

สาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบัญชาการตำรวจ สำนักรงานตำรวจแห่งชาติ

CAUSES AND EFFECTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF POLICE OFFICERS
UNDER THE POLICE EDUCATION BUREAU, THE ROYAL THAI POLICE

นิธิธรรม สุณาลัย¹ และ รวิภา ธรรมโชติ²

Nithithum Sunalai and Ravipha Thammachot

Article History

Received: 09-06-2022; Revised: 20-08-2022; Accepted: 27-08-2022

<https://doi.org/10.14456/issc.2023.44>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจ (2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและการจัดการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (3) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและการจัดการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร และ (4) ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการสำรวจ ซึ่งมีแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีหน่วยวิเคราะห์ คือ บุคคล จากข้าราชการตำรวจที่อยู่ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจ สำนักรงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 535 นาย และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน เพื่อเก็บแบบสอบถาม โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมได้มีทั้งสิ้น 308 คน ใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในการทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรการจัดการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (DE = 0.45 และ 0.47) และมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (DE = 0.27 และ 0.21)
- 3) ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรการจัดการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (IE = 0.53 และ 0.44) ผ่านความผูกพันต่อองค์กร

¹⁻² สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Public Administration, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

E-mail: pattaratiwat@gmail.com *Corresponding author

4) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ($DE = 0.30$)

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า การเสริมสร้างให้ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น ต้องมี นโยบายการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจและการให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดเข้ามามีส่วนในการจัดการแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของตน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในทางที่ดีขึ้น นโยบายดังกล่าวควรดำเนินการเร่งด่วน สิ่งเหล่านี้ คือ สิ่งที่มีผู้บังคับบัญชาสามารถทำได้เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลในทุกภารกิจ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; การจัดการแบบมีส่วนร่วม; ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ABSTRACT

In this dissertation, the researcher examines (1) the level of the organizational commitment of police officers under the Police Education Bureau; analyzes (2) the direct influence of the quality of the work life and participative management on the organizational commitment and performance effectiveness; analyzes (3) the indirect influence of the quality of the work life and participative management on performance effectiveness through organizational commitment; and investigates (4) the influence of the organizational commitment on performance effectiveness. The technique of quantitative research investigation was employed using a survey with a questionnaire as the research instrument to collect data. The analysis unit was at a person level with 535 police officers under the Police Education Bureau, the Royal Thai Police. The technique of proportional stratified random sampling was used to obtain 308 members of the sample population to collect data using a questionnaire. The technique of structural equation modeling was used in a hypothesis test.

Findings are as follows:

- 1.) The level of the organizational commitment consisting of emotional commitment, retention commitment, and normative commitment overall was at a high level.
- 2) The variable of the quality of the work life and the variable of participative management exhibited direct influence on organizational commitment ($DE = 0.45$ and 0.47) and direct influence on performance effectiveness ($DE = 0.27$ and 0.21).
- 3) The variable of the quality of the work life and the variable of participative management exhibited indirect influence on performance effectiveness ($IE = 0.53$ and 0.44) through organizational commitment.
- 4) The variable of organizational commitment exhibited direct influence on performance effectiveness ($DE = 0.30$).

From the research findings, the researcher has the following recommendations. There is policy to raise the quality of the work life level and the quality of the work life of the police officers or an allowance for police officers to participate in participative management in the administration will affect organizational commitment

and performance effectiveness. This policy should be conducted immediately. All of these can be practiced by superiors to enhance organizational commitment and to increase performance efficiency to succeed in all missions.

Keywords: Organizational Commitment; Quality of the work life; Participative Management; Performance Effectiveness; Police Officers Under the Police Education Bureau, the Royal Thai Police

1. บทนำ

“ตำรวจเป็นเสาหลักของความยุติธรรมเพราะเป็นผู้จับ ผู้สอบสวน ส่งอัยการทบทวน แล้วมาถึงศาล ศาลก็ทบทวนอีกครั้งหนึ่ง แต่อะไรที่พื้นฐานมันไม่หนักแน่น พื้นฐานมันชำรุด แนนอนกระบวนการหรือบ้านหลังนั้นย่อมไม่เข้มแข็ง หรือไม่แข็งแรงอยู่ในตัว เพราะฉะนั้น ถ้ากระบวนการยุติธรรมเบื้องต้นในทางอาญา ไม่ชัดเจน ไม่สง่างาม ไม่สุจริต แนนอนสิ่งที่ต่อยอดขึ้นไปคือคนข้างจะโคลงเคลง และไม่มั่นคง ” (ไกรฤกษ์ เกษมสันต์, 2561 หน้า 1) จากคำพูดดังกล่าวนี้ ทำให้ทราบว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นต้นทางขั้นต้นของกระบวนการยุติธรรม มีภารกิจ มีอำนาจหน้าที่สำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนสร้างความผาสุกให้บังเกิดแก่ประชาชน

ในปัจจุบันพบว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติประสบปัญหาที่สำคัญในเรื่องของการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจที่ไม่เป็นธรรม ทำให้เกิดปัญหาต่อข้าราชการตำรวจที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เขาเหล่านั้นเกิดความรู้สึกท้อแท้ หหมดหวัง หหมดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่มี ความผูกพันกับองค์กรอันนำไปสู่การลาออก ย้ายที่ทำงานหรือการเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่นในที่สุด เมื่อมาดูสถานภาพกำลังพลที่สังกัดกองสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำการสำรวจ ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2564 พบว่ายอดกำลังพลของข้าราชการตำรวจ รวมทั้งสิ้น 219,496 นาย เมื่อเทียบเป็นอัตราส่วนจำนวนของข้าราชการตำรวจเทียบกับจำนวนประชากรไทย พบว่า จำนวนข้าราชการตำรวจ 1 นาย นั้นมีอัตราส่วนต่อจำนวนประชาชน 300 คน ดังนั้น หากมีข้าราชการตำรวจลาออก หรือย้ายไปประกอบอาชีพอื่นอีก ย่อมทำให้จำนวนข้าราชการตำรวจที่ลดลงนั้นไม่เพียงพอต่อภารกิจที่แต่ละนายได้รับ ย่อมทำให้กระทบถึงภารกิจในการรักษาความปลอดภัยให้แก่ประชาชนตามมาอย่างแน่นอน

กองบัญชาการศึกษาคือหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบให้คำแนะนำและเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการศึกษาคือหน่วยงานในสังกัด ปัญหาสำคัญในปัจจุบันของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการศึกษาคือ มีจำนวนข้าราชการตำรวจในสังกัดลาออกจากราชการและเข้าร่วมโครงการปรับเปลี่ยนกำลังพลในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งแสดงถึงปัญหาความผูกพันของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการศึกษาคือ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาให้บุคลากรภายในองค์กรยังคงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะรักษาทรัพยากรบุคคลไว้ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน เพื่อบุคลากรเหล่านั้นพร้อมที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบัญชาการศึกษาคือแล้ว สิ่งสำคัญที่ต้องทำการศึกษาควบคู่กันไป คือประสิทธิผล

การปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์การที่กระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีผลการวิจัยแสดงว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในหน่วยงานอันประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และปัจจัยการจัดการแบบมีส่วนร่วมซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานใช้ดุลพินิจในการทำงานและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทีมงาน ทั้งสองปัจจัยส่งผลให้พนักงานในองค์การเกิดความผูกพันและมีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสำเร็จทุกภารกิจขององค์การ

ตามที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนั้นสามารถตระหนักได้ถึงความสำคัญและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจ สำนักรักษาความสงบแห่งชาติ เพราะเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การเป็นเรื่องที่สำคัญ แต่ในปัจจุบันนั้นสำนักรักษาความสงบแห่งชาติยังไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาในเรื่อง “สาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจ สำนักรักษาความสงบแห่งชาติ” เพื่อพิจารณาว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจ เหล่านี้มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับใดและเน้นศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัด รวมไปถึงความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำผลของการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการสร้างกลยุทธ์เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจให้สูงขึ้น และหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและการจัดการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและการจัดการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์การ
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมวรรณกรรมจาก แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการต่าง ๆ กำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัย ดังนี้ ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ (commitment) ผู้วิจัยได้นำมาจากแนวความคิดของ Memili & Welsh (2012, p. 258) Allen & Meyer (1990, p. 12) และ Shaw, Delery, & Abdulla (2003, p. 1027) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (affective organizational commitment) หมายถึงการแสดงถึงความรักใคร่ทางอารมณ์ต่อองค์การ การแสดงตัวกับองค์การ และการเกี่ยวข้องกับองค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuous organizational commitment) หมายถึง การรับรู้ต้นทุนที่ต้องเสียไปจากการลาออกจากองค์การ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่า จะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative organizational commitment) หมายถึง การรับรู้หนี้บุญคุณที่ยังคงค้างอยู่กับองค์กร ความผูกพันนี้เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร รู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์กรต่อไป แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร เป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่า เมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Walton (1974, p. 14) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง เนื่องจากการพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นมนุษย์ และพิจารณาถึงสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และสังคม ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีองค์ประกอบที่สามารถประเมินคุณภาพชีวิต การทำงานได้ครอบคลุมทั้งมิติด้านการทำงาน มิติด้านส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจและสังคม มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการทำงานในองค์กรนี้เพียงพอในการดำรงชีวิต ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับการทำงานในตำแหน่งที่พนักงานรับผิดชอบ

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยสำหรับการทำงานของพนักงาน สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอสำหรับการทำงาน และสถานที่ทำงานของพนักงานปราศจากเสียงรบกวนอื่นใด

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง พนักงานเคยเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน ในระหว่างที่ทำงานในองค์กร พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและพนักงานรู้สึกว่า งานที่พนักงานทำอยู่มีความมั่นคง

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงาน และพนักงานรู้สึกว่างานของพนักงานมีความท้าทาย

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง พนักงานได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน และพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรแฝงการจัดการแบบมีส่วนร่วม (participative management) ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Park, Lee & Kim, 2016 ; Gahlawat & Kundu, 2019 ; Okiomah, 2020) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participative decision making) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงานและการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ตลอดจนพนักงานสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ

2. การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานใช้ดุลพินิจในการทำงาน (autonomy at work) หมายถึง ผู้บังคับบัญชานุญาตให้พนักงานใช้ดุลพินิจในการทำงานบางอย่างได้และองค์กรให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่พนักงานในการทำงานอย่างเพียงพอ ตลอดจนพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน

3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทีมงาน (promoting employee involvement) หมายถึง การแก้ปัญหาการทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีม และองค์กรส่งเสริมให้ทีมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ตัวแปรแฝงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (performance effectiveness) ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Steers (1977, p. 226) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังนี้

1. การบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงาน (performance goal achievement) หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้และทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง ตลอดจนมีความภาคภูมิใจและรู้สึกมีเกียรติต่อการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

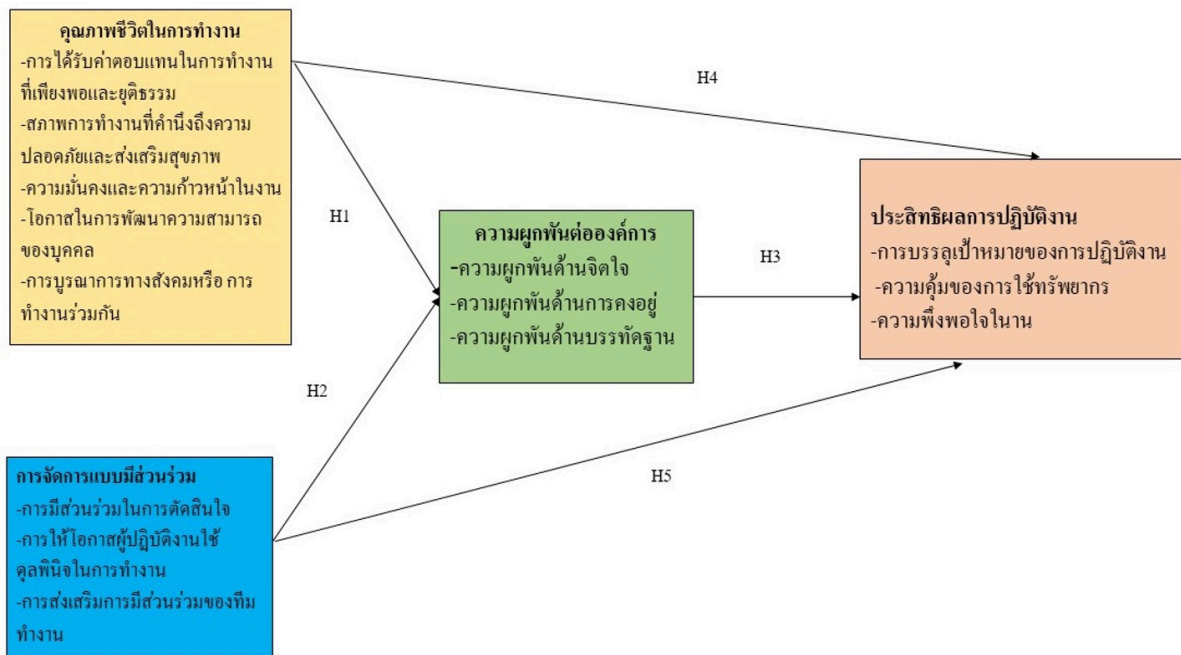
2. ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (cost-effective resources) หมายถึง พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานที่ปฏิบัติได้ทันทั่วทั้งที่ ตลอดจนสามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด

3. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) หมายถึง พนักงานพอใจเมื่อได้รับมอบหมายงานตามความถนัด ตลอดจนพอใจต่อคุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากงานที่ทำ นอกจากนี้ ยังมีความภาคภูมิใจเมื่อได้รับคำชื่นชมและยกย่อง

จากตัวแปรดังกล่าว ได้พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



4. สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนอสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 (H2) การจัดการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 (H3) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 4 (H4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 5 (H5) การจัดการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 6 (H6) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 7 (H7) การจัดการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร

5. ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งระดับชั้นสัญญาบัตรและระดับชั้นประทวน ประจำปีงบประมาณ 2565 จำนวน 535 นาย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้กฎอย่างง่ายว่าด้วยอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ควรเป็น 10-20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2010) จึงประมาณขนาดตัวอย่างตามข้อกำหนดนี้ คือ มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในกรณีวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งหมด 14 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดขนาดตัวอย่างทั้งหมด 280 คน (20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้) และเพื่อให้ครอบคลุมและป้องกันความผิดพลาดจากจำนวนแบบสอบถามที่ต้องการ จึงเก็บกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 308 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ซึ่งคำนวณอัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการตำรวจในกองบังคับการที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจ 7 กองบังคับการ ได้แก่ กองบังคับการอำนวยการ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา กองการสอบ วิทยาลัยการตำรวจ กลุ่มงานอาจารย์ กองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลาง ศูนย์ฝึกอบรมยุทธวิธีตำรวจกลาง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามจากเครื่องมือที่มีผู้คิดค้นและทำการทดสอบแล้วเพื่อวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ 1) ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดัดแปลงจากมาตรวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) 2) การจัดการแบบมีส่วนร่วม ดัดแปลงจากมาตรวัดของ Park, Lee & Kim (2016); Gahlawat & Kundu (2019); Okiomah (2020) 3) ความผูกพันต่อองค์กร ดัดแปลงจากมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร ของ Allen & Meyer (1990) 4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานจากมาตรวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ Steers (1977) โดยเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจในเนื้อหาของแบบสอบถามเดิม ซึ่งเป็นภาษาอังกฤษ จากนั้นจึงทำการแปลข้อความจากภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทย ด้วยเทคนิคการแปลย้อนกลับของนันทกา สวัสดิพานิช และสุจิตรา เทียนสวัสดิ์ (2554) จากนั้น จึงนำแบบสอบถามไปทดสอบตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient: α) ของแบบสอบถาม พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.941-0.947 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่า 0.8 ขึ้นไป (Eisinga et al., 2012) แสดงว่าเครื่องมือแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

ทำการตรวจสอบปัญหาตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเองสูง (Multicollinearity) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ดังแสดงในตารางที่ 2 ซึ่งพบว่ามีค่าไม่เกิน 0.80 จึงนำไปทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Assessment of model fit) ซึ่งพบว่า องค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การจัดการแบบมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงนำไปใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุต่อไป

ตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในการวิจัย

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การจัดการแบบมีส่วนร่วม	ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	1.000			
การจัดการแบบมีส่วนร่วม	0.519**	1.000		
ความผูกพันต่อองค์กร	0.681**	0.425**	1.000	
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	0.572**	0.457**	0.621**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำจดหมายขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยและจดหมายแนะนำตัวไปเข้าพบผู้กำกับการทุกฝ่ายที่อยู่ในสังกัดกองบังคับการทั้ง 7 กองบังคับการ ของกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยกลับไปรับแบบสอบถามที่กรอกเรียบร้อยแล้วตามเวลานัดหมาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลที่รวบรวมได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้สถิติต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดล

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุ การตรวจสอบอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมระหว่างของตัวแปรในโมเดลการวิจัย ทำการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) กำหนดค่า Goodness of fit (Hair et al., 2010, p. 665) ตามเกณฑ์ดังนี้ $p\text{-value} > 0.05$, $X^2 / df \leq 2.00$, $GFI > 0.90$, $AGFI > 0.90$, $CFI > 0.90$, $RMSEA < 0.05$, $RMR < 0.05$

6. ผลการวิจัย

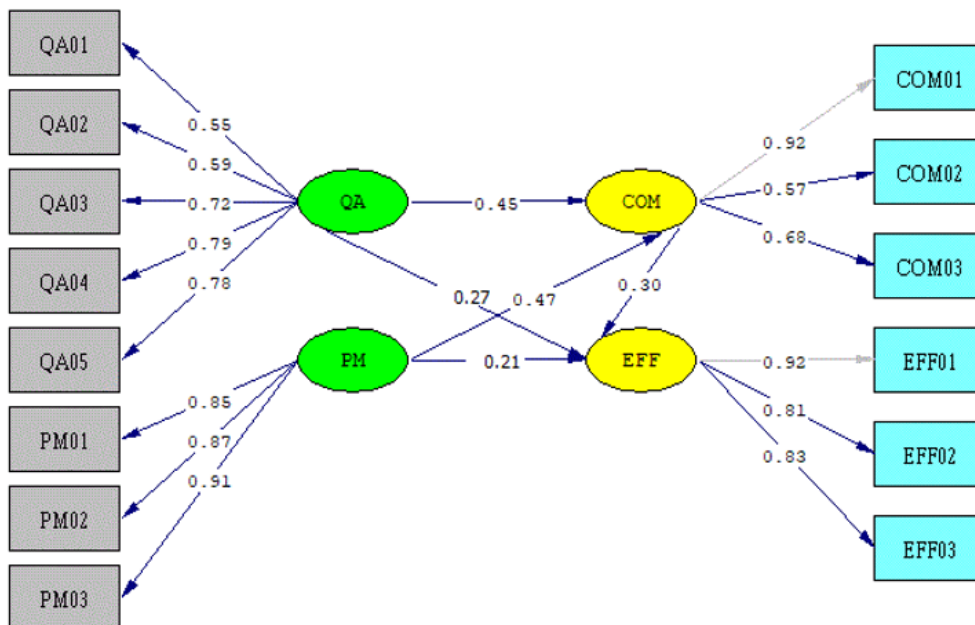
นำเสนอผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, $SD=0.75$) รายด้านพบว่า ด้าน “ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.21$, $SD=0.79$) รองลงมาด้าน “ความผูกพันด้านจิตใจ” ($\bar{X}=3.84$, $SD=0.77$) และด้าน “ความผูกพันด้านการคงอยู่” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.60$, $SD=1.00$)

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและการจัดการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานพบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ $p\text{-value} = 0.39$, $X^2 / df = 1.05$, $GFI = 0.98$, $AGFI=0.95$, $CFI=1.00$, $RMSEA=0.01$, $RMR=0.03$ (Hair et al., 2010) นำเสนอได้ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2

โมเดลสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจ



*หมายเหตุ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QA) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (QA01) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QA02) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (QA03) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (QA04) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (QA05) การจัดการแบบมีส่วนร่วม (PM) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (PM01) การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานใช้ดุลพินิจในการทำงาน (PM02) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทีมงาน (PM03) ความผูกพันต่อองค์กร (COM) ความผูกพันด้านจิตใจ (COM01) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (COM02) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (COM3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (EFF) ตัวแปรสังเกตได้ภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงาน (EFF1) ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (EFF2) ความพึงพอใจในงาน (EFF3)

จากภาพที่ 2 อธิบายได้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p value < .05) การจัดการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p value < .05) ทั้งตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานและการจัดการแบบมีส่วนร่วม ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 80.0 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p value < .05) การจัดการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p value < .05)

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและการจัดการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กรที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.135 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p value < .05)

การจัดการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กรที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.141 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p value < .05)

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p value < .05) ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน การจัดการแบบมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.0

ผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ที่ 3 และ 4 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตัวแปรผล	ความผูกพันต่อองค์กร			ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.45 (4.18**)	-	0.45 (4.18**)	0.27 (4.62*)	0.135 (3.23**)	0.405 (5.87**)
การจัดการแบบมีส่วนร่วม	0.47 (4.41**)	-	0.47 (4.41**)	0.21 (2.36**)	0.141 (3.78**)	0.351 (5.25**)
ความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	0.30 (3.15**)	-	0.30 (3.15**)
R ²	0.80			0.46		

DE = Direct Effect (อิทธิพลทางตรง) IE = Indirect Effect (อิทธิพลทางอ้อม) TE = Total Effect (อิทธิพลรวม)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยทั้งหมดสามารถตอบสนองสมมติฐานการวิจัยได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 (H1) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร	ผ่านเกณฑ์
สมมติฐานที่ 2 (H2) การจัดการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร	ผ่านเกณฑ์
สมมติฐานที่ 3 (H3) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ผ่านเกณฑ์
สมมติฐานที่ 4 (H4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ผ่านเกณฑ์
สมมติฐานที่ 5 (H5) การจัดการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ผ่านเกณฑ์
สมมติฐานที่ 6 (H6) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร	ผ่านเกณฑ์
สมมติฐานที่ 7 (H7) การจัดการแบบมีส่วนร่วมอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร	ผ่านเกณฑ์

7. อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากการรับรู้หนี้บุญคุณที่ข้าราชการตำรวจในแต่ละกองบังคับการยังรู้สึกว่าตนเองยังคงติดค้างอยู่กับกองบัญชาการการศึกษา ความผูกพันนี้เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมตั้งแต่ก่อนเข้ารับราชการตำรวจ มาจากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว และเมื่อเข้ามารับราชการตำรวจแล้ว ได้มีการอบรมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา จนเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นในจิตใจ เพื่อตอบแทนสิ่งที่ตนเองได้รับจากองค์การ รู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ตนเองจะต้องทำงานกับองค์การต่อไป โดยแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นการมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่ข้าราชการตำรวจจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในกองบัญชาการการศึกษา

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและการจัดการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพล เจริญเวช และชินโสณวิสิฐนิกิจา (2561), Leitão, Pereira & Gonçalves. (2019), Nasirizade et al. (2017) และ Taghavi et al. (2014) ที่ต่างพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและการจัดการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การก่อให้เกิดผลที่ดีต่อองค์การ นั่นคือ เพิ่มความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ หงส์เกียรติขจร วิทมา ธรรมเจริญ รุ่งรัตน์ เชื้อแก้ว (2562), Ramawickrama et al. (2019) และ Widayanti & Palupiningdyah (2019) ที่ต่างพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์การ และจากผลการวิจัยที่พบว่า การจัดการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า การจัดการแบบมีส่วนร่วม เกิดจากการที่องค์การต่าง ๆ พยายามแก้ปัญหาขององค์กรด้วยการเน้นให้มนุษย์ที่มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์การทำให้พนักงานมีความรู้สึกต่าง ๆ กับองค์การตั้งแต่การร่วมตัดสินใจ การทำงานเป็นทีมและการมอบหมายงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ทำให้เพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gahlawat & Kundu (2019) และ Njuguna, Mulit & Wainaina (2021) ซึ่งต่างพบว่า การจัดการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์การ

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า สมาชิกขององค์การมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พุ่มเทพละกำลัง และความสามารถ ร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อความสำเร็จของงาน และบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จะกล่าวถึงแต่ด้านบวกขององค์การ ร่วมกันแก้ไขปัญหา ต้องการอยู่ในองค์การ ไม่คิดย้ายออกไปทำงานที่อื่นและพัฒนาองค์การ สร้างสรรคงานที่มีคุณค่า สร้างมูลค่าเพิ่มให้เป็นที่ประจักษ์ของผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้เสียและสังคม ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญร่วมที่ขาดไม่ได้

ในการบริหารองค์การต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของปานกมล ทรัพย์สาร และกัลยาณี เสนาสู (2559), สมศิริ จิตรประเสริฐ เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และบุญเลิศ ไพรินทร์ (2556), Gopal & Gosain (2010) และ Paramita et al. (2010) ซึ่งต่างพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

8. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. ฝ่ายอำนวยการในแต่ละหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะทราบว่ามีหน่วยงานใดมีความอ่อนแอ ข้าราชการตำรวจมีแนวโน้มที่จะย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ที่หน่วยงานอื่น หรือแม้กระทั่งลาออกจากราชการ และนำผลจากการสำรวจดังกล่าวไปให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงในสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ทราบ เพื่อหาสาเหตุและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแรงจูงใจที่จะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การนั้นต่อไป

2. นโยบายการยกระดับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจหรือการให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดเข้ามามีส่วนในการจัดการแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของตน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เป็นนโยบายที่ควรปฏิบัติอย่างเร่งด่วน สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมอบนโยบายให้ฝ่ายอำนวยการในแต่ละหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงในเรื่องความผูกพันต่อองค์การที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในทางที่ดีขึ้น สิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาสามารถทำได้เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การและเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลในทุกภารกิจ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. งานวิจัยในอนาคตควรมีการศึกษาผลในทางลึกลับของคุณภาพชีวิตในการทำงานการจัดการแบบมีส่วนร่วมต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ควรทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การกับกองบัญชาการอื่น ๆ ที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีต่อสาเหตุและผลต่อความผูกพันต่อองค์การและส่งผลมาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

รายการอ้างอิง

- ไกรฤกษ์ เกษมสันต์. (2561, 30 เมษายน). *ตำรวจเป็นเสาหลักของความยุติธรรม*. <https://www.matichon.co.th>
- นันทกา สวัสดิพานิช และสุจิตรา เทียนสวัสดิ์. (2554). การแปลเครื่องมือเพื่อใช้ในงานวิจัยข้ามวัฒนธรรม: เทคนิคและประเด็นที่ต้องพิจารณา. *วารสารสภาการพยาบาล*, 26(1), 19-28.
- ปานกมล ทรัพย์สารและกัลยาณี เสนาสู. (2559). ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างความผูกพันต่อองค์การการสร้างเสริมความสามารถของพนักงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารช่อพะยอม*, 27(2), 63-72.
- ปาริชาติ หงส์เกียรติจิกร วิทมา ธรรมเจริญ และรุ่งรัตน์ เชื้อแก้ว. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและการปฏิบัติงาน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 39(1), 96-119.
- วัชรพล เจริญเวชและชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 11(2), 2677-2693.

- สมศิริ จิตรประเสริฐ เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และบุญเลิศ ไพรินทร์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในโรงเรียนจำอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 7(2), 156-169.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(4), 1-18.
- Eisinga R., et al. (2012). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach or Spearman-Brown. *International Journal of Public Health*, 58(4), 637-42.
- Gahlawat, N. & Kundu, S.C (2019). Participatory HRM and firm performance: Unlocking the box through organizational climate and employee outcomes. *Employee Relations: The International Journal*, 41(5), 1098-1119.
- Gopal,A & Gosain,S. (2010). The Role of Organizational Controls and Boundary Spanning in Software Development Outsourcing: Implications for Project Performance. *Information Systems Research*, 21(4), 960-982.
- Hair, J. F. et al. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Leitão, J., Pereira, D. & Gonçalves,A. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), E3803.
- Memili, E., & Welsh, D. H. B. (2012). Towards a theory of non-family employees' organizational identification. *Journal of Technology Management in China*, 7(3), 255-269.
- Nasirizade,M. et al.(2017).The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Effectiveness Among Hospital Nurses. *Modern Care Journal*, 14(1), E63815.
- Njuguna,E.N., Mulit,J.V. & Wainaina,L. (2021). Participatory management initiatives, employees commitment and employees' performance: An exploratory study among employees in water service providers in Kenya. *International Journal of Health Economics and Management*, 10(7), 1-8.
- Okiomah, O.P. (2020). Participatory management and organizational performance of manufacturing firms rivers state. *International Academy. Journal of Business Administration Annals*, 6(1), 43-50.
- Paramita1,E., Lumbanraja,P. & Absah,Y. (2010).The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*, 7(3), 273-286.
- Park, J., Lee, K.-H., Kim, P.S. (2016). Participative management and perceived organizational performance : The moderating effects of innovative organizational culture. *Public Performance and Management Review*, 39(2), 316-336.
- Ramawickrama, J.,Opatha,H.H.D.N. & Pushpakumari (2019). Mediating Role of Organizational Commitment on the Relationship between Quality of Work Life and Job Performance: A Study on Station Masters in Sri Lanka Railways, South Asian. *Journal of Management; New Delhi*, 26(3), 7-29.

- Shaw, J.D., Delery, J.E. and Abdulla, M.H.A. (2003). Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country. *Journal of Business Research*, 56(5), 1021-1030.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. Goodyear.
- Taghavi.S. et al.(2014). A study of the relationship between quality of work life and performance effectiveness of high school teachers' in Shirvan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(1). 1-7.
- Walton, R.(1973). Quality of Working Life: What is it? Sloan. *Management Review*, 1(5),11-21.
- Widayanti,W. & Palupiningdyah (2019). The Effect of Quality of Work life and motional Intelligence on Performance as variable organizational commitment through mediation. *Management Analysis Journal*, 8(1),68-78.