความเป็นตัวแปรสื่อของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างความผูกพันต่อองค์การโดยรวมกับความสุขในการทำงาน ($z = 9.837, p < .01$) โดยเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานกับความสุขในการทำงาน ($z = 9.204, p < .01$; $z = 7.349$ และ $z = 9.482, p < .01$ ตามลำดับ) 2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างบุคลิกภาพแบบหัวนัใจ และบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความสุขในการ

ทำงาน ($z = -5.120, p < .01$ และ $z = 7.707, p < .01$ ตามลำดับ) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับความสุขในการทำงาน ($z = 3.191, p < .01; z = 9.675, p < .01$ และ $z = 10.417, p < .01$ ตามลำดับ) ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เพราะนอกจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานแล้ว พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรยังเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในแต่ละองค์ประกอบ จะส่งผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 2.1 แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวแปรอิสระ

งานวิจัย	ตัวแปร					
	เพศ	อายุ	ระดับชั้นทางราชการ	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	
1. สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย (2561)	+	+	+	+	+	
2. ชัญธิภา แก้วแสง (2559)	+	+	+	+	+	
3. กัทธาพรรณ แซ่ตั้ง (2558)	+	+	+	+	-	
4. สรวุธ โภชนะสมบัติ (2559)	+	+	+	+	+	
5. พิษิตพล กันทะ (2561)	+	+	+	+	+	
6. กรกนก มาตรคำมี (2562)	+	+	-	+	+	
7. ศิลาพร กันทา (2562)	+	+	+	+	+	
8. พัลลภ เตชะสุวรรณ (2558)	+	+	-	+	+	
9. สิทธิพันธ์ พุทธหุน (2561)	+	+	+	+	+	
10. อาริญา เสงทวีทรัพย์ศิริ (2558)	-	+	-	+	+	

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาดัชนีตัวแปรที่มีผลต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะเห็นได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์การ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับชั้นทางราชการ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรดังกล่าวจะนำมาใช้ในการศึกษาตามวิธีการดำเนินการวิจัยต่อไป

ตารางที่ 2.2 แสดงองค์ประกอบของแนวคิดความผูกพันต่อองค์การในการกำหนดตัวแปรตาม

แนวคิด องค์ประกอบ	สตีร์ส (Steers, 1977)	บารอน (Baron, 1986)	กัปแมน (Gubman, 1998)	ทองพูนซึ่ง พงษ์ วารินทร์ (2554)
ความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	+	+	+	+
ความทุ่มเทและเต็มใจในการ ปฏิบัติงาน	-	+	+	-
ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของ องค์การต่อไป	+	+	-	+

จากองค์ประกอบของความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การที่มีผู้กล่าวไว้ต่าง ๆ กันนั้น สามารถสรุปได้ว่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงานของบารอน (Baron, 1986) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่บ่งบอกถึงตัวชี้วัดด้านความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การที่มีความครอบคลุมในทุกด้านและตอบสนองความต้องการตามเกณฑ์ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้ดำเนินการวิจัยมีความถูกต้องและสามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 300 คน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2563)

3.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบเจาะจง คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติจำนวน 100 คน

ใช้สูตรของ W.G.Cochran (1953)

$$n = \frac{P(1 - P)Z^2}{e}$$

เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม (โดยทั่วไปนิยมใช้สัดส่วน 50%)

Z คือระดับความมั่นใจที่กำหนดหรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ เช่น Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ 1.96 (ความเชื่อมั่น95%) $\gg Z = 1.96$

e คือ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ (จะต้องสอดคล้องกับค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นนั้นๆ) เช่น ระดับความเชื่อมั่น95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

$$n = \frac{0.5^2(1 - 0.5)1.96^2}{0.05^2}$$

$n = 38$ คน

จากการแทนค่าสูตรทำให้ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 38 ตัวอย่าง แต่ทางผู้วิจัยกำหนดให้มีตัวอย่างทั้งสิ้น 100 ตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close ended question) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเป็นการกำหนดเกณฑ์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อควบคุมการตอบแบบเรตติ้งสเกล (Rating scale) 5 scales ให้มีความเที่ยงตรงมากขึ้น โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับชั้นทางราชการ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยใช้มาตรวัดตามแนวของลิเคิร์ต (Linkert Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด ประกอบด้วยประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการตลาด 5 ด้าน มีจำนวน 15 ข้อ ดังต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 1. ความอิสระในการทำงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ความหลากหลายของงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ความเข้าใจในงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ผลตอบรับในงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน | จำนวน 3 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งผู้วิจัยใช้มาตรวัดตามแนวของลิเคิร์ต (Linkert Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด ประกอบด้วยประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการตลาด 4 ด้าน มีจำนวน 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------|
| 1. ความสำคัญต่อองค์กร | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ความพึงพอใจขององค์กร | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ความคาดหวังในองค์กร | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ทศนคติต่อเพื่อนร่วมและองค์กร | จำนวน 3 ข้อ |

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยใช้มาตรวัดตามแนวของลิเคิร์ต (Linkert Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ระดับมากที่สุด ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด ประกอบด้วยประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการตลาด 3 ด้าน มีจำนวน 15 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำนวน 5 ข้อ
2. ความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานจำนวน 5 ข้อ
3. ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปจำนวน 5 ข้อ

การทดลองเครื่องมือ เมื่อได้สร้างแบบสอบถามและได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างกับข้าราชการตำรวจสำนักงานกำลัง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้วิธีของครอนบาช อัลฟา (Cronbach's Alpha) (อภิสิทธิ์ จันตะณี, 2550, หน้า 87) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยอาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งใช้ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถามและผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ทำการแจกแบบสอบถามกับข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามที่ได้กำหนดไว้ในวิธีสุ่มตัวอย่าง โดยให้ตัวอย่างตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระ
2. เก็บรวบรวมข้อมูลและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความสอดคล้องของคำตอบในแบบสอบถามทุกประเด็นและทุกฉบับ
3. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วมาจัดระเบียบข้อมูลเพื่อเตรียมการสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentages)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) \bar{x}
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. ความถี่ (Frequency)

2. การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test เพื่อหาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้าค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน ที่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติต่างกัน

3. การทดสอบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และ LSD (Least-significant different) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้าค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงินที่มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติต่างกันและเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure (Least-Significant Difference)

4. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	ระดับความสัมพันธ์
0.01 - 0.30	อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน
0.31 - 0.70	อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน
0.71 - 1.00	อยู่ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน
(-0.01) - (-0.30)	อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางตรงกันข้าม
(-0.31) - (-0.70)	อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางตรงกันข้าม
(-0.71) - (-1.00)	อยู่ในระดับสูงและไปในทิศทางตรงกันข้าม
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะเสนอข้อมูลที่ได้จากการสำรวจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติและเพื่อให้การวิจัยเป็นตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติครั้งนี้คือจำนวน 100 คน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงินสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานและปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับการตัดสินใจ
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
SS	แทน	ผลรวมของความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ค่าระดับชั้น
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่างของประชากรที่ใช้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศ

(n=100)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	31	31.00
หญิง	69	69.00
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 และเพศชาย 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุ

(n=100)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	18	18.00
31-40 ปี	59	59.00
41-50 ปี	12	12.00
มากกว่า 50 ปี	11	11.00
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมา ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 อายุ 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับชั้นทางราชการ

(n=100)

ระดับชั้นทางราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นประทวน	80	80.00
ชั้นสัญญาบัตร	20	20.00
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นทางราชการชั้นประทวนจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และชั้นสัญญาบัตร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษา

(n = 100)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	31.00
ปริญญาตรี	69	69.00
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 31คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n = 100)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	10	10.00
5-10 ปี	73	73.00
11 ปีขึ้นไป	17	17.00
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มากที่สุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 11 ปีขึ้นไปจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ระดับลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏดังตารางที่ 4.6-4.9

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(n = 100)

ลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ความมีอิสระในการทำงาน	3.13	.879	มาก	5
2. ความหลากหลายของงาน	3.13	.857	มาก	4
3. ความเข้าใจในงาน	4.09	.702	มาก	1
4. ผลตอบรับในงาน	4.02	.722	มาก	2
5. การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.05	.807	มาก	3
รวม	3.27	.414	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.27$ และ S.D. = .414) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความเข้าใจในงาน ($\bar{X} = 4.09$ และ S.D. = .702) รองลงมาคือผลตอบรับในงาน ($\bar{X} = 4.02$ และ S.D. = .722) และการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.05$ และ S.D. = .807) ความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 3.13$ และ S.D. = .857) และความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.13$ และ S.D. = .879) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน

(n=100)

ความมีอิสระในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้	3.65	.687	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนงานไว้แล้วและคอยควบคุมการทำงานอย่างเข้มงวด	3.85	.809	มาก	2
3. ท่านสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานเองได้	3.89	.680	มาก	1
รวม	3.13	.879	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ความมีอิสระในการทำงานของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.13$ และ S.D. = .879) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานเองได้ ($\bar{X} = 3.89$ และ S.D. = .680) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนงานไว้แล้วและคอยควบคุมการทำงานอย่างเข้มงวด ($\bar{X} = 3.85$ และ S.D. = .809) และท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.65$ และ S.D. = .687) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน
ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ด้านความหลากหลายของงาน

(n = 100)

ความหลากหลายของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. งานที่ท่านทำได้ใช้ความรู้ในหลาย ๆ ด้าน	3.66	.966	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานที่แตกต่างจากเดิมให้รับผิดชอบอยู่เสมอ	3.69	1.187	มาก	2
3. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความน่าสนใจ	3.88	.844	มาก	1
รวม	3.13	.857	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ด้านความหลากหลายของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ งานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.13$ และ S.D. = .857) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความน่าสนใจ ($\bar{X} = 3.88$ และ S.D. = .844) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานที่แตกต่างจากเดิมให้รับผิดชอบอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.69$ และ S.D. = 1.187) และงานที่ท่านทำได้ใช้ความรู้ในหลายๆด้าน ($\bar{X} = 3.66$ และ S.D. = .966) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความเข้าใจในงาน

(n=100)

ความเข้าใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.05	.892	มาก	2
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยได้รับคำแนะนำจากผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในบางครั้ง	4.23	.750	มาก	1
3. ท่านมีความเข้าใจการดำเนินงานเมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้	3.99	.990	มาก	3
รวม	4.09	.702	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ความเข้าใจในงานของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.09$ และ S.D. = .702) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยได้รับคำแนะนำจากผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในบางครั้ง ($\bar{X} = 4.23$ และ S.D. = .750) รองลงมาคือท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.05$ และ S.D. = .892) และท่านมีความเข้าใจการดำเนินงานเมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ ($\bar{X} = 3.99$ และ S.D. = .990) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน
ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ด้านผลตอบรับในงาน

(n=100)

ผลตอบรับในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ท่านมีโอกาสได้รับทราบผลประเมินการปฏิบัติงานของท่านภายหลังการประเมินผลงาน	4.08	.825	มาก	2
2. ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.11	.827	มาก	1
3. ในปีที่ผ่านมาท่านคิดว่าการประเมินผลงานของท่านตรงกับความเป็นจริง	3.88	.967	มาก	3
รวม	4.02	.722	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผลตอบรับในงานของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.02$ และ S.D. = .722) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.11$ และ S.D. = .827) รองลงมาคือท่านมีโอกาสได้รับทราบผลประเมินการปฏิบัติงานของท่านภายหลังการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 4.08$ และ S.D. = .825) และในปีที่ผ่านมาท่านคิดว่าการประเมินผลงานของท่านตรงกับความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.88$ และ S.D. = .967) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

(n=100)

การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน	4.02	.887	มาก	2
2. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การได้เป็นอย่างดี	4.11	.852	มาก	1
3. เมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงานท่านไม่ได้แก้ไขปัญหาเองตามลำพัง	4.02	.876	มาก	3
รวม	4.05	.719	มาก	

จากตารางที่ 4.11 การทำงานกับเพื่อนร่วมงานของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.05$ และ S.D. = .719) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.11$ และ S.D. = .852) รองลงมาคือท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$ และ S.D. = .887) และเมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงานท่านไม่ได้แก้ไขปัญหาเองตามลำพัง ($\bar{X} = 4.02$ และ S.D. = .876) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสพการณ์ในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน
งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยใช้สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ปรากฏดังตารางที่ 4.12-4.16

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์ใน
การทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(n=100)

ประสพการณ์ในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ความสำคัญต่อองค์กร	3.13	.404	มาก	3
2. ความพึงพึงได้ขององค์กร	3.07	.562	มาก	4
3. ความคาดหวังในองค์กร	4.09	.702	มาก	1
4. ทศนคติต่อเพื่อนร่วมและองค์กร	4.02	.722	มาก	2
รวม	3.08	.368	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ประสพการณ์ในการทำงานของสำนักงานงบประมาณและการเงิน
สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.08$ และ S.D. = .368) เมื่อ
พิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความคาดหวังในองค์กร ($\bar{X} = 4.09$ และ S.D. =
.702) รองลงมาคือทศนคติต่อเพื่อนร่วมและองค์กร ($\bar{X} = 4.02$ และ S.D. = .722) ความสำคัญต่อ
องค์กร ($\bar{X} = 3.13$ และ S.D. = .404) และความพึงพึงได้ขององค์กร ($\bar{X} = 3.07$ และ S.D. = .562)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความสำคัญต่อองค์กร

(n=100)

ความสำคัญต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน	3.65	.687	มาก	3
2. ท่านมีโอกาสนในการออกความคิดเห็นหรือเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร	3.85	.809	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไรมีอคติให้ความสำคัญเท่ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	3.89	.890	มาก	1
รวม	3.13	.504	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ความสำคัญต่อองค์กรของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.13$ และ S.D. = .504) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไรมีอคติให้ความสำคัญเท่ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.89$ และ S.D. = .890) รองลงมาคือท่านมีโอกาสนในการออกความคิดเห็นหรือเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.85$ และ S.D. = .809) และงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.65$ และ S.D. = .687) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความพึงพอใจขององค์กร

(n=100)

ความพึงพอใจขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. เงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการของหน่วยงานของท่านได้คุ้มค่ากับการที่ท่านได้ทุ่มเทและอุทิศให้แก่องค์กร	3.66	.966	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมในการประเมินผลงานและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	3.69	1.187	มาก	2
3. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านสามารถเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้	3.88	.844	มาก	1
รวม	4.07	.562	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ความพึงพอใจขององค์กรของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.07$ และ S.D. = .562) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ของท่านสามารถเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้ ($\bar{X} = 3.88$ และ S.D. = .844) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมในการประเมินผลงานและการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.69$ และ S.D. = 1.187) และเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการของหน่วยงานของท่านได้คุ้มค่ากับการที่ท่านได้ทุ่มเทและอุทิศให้แก่องค์กร ($\bar{X} = 3.66$ และ S.D. = .966) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความคาดหวังในองค์กร

(n=100)

ความคาดหวังในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบในขณะนี้ เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.05	.892	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรมดูงานหรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.23	.750	มาก	1
3. ในหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนโดยไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก	3.99	.990	มาก	3
รวม	4.09	.702	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ความคาดหวังในองค์กรของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.09$ และ S.D. = .702) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรมดูงานหรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.23$ และ S.D. = .750) รองลงมาคือท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบในขณะนี้ เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.05$ และ S.D. = .892) และในหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนโดยไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก ($\bar{X} = 3.99$ และ S.D. = .990) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมและองค์กร

(n=100)

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมและองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจาก เพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.08	.825	มาก	2
2. ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ของท่านได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัว	4.11	.827	มาก	1
3. ในองค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้ง หรือแบ่งเป็นหลายกลุ่มหลายพวก	3.88	.967	มาก	3
รวม	4.02	.722	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมและองค์กรของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.02$ และ S.D. = .722) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 4.11$ และ S.D. = .827) รองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$ และ S.D. = .825) และในองค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้งหรือแบ่งเป็นหลายกลุ่มหลายพวก ($\bar{X} = 3.88$ และ S.D. = .967) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน
งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยใช้สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ปรากฏดังตารางที่ 4.17-4.20

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ

(n=100)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.10	.719	มาก	2
2. ความทุ่มเทและเต็มใจในการ ปฏิบัติงาน	4.17	.681	มาก	1
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป	3.14	.360	น้อย	3
รวม	3.47	.457	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (\bar{X} = 3.47 และ S.D. = .457) เมื่อพิจารณาในราย
ด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการ
ปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.17 และ S.D. = .681) รองลงมาคือความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและ
ค่านิยมขององค์กร (\bar{X} = 4.10 และ S.D. = .719) และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของ
องค์กรต่อไป (\bar{X} = 3.14 และ S.D. = .360) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ ด้านความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
(n=100)

ความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. การบริหารงานในหน่วยงานของ ท่านมีความเหมาะสม	4.02	.887	มาก	4
2. กฎ ระเบียบ การบังคับบัญชาที่ หน่วยงานกำหนดสามารถช่วยแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้	4.11	.852	มาก	2
3. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของท่าน	4.02	.876	มาก	5
4. ท่านมีความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่งกับ นโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน ของท่าน	4.32	.863	มาก	1
5. ท่านคิดเสมอว่าปัญหาของ หน่วยงานเป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง ท่านเอง	4.07	.807	มาก	3
รวม	4.10	.719	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของ
สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
($\bar{X}=4.10$ และ S.D. = .719) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ท่านมีความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่งกับนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานของท่าน ($\bar{X}=4.32$
และ S.D. = .863) รองลงมาคือกฎ ระเบียบ การบังคับบัญชาที่หน่วยงานกำหนดสามารถช่วยแก้ไข
ปัญหาต่างๆ ได้ ($\bar{X}=4.11$ และ S.D. = .852) และท่านคิดเสมอว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเสมือน
ปัญหาของตัวเองท่านเอง ($\bar{X}=4.07$ และ S.D. = .807) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน

(n=100)

ความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ ให้กับการปฏิบัติงาน	4.12	.856	มาก	4
2. ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ของหน่วยงาน	4.05	.892	มาก	5
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จ แม้ว่าจะ เลยเวลาทำงานเลิกไปแล้ว	4.31	.748	มาก	1
4. บ่อยครั้งที่ท่านนำงานที่รับผิดชอบ กลับไปทำต่อที่บ้าน	4.20	.739	มาก	2
5. ท่านทำงานด้วยความพยายามเต็มที่ โดยไม่ให้เกิดความผิดพลาด	4.19	.837	มาก	3
รวม	4.17	.681	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.17$ และ S.D. = .837) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาทำงานเลิกไปแล้ว ($\bar{X} = 4.31$ และ S.D. = .748) รองลงมาคือบ่อยครั้งที่ท่านนำงานที่รับผิดชอบกลับไปทำต่อที่บ้าน ($\bar{X} = 4.20$ และ S.D. = .739) และท่านทำงานด้วยความพยายามเต็มที่โดยไม่ให้เกิดความผิดพลาด ($\bar{X} = 4.19$ และ S.D. = .837) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

(n=100)

ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. ท่านมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.65	.687	มาก	3
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ตัดสินใจทำงานที่หน่วยงานนี้	3.85	.809	มาก	2
3. ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะขอย้ายจากตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน เพื่อไปทำงานที่อื่น	3.98	.680	มาก	1
4. แม้ว่าจะงานใหม่จะมีเงินเดือนสูงกว่าท่านก็เต็มใจที่จะทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป	3.66	.966	มาก	5
5. ท่านมีความตั้งใจที่หน่วยงานนี้ไปตลอดตราบเท่าที่องค์กรยังอยู่	3.69	.687	มาก	4
รวม	3.14	.660	มาก	

จากตารางที่ 4.20 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.14$ และ S.D. = .660) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะขอย้ายจากตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน เพื่อไปทำงานที่อื่น ($\bar{X} = 3.98$ และ S.D. = .680) รองลงมาคือท่านมีความภาคภูมิใจที่ตัดสินใจทำงานที่หน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.85$ และ S.D. = .809) และท่านมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{X} = 3.65$ และ S.D. = .687) ตามลำดับ

4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติต่างกัน ด้วยค่าสถิติ (T-test) สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มเป็นต้นไป ได้แก่ อายุ ระดับชั้นทางราชการระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามเพศ

(n=100)						
ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.	ผลการ
						ทดสอบสมมติฐาน
1. ความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ชาย	4.3161	.62134	1.966	.052	ไม่แตกต่าง
	หญิง	4.0145	.74543			
2. ความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.3161	.66888	1.405	.163	ไม่แตกต่าง
	หญิง	4.1101	.68216			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ชาย	2.0645	.27994	1.565	.121	ไม่แตกต่าง
	หญิง	2.1855	.38702			
รวม	ชาย	3.5656	.40947	1.307	.194	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.4367	.47493			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยข้าราชการ

ตำรวจเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ขั้นตอน สูงกว่าพบว่า ข้าราชการตำรวจเพศหญิง

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุ

(n=100)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.972	3	.657	1.279	.286
	ภายในกลุ่ม	49.342	96	.514		
	รวม	51.314	99			
2. ความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.734	3	.911	2.023	.116
	ภายในกลุ่ม	43.238	96	.450		
	รวม	45.972	99			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	.223	3	.074	.566	.639
	ภายในกลุ่ม	12.626	96	.132		
	รวม	12.850	99			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.903	3	.301	1.458	.231
	ภายในกลุ่ม	19.820	96	.206		
	รวม	20.723	99			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน
งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ

(n=100)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.548	1	.548	1.057	.306
	ภายในกลุ่ม	50.766	98	.518		
	รวม	51.314	99			
2. ความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.488	1	1.488	3.279	.073
	ภายในกลุ่ม	44.484	98	.454		
	รวม	45.972	99			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	.058	1	.058	.441	.508
	ภายในกลุ่ม	12.792	98	.131		
	รวม	12.850	99			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.538	1	.538	2.611	.109
	ภายในกลุ่ม	20.186	98	.206		
	รวม	20.723	99			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระดับชั้นทางราชการพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นทางราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน
งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=100)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.946	1	1.946	3.863	.052
	ภายในกลุ่ม	49.367	98	.504		
	รวม	51.314	99			
2. ความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.908	1	.908	1.974	.163
	ภายในกลุ่ม	45.065	98	.460		
	รวม	45.972	99			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	.313	1	.313	2.448	.121
	ภายในกลุ่ม	12.536	98	.128		
	รวม	12.850	99			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.355	1	.355	1.709	.194
	ภายในกลุ่ม	20.368	98	.208		
	รวม	20.723	99			

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน
งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน

(n=100)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.082	2	.541	1.044	.356
	ภายในกลุ่ม	50.232	97	.518		
	รวม	51.314	99			
2. ความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.127	2	.063	.134	.875
	ภายในกลุ่ม	45.846	97	.473		
	รวม	45.972	99			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	.105	2	.053	.400	.671
	ภายในกลุ่ม	12.744	97	.131		
	รวม	12.850	99			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.128	2	.064	.301	.741
	ภายในกลุ่ม	20.595	97	.212		
	รวม	20.723	99			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานและปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ก่อนที่จะทดสอบสมมติฐาน จะต้องทดสอบข้อกำหนดที่สำคัญของสถิติอ้างอิงก่อน ดังนี้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กันเองของตัวแปร ซึ่งเรียกว่า ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi Collinearity) โดยใช้วิธีการ Correlation Analysis ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว แสดงผล ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้น

		(n=100)			
ปัจจัย		ความสำคัญ ต่อองค์กร	ความพึงพา ได้ของ องค์กร	ความ คาดหวังใน องค์กร	ทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงานและ องค์กร
ความอิสระในการ ทำงาน	Pearson	1.000**	-.079	.018	.097
	Correlation Sig. (2-tailed)	0.000	.436	.862	.336
ความหลากหลายของ งาน	Pearson	-.079	1.000**	.016	-.040
	Correlation Sig. (2-tailed)	.436	0.000	.871	.690
ความเข้าใจในงาน	Pearson	.018	.016	1.000**	.657**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.862	.871	0.000	.000
ผลตอบรับในงาน	Pearson	.097	-.040	.657**	1.000**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.336	.690	.000	0.000
การทำงานกับเพื่อน ร่วมงาน	Pearson	.193	-.117	.469**	.782**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.054	.245	.000	.000

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.08-0.54 สรุปได้ว่าในส่วนของตัวแปรอิสระทั้งหมดปรากฏว่าไม่มีความสัมพันธ์คู่ใดที่มีค่าความสัมพันธ์เกินกว่า 0.80 ซึ่งถือว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันเองหรือไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองไม่ควรสูงกว่า 0.80 ทั้งทางบวกและลบ

1. ความมีอิสระในการทำงานกับความสำเร็จต่อองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความมีอิสระในการทำงานกับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 1.000 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

2. ความมีอิสระในการทำงานกับความพึงพอใจขององค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.436 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความมีอิสระในการทำงานกับความพึงพอใจขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.079 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

3. ความมีอิสระในการทำงานกับความคาดหวังในองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.862 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความมีอิสระในการทำงานกับความคาดหวังที่ได้รับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.018 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

4. ความมีอิสระในการทำงานกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมและองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.097 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความมีอิสระในการทำงานกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.336 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

5. ความหลากหลายของงานกับความสำเร็จต่อองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.436 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความหลากหลายของงานกับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.079 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

6. ความหลากหลายของงานกับความพึงพอใจขององค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความหลากหลายของงานกับความพึงพอใจขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 1.000 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

7. ความหลากหลายของงานกับความคาดหวังในองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.690 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความหลากหลายของงานกับความคาดหวังที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.040 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

8. ความหลากหลายของงานกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมและองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.690 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความหลากหลายของงานกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.040 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

9. ความเข้าใจในงานกับความสำคัญต่อองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.862 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความประจักษ์ในงานกับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.018 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

10. ความเข้าใจในงานกับความพึงพอใจขององค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.871 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความประจักษ์ในงานกับความพึงพอใจขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.016 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

11. ความเข้าใจในงานกับความคาดหวังในองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความประจักษ์ในงานกับความคาดหวังที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 1.000 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

12. ความเข้าใจในงานกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมและองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความประจักษ์ในงานกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.657 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

13. ผลตอบรับในงานกับความสำคัญต่อองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.336 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ผลป้อนกลับของงานกับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.097 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

14. ผลตอบรับในงานกับความพึงพอใจขององค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.690 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลป้อนกลับของงานกับความพึงพอใจขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.040 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

15. ผลตอบรับในงานกับความคาดหวังในองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลป้อนกลับของงานกับความคาดหวังที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.657 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

16. ผลตอบรับในงานกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมและองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลป้อนกลับของงานกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 1.000 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

17. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานกับความสำคัญต่อองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.054 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.193 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

18. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจขององค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.245 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับความพึงพอใจขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.117 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

19. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานกับความคาดหวังในองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความคาดหวังที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.469 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

20. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมและองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.782 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเพศ อายุ ระดับชั้นทางราชการ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานและปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยวิธีการเก็บข้อมูล คือใช้แบบสอบถามจำนวน 100 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ สถิติที่ทดสอบความสัมพันธ์ คืออะไร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี ระดับชั้นทางราชการชั้นประทวน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี
2. ลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.27$ และ S.D. = .414) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความเข้าใจในงาน ($\bar{X} = 4.09$ และ S.D. = .702) รองลงมาคือผลตอบรับในงาน ($\bar{X} = 4.02$ และ S.D. = .722) และการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.05$ และ S.D. = .807) ความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 3.13$ และ S.D. = .857) และความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.13$ และ S.D. = .879) ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.08$ และ S.D. = .368) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความคาดหวังในองค์กร ($\bar{X} = 4.09$ และ S.D. = .702) รองลงมาคือทัศนคติต่อเพื่อนร่วมและองค์กร ($\bar{X} = 4.02$ และ S.D. = .722) ความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.13$ และ S.D. = .404) และความพึงพอใจขององค์กร ($\bar{X} = 3.13$ และ S.D. = .404) ตามลำดับ

4. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.47$ และ S.D. = .457) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$ และ S.D. = .681) รองลงมาคือความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.10$ และ S.D. = .719) และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{X} = 3.14$ และ S.D. = .360) ตามลำดับ

5. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

5.1 ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

5.2 ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

5.3 ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีระดับชั้นทางราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

5.4 ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

5.5 ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

5.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติมี ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ถึงแม้ว่างานใหม่จะมีเงินเดือนสูงกว่าก็เต็มใจที่จะทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไปมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และ ด้านการคงอยู่กับองค์กรดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความผูกพันที่มีอยู่ และการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้นจำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึงข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือน หรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงเลี้ยงชีพ การส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีระบบบรรทัดฐานทางสังคม เพราะว่าคุณภาพมีความพร้อมจะสนับสนุน เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศอายุ ระดับชั้นทางราชการ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีเพศอายุ ระดับชั้นทางราชการ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสิทธิพันธ์ พุทธิหุน (2561) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขต กรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานและปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานและปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 9 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กันโดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.08-0.54 สรุปได้ว่าในส่วนของตัวแปรอิสระทั้งหมดปรากฏว่าไม่มีความสัมพันธ์คู่ใดที่มีค่าความสัมพันธ์เกินกว่า 0.80 และมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมากสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอารีญา เสงทวิทรัพย์ศิริ (2558) ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้ำหั่นประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 1.1 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .598, p < .01$; $r = .514, p < .01$; $r = .445, p < .01$; และ $r = .544, p < .01$ ตามลำดับ) 1.2 บุคลิกภาพห้ำหั่นประกอบรายด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสพการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .485, p < .01$; $r = .138, p < .01$; $r = .395, p < .01$ และ $r = .482, p < .01$ ตามลำดับ) บุคลิกภาพแบบห้วนไห้วมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ($r = -.291, p < .01$) 1.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .748, p < .01$; $r = .673, p < .01$; $r = .452, p < .01$; $r = .598, p < .01$; $r = .694, p < .01$ และ $r = .552, p < .01$ ตามลำดับ) 2. ผลการทดสอบความเป็นตัวแปรสื่อของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมกับความสุขในการทำงาน ($z = 9.837, p < .01$) โดยเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพัน

ต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานกับความสุขในการทำงาน ($z = 9.204, p < .01$; $z = 7.349$ และ $z = 9.482, p < .01$ ตามลำดับ) 2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างบุคลิกภาพแบบหัวน้ำไหว และบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความสุขในการทำงาน ($z = -5.120, p < .01$ และ $z = 7.707, p < .01$ ตามลำดับ) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับความสุขในการทำงาน ($z = 3.191, p < .01$; $z = 9.675, p < .01$ และ $z = 10.417, p < .01$ ตามลำดับ) ผลการศึกษารั้งนี้แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการส่งผลให้พนักงานในองค์การมีความสุขในการทำงาน เพราะนอกจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานแล้ว พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การยังเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละองค์ประกอบ อันจะส่งผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ควรจัดให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกันหรือวิธีการแนวทางที่จะช่วยพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างสมาชิกแต่ละฝ่ายให้ไปในทิศทางเดียวกัน
2. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา จะต้องให้ความสำคัญและให้ความสนใจในเรื่อง Generation ต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะของแต่ละ Generation ว่าเป็นอย่างไร มีลักษณะเด่นอะไรบ้าง ชอบอะไร ไม่ชอบอะไร และให้กลุ่มคนในแต่ละรุ่นได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
3. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยงานที่ได้รับมอบหมายควรมีลักษณะงานไม่ซับซ้อน และง่ายต่อการปฏิบัติงาน จึงจะสามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ และทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้นไปยังหน่วยงานอื่นๆในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่นำมาทำการวิเคราะห์สามารถนำมาใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรได้ดียิ่งขึ้น
2. หากมีขอบเขตระยะเวลาที่มากพอควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก หรือ การจัดสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายหรือเฉพาะเจาะจงมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (2553). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย:ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จิรัศย์ พุทธิจรัสพงศ์. (2551). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).
- ชุตินา เทียนไส. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลศึกษาทหารบก จังหวัดนนทบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- คูสิตา เครือคำปิว. (2551). **ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามธิบดีโรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา:บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.** (สารนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การคณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยเกริก).
- ธัญธิภา แก้วแสง. (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)”. วารสารวิชาการ **Veridian E-Journal** กลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ. 9(3), 1-15.
- ภัทรพรรณ แซ่ตั้ง. (2558). “ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์การและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”. วารสารวิชาการ**Veridian E-Journal** กลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 8(3), 1-16.
- นภารัตน์ ด้านกลาง. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).

บรรณานุกรม

- นฤคต มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นริสา จิตรสมนึก. (2543). **การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: ความคาดหวังกับการ พัฒนา การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยขอนแก่น.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- นาริรัตน์สร้อยสกุล. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจเรตำรวจในสำนักงานจเรตำรวจ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- นุรเกียรติ์ วิริยะสุบรรณ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ แบบบริษัทกับ จิตสำนึกกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แห่งหนึ่ง.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ปัจเจก ทัพพรหม. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อ องค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน).** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต , คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา , คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).
- วราภรณ์สกุลรัมย์. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนใน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).
- วไลพร เจริญพร. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัทไทไวน์แอนด์เคบีล เซอวิเชส จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วัชรวิหังนุช. (2550). **การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและ ความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต , คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม

- สุพิชฌาย์ ลีมิตรสกุลไทย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน
แห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และ
ศิลปะ, 11(1), 1-13.
- สุธี ขวัญเงิน. (2559). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สืบศักดิ์สืบสกุล. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจใน
สถานีตำรวจภูธร สังกัด ตำรวจภูธร ภาค 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อารีสังข์ศิลป์ชัย. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).

BIBLIOGRAPHY

- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization." **Journal of Occupational Psychology**.63.
- Akao, Y., & Mizuno, S. (1993). **QFD: The customer-driven approach to quality planning and development**. Tokyo: Asian Productivity.
- Casio, W. F. (2003). **Managing Human Resource: Productivity Quality of Work Life, Profit**. Boston: McGraw Hill.
- Goetsch, D., & Davis, S. (1995). **Total quality management**. New York: McGraw-Hill.
- Huse, E. F., and Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. Minnesota: West Publishing.
- Oliver et al. (1996). **Quality of life and Mental Health Service**. London: Routledge, The Pursuit of Happiness.
- Steers Richard M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. **Administrative Science quarterly**. 1977.45-46.

ภาคผนวก

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงาน
งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ"

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งข้อมูล
ที่ได้จะเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการนำไปปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อ
ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด สำนักงาน
งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการตำรวจใน
สังกัด สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด
สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ขอให้ตอบครบทุกข้อตาม
ความเป็นจริงคำตอบเหล่านี้จะไม่มีผลใด ๆ ต่อท่านและหน่วยงานของท่าน โดยท่านไม่ต้องระบุชื่อ
ลงในแบบสอบถามข้อมูลที่ท่านตอบมาทุกข้อผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัย
ในลักษณะรวมไม่ใช่เสนอเป็นรายบุคคล

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ลงในช่องที่ตรงกับโปรดอ่านข้อความในข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ความ
คิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

1) ต่ำกว่า 30 ปี

2) 31 – 40 ปี

2) 41-50 ปี

4) มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับชั้นทางราชการ

1) ชั้นประทวน

2) ชั้นสัญญาบัตร

4. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1) น้อยกว่า 5 ปี

2) 5-10 ปี

3) 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : ลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงาน

ตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัด สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ความมีอิสระในการทำงาน					
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้					
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนงานไว้แล้ว และคอยควบคุมการทำงานอย่างเข้มงวด					
3. ท่านสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการ ทำงานเองได้					
ความหลากหลายของงาน					
1. งานที่ท่านทำได้ใช้ความรู้ในหลายๆด้าน					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานที่ แตกต่างจากเดิมให้รับผิดชอบอยู่เสมอ					
3. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความน่าสนใจ					
ความเข้าใจในงาน					
1. ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ ท่านรับผิดชอบ					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยได้รับคำแนะนำจากผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ในบางครั้ง					
3. ท่านมีความเข้าใจการดำเนินงานเมื่อ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้					

ลักษณะของงานข้าราชการตำรวจในสังกัด สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ผลตอบรับในงาน					
1. ท่านมีโอกาสได้รับทราบผลประเมินการปฏิบัติงานของท่านภายหลังการประเมินผลงาน					
2. ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
3. ในปีที่ผ่านมาท่านคิดว่าการประเมินผลงานของท่านตรงกับความเป็นจริง					
การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน					
2. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การได้เป็นอย่างดี					
3. เมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงานท่านไม่ได้แก้ไขปัญหาเองตามลำพัง					

**ส่วนที่ 3 : ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและ
การเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเพื่อเพื่อบอกระดับความคิดเห็นด้านนั้น้นทางการให้
สอดคล้องกับความเป็นจริง

ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและ การเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ความสำคัญต่อองค์กร					
1. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายต่อหน่วยงาน					
2. ท่านมีโอกาสนในการออกความคิดเห็นหรือ เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ องค์กร					
3. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติให้ ความสำคัญเท่ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
ความพึงพอใจขององค์กร					
1. เงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและ สวัสดิการของหน่วยงานของท่านได้คุ้มค่ากับ การที่ท่านได้ทุ่มเทและอุทิศให้แก่องค์กร					
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมในการ ประเมินผลงานและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ					
3. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านสามารถเป็น หลักประกันให้กับครอบครัวได้					

ประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและ การเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ความคาดหวังในองค์กร					
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบในขณะนี้เป็ นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของ ท่าน					
2. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการ เข้ารับการฝึกอบรมดูงานหรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถ					
3. ในหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน โดยไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก					
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมและองค์กร					
1. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อน ร่วมงานและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาใน การปฏิบัติงาน					
2. ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานของ ท่านได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
3. ในองค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้งหรือ แบ่งเป็นหลายกลุ่มหลายพวก					

**ส่วนที่ 4 : ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเพื่อเพื่อบอกระดับความคิดเห็นด้านนั้น้นทางการให้
สอดคล้องกับความเป็นจริง

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจใน สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ความเชื่อมั่นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีความ เหมาะสม					
2. กฎ ระเบียบ การบังคับบัญชาที่หน่วยงานกำหนด สามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้					
3. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กรของท่าน					
4. ท่านมีความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่งกับนโยบายการ ดำเนินงานของหน่วยงานของท่าน					
5. ท่านคิดเสมอว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเสมือน ปัญหาของตัวเอง					
ความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ให้กับการ ปฏิบัติงาน					
2. ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของ หน่วยงาน					
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะเลเวลเวลาที่ งานเลิกไปแล้ว					

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจใน สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน					
4. บ่อยครั้งที่ท่านนำงานที่รับผิดชอบกลับไปทำต่อ ที่บ้าน					
5. ท่านทำงานด้วยความพยายามเต็มที่โดยไม่ให้เกิด ความผิดพลาด					
ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป					
1. ท่านมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป					
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ตัดสินใจทำงานที่ หน่วยงานนี้					
3. ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะขอย้ายจากตำรวจใน สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน เพื่อไป ทำงานที่อื่น					
4. แม้ว่างานใหม่จะมีเงินเดือนสูงกว่าท่านก็เต็มใจที่ จะทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป					
5. ท่านมีความตั้งใจที่หน่วยงานนี้ไปตลอดทราบ เท่าที่องค์กรยังอยู่					

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ร้อยตำรวจโท เกรียงศักดิ์ จินดาวณิชย์
วัน เดือน ปีเกิด	9 มิถุนายน 2536
สถานที่เกิด	ขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2555 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาการจัดการ ท่องเที่ยวคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2560 หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม พ.ศ. 2563 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2560 ทำงานที่สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ