ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี

Factors Affecting Work Engagement of Non-Commissioned Police officers in Provincial Police Stations Dan Makham Tia Kanchanaburi Province

Received: 9 June 2024
Revised: 18 June 2024
Accepted: 23 June 2024

ไวโรจน์ แน่นพิมาย
Wairod Nanpimy
นักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Master Student of Public Administration Southeast Asia University
*Corresponding Author Email: wairod53.n@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี และ 2. เพื่อศึกษานำผลการศึกษามาเป็นข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ มีเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 115 คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจงทั้งหมด แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.88, S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านองค์กร ($\bar{x}$= 3.82, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ด้านงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.69) ด้านการพัฒนา ($\bar{x}$= 3.79, S.D. = 0.70) และด้านด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$= 3.75, S.D. = 0.60) และ 2) ข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย 2.1) ด้านองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.56, S.D. = 0.55) 2.2) ด้านงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.69) 2.3) ด้านการพัฒนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.54, S.D. = 0.48) และ 2.4) ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.75, S.D. = 0.60)

คำสำคัญ: ปัจจัย, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการตำรวจ

Abstract

This research consists purposes were 1. to study the level of factors affecting work engagement of non-commissioned police officers in Dan Makham Tia Provincial Police Station Kanchanaburi Province and 2. to study and use the results of the study as recommendations for building engagement in the work of non-commissioned police officers in Dan Makham Tia Police Station Kanchanaburi Province. is a quantitative research The research tool was a questionnaire with a sample group of non-commissioned police officers in Dan Makham Tia Provincial Police Station Kanchanaburi Province 115 people, all from purposive selection. The data collected from the questionnaire was then analyzed using descriptive statistics

consisting of percentage, mean, and standard deviation. The results of the research found that 1) Factors affecting work engagement of non-commissioned police officers in Dan Makham Tia Provincial Police Station. Kanchanaburi Province as a whole is at a high level ($\bar{x}$= 3.88, S.D. = 0.75) and when considering each aspect in order from highest to lowest average, it is the organization aspect ($\bar{x}$= 3.82, S.D. = 0.65), followed by the aspect The work performed ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.69), the development aspect ($\bar{x}$= 3.79, S.D. = 0.70), and the compensation aspect had the lowest average values ($\bar{x}$= 3.75, S.D. = 0.60) and 2) the suggestions in Creating a bond in the work of non-commissioned police officers in Dan Makham Tia Police Station. Kanchanaburi Province consists of 2.1) Organization aspect, overall, is at a high level ($\bar{x}$= 3.56, S.D. = 0.55) 2.2) Work performed, overall, is at a high level ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.69) 2.3) Development aspect Overall, it is at a high level ($\bar{x}$= 3.54, S.D. = 0.48) and 2.4) Remuneration, overall, is at a high level ($\bar{x}$= 3.75, S.D. = 0.60).

Keywords: Factor, Engagement, Police

บทนำ

“คน” จึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน เป็นกำลังสำคัญที่ช่วยผลักดันองค์การขับเคลื่อนไปข้างหน้าให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หากองค์การใดไม่มีทรัพยากรมนุษย์หรือมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีคุณภาพขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดทัศนคติที่เหมาะสม องค์การจำเป็นต้องธำรงรักษาให้สมาชิกขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สร้างขวัญกำลังใจ สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจัดสรรสวัสดิการ พัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Lift: QWL) ที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต เมื่อสมาชิกในองค์การมีความผูกพันองค์การ จะสามารถทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจในการทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2545, น.14-15)

ข้าราชการตำรวจ ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในสังคม พวกเขาต้องมีความรู้และทักษะในการบังคับใช้กฎหมาย การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รวมถึงการให้บริการประชาชนในกรณีฉุกเฉิน ตำรวจยังต้องทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในการรักษาความปลอดภัย นอกจากนี้ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องก็เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในประเทศไทย มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในสังคม ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจะต้องปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ เช่น การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การบังคับใช้กฎหมาย การตรวจตราและควบคุมความสงบเรียบร้อยในพื้นที่รับผิดชอบ รวมถึงการให้บริการประชาชนในกรณีฉุกเฉินหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ ยังต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัยตามความเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยหน้าที่หลักของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนคือการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด พวกเขาต้องทำการตรวจตราพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อควบคุมความสงบเรียบร้อย และต้องพร้อมที่จะตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังต้องทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในการรักษาความปลอดภัยและความสงบสุขในท้องถิ่น อีกทั้ง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยังต้องได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ การฝึกอบรมนี้รวมถึงการเพิ่มพูนความรู้ด้านกฎหมาย การใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ใหม่ๆ ตลอดจนการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 ซึ่งปัจจุบันโดยเฉพาะมีตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่ในสังกัดยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีการพัฒนาข้าราชการตำรวจในสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานให้ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งที่จะต้องสนับสนุนข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ สร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ให้มีความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเพิ่มความร้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจและนำข้อมูลเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงความผูกพันของข้าราชการตำรวจในการสร้างเสริมความผูกพันและส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษานำผลการศึกษามาเป็นข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี

การบททวนวรรณกรรม

ยงยุทธ เกษสาคร (2542, น.163) กล่าวว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกยินดี มีความสุข และมีความเต็มใจที่จะทำงาน หรือมีทัศนคติทางบวกต่องานที่กำลังปฏิบัติในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบในการตอบสนอง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ฉะนั้นความพึงพอใจ หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึกยินดี มีความสุข และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน หรือมีทัศนคติทางบวกที่กำลังปฏิบัติอยู่ในหลาย ๆ ด้านเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคมและความรักความต้องการยกย่องและต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต อีกทั้ง การสนับสนุนเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานว่า คนเราจะมีความวิตกกังวล ซึ่งได้แก่อาการของสภาพอารมณ์ตึงเครียด ขาดความปลอดภัยหรือเกิดความหวาดหวั่น มีอาการแสดงออกต่าง ๆ ได้แก่ หม่นหมอง เคร่งเครียด หงุดหงิด อารมณ์เสียได้ง่าย กังวลใจ หวาดระแวง คิดฟุ้งซ่าน สาเหตุที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล ลักษณะงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากงานที่ปฏิบัตินั้นต้องเกี่ยวข้องกับคนซึ่งมีความต้องการที่ซับซ้อนเป็นงานที่ต้องใช้ความพยายามสูง ต้องตัดสินใจและปฏิบัติด้วยความรวดเร็ว ต้องทำงานให้มีคุณภาพ ฉะนั้นลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงานงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น งานที่มีโอกาสได้ใช้สติปัญญาในการตัดสินใจ มีโอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีเป็นที่น่าสนใจของคนอื่น มีโอกาสใช้ความชำนาญที่มีอยู่ และมีโอกาสปลอดจากการควบคุมเพื่อผู้ทำงานจะได้มีอิสระในการทำงาน หรือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเป็นกรณีพิเศษ

กิตติ คุ้มชาติ (2543, น.93-94) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษามีขวัญในการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ฉะนั้นความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้

โอเรียลลีก (O'Reilleeg, อ้างถึงในธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์การ รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงานความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์การ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์การเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การ 2) การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์การ และความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 3) การซึมซับค่านิยมองค์การ (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 115 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 115 คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจงทั้งหมด

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี และเพื่อศึกษานำผลการศึกษามาเป็นข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) ตลอดจน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item–Objective Congruence: IOC) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, น.249) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.80–1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25–0.75 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach (1951, p.274; อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2558) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 115 คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจงทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยสามารถจำแนกตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านองค์กร	3.82	0.65	มาก	1
2	ด้านงานที่ปฏิบัติ	3.80	0.69	มาก	2
3	ด้านการพัฒนา	3.79	0.70	มาก	3
4	ด้านค่าตอบแทน	3.75	0.60	มาก	4
รวม		**3.80**	**0.75**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.88, S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านองค์กร ($\bar{x}$= 3.82, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ด้านงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.69) ด้านการพัฒนา ($\bar{x}$= 3.79, S.D. = 0.70) และด้านด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$= 3.75, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

2. การศึกษานำผลการศึกษามาเป็นข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยสามารถจำแนกตามตารางที่ 2-5 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ด้านองค์กร

ด้านองค์กร		ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	หน่วยงานกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน	3.49	0.88	ปานกลาง	4
2	มีการกำหนดกฎ ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับมีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.66	0.78	มาก	3
3	มีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	3.28	0.90	ปานกลาง	5
4	มีแผนการปฏิบัติงานและนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้	3.69	0.65	มาก	1
5	เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานตามลำดับชั้น	3.68	0.72	มาก	2
รวม		**3.56**	**0.55**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ด้านองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.56, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ มีแผนการปฏิบัติงานและนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ ($\bar{x}$= 3.69, S.D. = 0.65) เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานตามลำดับชั้น ($\bar{x}$= 3.68, S.D. = 0.72) มีการกำหนดกฎ ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับมีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$= 3.66, S.D. = 0.78) หน่วยงานกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน ($\bar{x}$= 3.49, S.D. = 0.88) และมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ($\bar{x}$= 3.28, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ด้านงานที่ปฏิบัติ

ด้านงานที่ปฏิบัติ		ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.79	0.65	มาก	3
2	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.80	0.66	มาก	2
3	หน่วยงานของท่านมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา	3.78	0.69	มาก	4
4	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด	3.81	0.70	มาก	1

5	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน	3.44	0.56	ปานกลาง	5
รวม		**3.80**	**0.69**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ด้านงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด ($\bar{x}$= 3.81, S.D. = 0.70) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.66) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$= 3.79, S.D. = 0.65) หน่วยงานของท่านมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}$= 3.78, S.D. = 0.69) และหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน ($\bar{x}$= 3.44, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการพัฒนา

ด้านการพัฒนา		**ระดับความคิดเห็น**			
		$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**	**อันดับ**
1	หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง	3.49	1.01	ปานกลาง	3
2	ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.28	0.96	ปานกลาง	5
3	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.88	0.73	มาก	1
4	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน	3.67	0.78	มาก	2
5	หน่วยงานของท่านมีคู่มือ เอกสารทางวิชาการไว้ให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ	3.41	0.86	ปานกลาง	4
รวม		**3.54**	**0.48**	**มาก**	

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการพัฒนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.54, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x}$= 3.88, S.D. = 0.73) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{x}$= 3.67, S.D. = 0.78) หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$= 3.49, S.D. = 1.01) หน่วยงานของท่านมีคู่มือ เอกสารทางวิชาการไว้ให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ ($\bar{x}$= 3.41, S.D.

= 0.86) และผู้บังคับบัญชาหน่วยงานท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$= 3.28, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน		ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ความพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร	3.73	0.70	มาก	4
2	องค์กรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน	3.76	0.65	มาก	3
3	องค์กรมีการช่วยเหลือด้านสวัสดิการเงินกู้ยืม	3.77	0.66	มาก	2
4	องค์กรมีสวัสดิการที่ดีและมั่นคง	3.41	0.86	ปานกลาง	5
5	สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	3.88	0.73	มาก	1
รวม		**3.75**	**0.60**	**มาก**	

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.75, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{x}$= 3.88, S.D. = 0.73) องค์กรมีการช่วยเหลือด้านสวัสดิการเงินกู้ยืม ($\bar{x}$= 3.77, S.D. = 0.66) องค์กรจัดสวัสดิการต่าง ๆได้อย่างเพียงพอกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{x}$= 3.76, S.D. = 0.65) ความพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ($\bar{x}$= 3.73, S.D. = 0.70) และองค์กรมีสวัสดิการที่ดีและมั่นคง ($\bar{x}$= 3.41, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.88, S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านองค์กร ($\bar{x}$= 3.82, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ด้านงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.69) ด้านการพัฒนา ($\bar{x}$= 3.79, S.D. = 0.70) และด้านด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$= 3.75, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษานำผลการศึกษามาเป็นข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย 2.1) ด้านองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.56, S.D. = 0.55) 2.2) ด้านงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.69) 2.3) ด้าน

การพัฒนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.54, S.D. = 0.48) และ 2.4) ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.75, S.D. = 0.60)

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.80) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.82) รองลงมาคือ ด้านงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.80) ด้านการพัฒนาพนักงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.79) และด้านด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$= 3.75) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ 1) ระบบติดตามและประเมินผลอย่างยุติธรรม 2) เครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลที่มีมาตรฐาน 3) ผู้บังคับบัญชามีการพัฒนาและให้ข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ 4) องค์กรมีสวัสดิการที่ดีและมั่นคง (เครื่องแบบ น้ำมัน ปืน คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ๊นเตอร์ ฯลฯ) ซึ่งสอดคล้องกับเศรษฐพัส ธเนษฐ์ภัคศพง (2562) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บข้อมูลจากประชากร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านการป้องกันปราบปรามได้แก่กลุ่มที่ 1 รองผู้กำกับการ กลุ่ม ที่ 2 สารวัตรกลุ่ม ที่ 3 รองสารวัตร ผู้บังคับหมู่หรือระดับปฏิบัติการรวมจำนวน 240 คน ด้านที่ 2 ด้านสืบสวนสอบสวน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 รองผู้กำกับการ กลุ่มที่ 2 สารวัตร กลุ่มที่ 3 รองสารวัตร ผู้บังคับ หมู่หรือระดับปฏิบัติการ รวมจำนวน 240 คนของสถานีตำรวจที่ได้รับรางวัลชนะเลิศโครงการโรงพักเพื่อประชาชนสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาลในหน่วยงานหลักของกองบังคับการ 1-9 รวม 9 สถานีตำรวจและหน่วยงานสนับสนุนในระดับปฏิบัติการใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ประชากรกลุ่มตัวอย่าง รวม 480 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผลแสดงการประเมิน ค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามซึ่งมีค่าความ เชื่อมั่นรวม เท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา เชิงอนุมาน และการ วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยหลัก 7 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีค่าทางสถิติสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้เพิ่มเติมเนื้อหาและสอดคล้องกับอุษณีย์ ปานนาค (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ระดับการรับรู้ความยุติธรรมของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลตอบแทน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค9 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพ ในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรภาค9 ที่มีเพศ อายุสถานภาพ การศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน มี ระดับประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยสมรรถนะหลักในการทำงาน ด้านการยึดมั่นใน ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการรับรู้ความยุติธรรม ด้านกระบวนการส่งผลต่อประ สิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

1. ด้านองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีแผนการปฏิบัติงานและนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ มีการเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานตามลำดับชั้น และมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2561) ได้

ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่า 1) ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนา และด้านความเชื่อมั่น ตามลำดับ (2) ความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่า มีความแตกต่างกันตาม อายุ ชั้นยศ อายุราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) อิทธิพลของสภาพแวดล้อมส่งเสริมต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่าเกิดจากโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (β= 0.30) ทัศนคติที่ดีต่อองค์การ (β= 0.47) และ ด้านรายได้และสวัสดิการ (β= 0.24)

2. ด้านงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับเศรษฐพัส ธเนษฐ์ภัคศพง (2562) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บข้อมูลจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านการป้องกันปราบปรามได้แก่กลุ่มที่ 1 รองผู้กำกับการ กลุ่ม ที่ 2 สารวัตรกลุ่ม ที่ 3 รองสารวัตร ผู้บังคับหมู่หรือระดับปฏิบัติการรวมจำนวน 240 คน ด้านที่ 2 ด้านสืบสวนสอบสวน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 รองผู้กำกับการ กลุ่มที่ 2 สารวัตร กลุ่มที่ 3 รองสารวัตร ผู้บังคับ หมู่หรือระดับปฏิบัติการ รวมจำนวน 240 คนของสถานีตำรวจที่ได้รับรางวัลชนะเลิศโครงการโรงพัก เพื่อประชาชนสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาลในหน่วยงานหลักของกองบังคับการ 1-9 รวม 9 สถานีตำรวจและหน่วยงานสนับสนุนในระดับปฏิบัติการใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ประชากรกลุ่มตัวอย่าง รวม 480 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผลแสดงการประเมิน ค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามซึ่งมีค่าความ เชื่อมั่นรวม เท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา เชิงอนุมาน และการ วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยหลัก 7 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีค่าทางสถิติสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้เพิ่มเติมเนื้อหา

3. ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับมากบุญญา บุญพาทำ (2563) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .879 สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรดได้ ร้อยละ 77.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4. ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน องค์กรมีการช่วยเหลือด้านสวัสดิการเงินกู้ยืม และ องค์กรมีสวัสดิการที่ดีและมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับอุษณีย์ ปานนาค (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ระดับการรับรู้ความยุติธรรมของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลตอบแทน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค9 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ผลการ

เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพ ในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรภาค9 ที่มีเพศ อายุสถานภาพ การศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน มี ระดับประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยสมรรถนะหลักในการทำงาน ด้านการยึดมั่นใน ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการรับรู้ความยุติธรรม ด้านกระบวนการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อค้นพบ หรือองค์ความรู้ใหม่

การวิจัยนี้ มีองค์ความรู้ใหม่ ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านค่าตอบแทน โดยสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน องค์กรมีการช่วยเหลือด้านสวัสดิการเงินกู้ยืม และองค์กรมีสวัสดิการที่ดีและมั่นคง 2) ส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการพัฒนา โดยหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาหน่วยงานท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ 3) ส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านงานที่ปฏิบัติ โดยหน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และ 4) ส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านองค์กร โดยมีแผนการปฏิบัติงานและนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานตามลำดับชั้น และมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ควรส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านค่าตอบแทน โดยสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน องค์กรมีการช่วยเหลือด้านสวัสดิการเงินกู้ยืม และองค์กรมีสวัสดิการที่ดีและมั่นคง

1.2 สถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ควรส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการพัฒนา โดยหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาหน่วยงานท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ

1.3 สถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ควรส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านงานที่ปฏิบัติ โดยหน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน

1.4 สถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ควรส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านองค์กร โดยมีแผนการปฏิบัติงานและนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การ

ปฏิบัติงานได้ เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานตามลำดับชั้น และมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ในสถานีตำรวจอื่น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยแนวส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี

เอกสารอ้างอิง

กิตติ คุ้มชาติ. (2543). *ขวัญในการทำงาน.* (พิมพ์ครั้งที่10). เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน หน่วยที 8 - 15. กรุงเทพฯ: ประชาชน.

ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7.* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐศาสตร์ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2558). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กาฬสินธุ์: ตักสิลาการพิมพ์.

มากบุญญา บุญพาทำ. (2563). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ.* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2542). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.* กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ตีกราฟฟค.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสานส์น.

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2561). การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 9*(2), 287-302.

เศรษฐพัส ธเนษฐ์ภัคศพง. (2562). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี, 15*(2), 115-125.

อุษณีย์ ปานนาค. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9.* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.