

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ  
สถานีตำรวจภูธรบางละมุง  
Motivational Factors Affecting Organizational Commitment of Police Officers  
at Banglamung Police Station

อรวิภา ต้นสมบุญ<sup>1</sup> จิดาภา ธีรศิริกุล<sup>2</sup>  
Onwipa Tonsomboon, Jidapa Thirasirikul

**บทคัดย่อ (Abstract)**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 65 คน ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มโดยแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงที่มีช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับปานกลาง (0.49) โดยที่แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยที่ภาพรวมของระดับความผูกพัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ )

**คำสำคัญ (Keywords) :** แรงจูงใจ; ความผูกพัน; ข้าราชการตำรวจ

**Abstract**

This research aimed to 1) to study the levels of organizational commitment of the police officers at Bang Lamung Police station, 2) to compare the levels of their organizational commitment classified by personal factors, and 3) to study the relationship between their work motivation and organizational commitment. This study used quantitative research. The

Received: 2025-06-26 Revised: 2025-07-29 Accepted: 2025-07-30

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, Student of Master of Political Science Program, Siam University. E-mail: polsiamsu10@gmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: singhasiam@siam.edu

sample group in this research consisted of 65 police officers, by a purposive sampling method, and the questionnaire was used to collect data. The statistical techniques were Percentage, Mean, Standard Deviation, One-Way ANOVA and Pearson's Moment Product Correlation.

The research results showed that the organizational commitment of the police officers at Bang Lamung Police station was at a high level overall ( $\bar{X} = 4.15$ ). With comparison of the personal factors, it was found that the police officers at Bang Lamung Police station with different ages, status, education levels, incomes, job positions, and length of service had similar levels of their organizational commitment. This can be seen from the analysis of the level of their work motivation at a high level overall ( $\bar{X} = 3.79$ ). The relationship between their work motivation and organizational commitment was positively and moderately related (0.49). The work motivation affected the level of their organizational commitment, with the overall level of commitment at a high level ( $\bar{X} = 4.15$ ).

**Keywords:** motivation; commitment; police

## บทนำ (Introduction)

เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมืองที่ขาดความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม ล้วนแต่ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร โดยในด้านบวก เช่น องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพบนสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่วนในด้านลบ เช่น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะมีความกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ ความกดดันต่าง ๆ อาจส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลงเรื่อย ๆ (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556) ดังนั้น เมื่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ลดลง กำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมลดลง และหากมีโอกาสที่ดีกว่า พนักงานอาจจะเลือกไปยังที่ใหม่ได้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ถือเป็นกระบวนการที่ทุกองค์การให้ความสำคัญ เพราะประสิทธิภาพของงานขึ้นในองค์การอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ องค์กรจึงต้องวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานด้วยความเสมอภาคและมีจริยธรรม ตระหนักถึงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ (เดียนเพ็ญ สาสังข์ และศรีรัฐ โกวงศ์, 2556: 78) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร คือความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างบุคคลกับองค์กร และเป็นการยอมรับและความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรร่วมกัน เตรียมพร้อมที่จะทำงานด้วยความเอาใจใส่ ทุ่มเท มุ่งมั่น และเพิ่มความสามารถสูงสุดเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานและอยู่ในองค์กรต่อไป (เจษฎานกน้อย, 2560: 23) ดังนั้น องค์กรจึงต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยการสร้างแรงจูงใจ แรงจูงใจในการทำงาน นี่คือนสิ่งที่องค์กรควรบรรลุ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจ

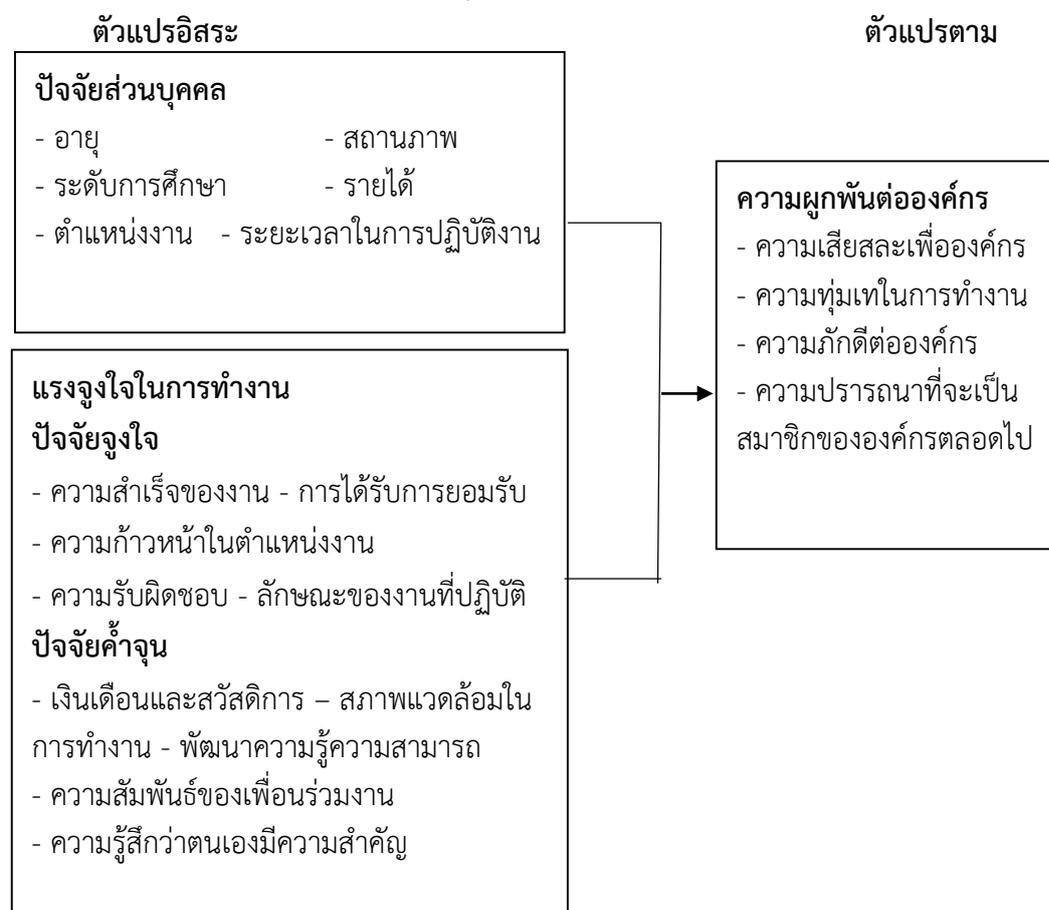
ทำงานให้กับองค์กรมาเป็นเวลานานและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จไปด้วยดี ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การส่งเสริมความมุ่งมั่นต่อองค์กรยังก่อให้เกิดประโยชน์อันทรงคุณค่าแก่องค์กรอีกด้วย ซึ่งได้ผลในระยะยาวเพราะธรรมชาติของมนุษย์จะมีพฤติกรรมเชิงบวกเมื่อได้รับการตอบสนองที่น่าพอใจ (จุฑามาศ ทันธิกุล และ ชลภัตสรณ์ สิทธิรงค์ชัย, 2560: 65)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

### กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง เป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง และเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีขอบเขตของการศึกษาโดยมุ่งถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ

### 1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประเด็นในการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ในด้านของปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สำหรับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และความรู้สึกว่าตนนั้นเป็นส่วนสำคัญ

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในครั้งนี้เป็นประชาชนคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดของหน่วยงานสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำนวนทั้งสิ้น 185 คน ข้อมูล ณ เมษายน 2567 (สถานีตำรวจภูธรบางละมุง, ออนไลน์) ซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.1 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 65 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการศึกษา 1 ตุลาคม-31 ตุลาคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงอธิบายเกี่ยวกับแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Moment Product Correlation) โดยตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการทำงาน และ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

## ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

ด้านอายุ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมาอายุ 37-40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20 เท่ากับอายุ 26-30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20 อายุ 31-36 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 อายุ 21-25 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และอายุ 41-44 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 สถานภาพโสด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปวช./ม.6 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และจบการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

ด้านรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมามีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001-30,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และไม่มีผู้ตอบสอบถามท่านใดที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติงาน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 96.9 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการระดับผู้บริหาร/อำนวยการกอง/เทียบเท่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการระดับผู้อำนวยการกลุ่มงาน/หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามท่านใดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี ตามลำดับ

2. ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.42$ ) รองลงมา คือ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.20$ ) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.19$ ) และ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ( $\bar{X} = 3.80$ ) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงที่มีช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

สถานีภูธรบางละมุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) โดยสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยจุดใจ และปัจจัย คำจุน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 4.28$ ) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.21$ ) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.96$ ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.91$ ) ด้านความรู้สึกว่าตนนั้นเป็นส่วนสำคัญ ( $\bar{X} = 3.89$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.85$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.74$ ) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.74$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.17$ ) และสุดท้ายคือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.13$ ) ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรบางละมุง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย จุดใจและปัจจัย คำจุนกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับปานกลาง (0.49) โดยที่แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อระดับความผูกพัน องค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีภูธรบางละมุง โดยที่ภาพรวมของระดับความผูกพัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.42$ ) พบว่า เป็นผลมาจากความผูกพัน ความเสียสละ ข้าราชการตำรวจในสถานีภูธรบางละมุงต่างมีความยินดีที่จะ ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.20$ ) ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ที่ข้าราชการตำรวจได้รับสวัสดิการที่ดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของหน่วยงานจน เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ต่อมา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.19$ ) เกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงานทุก ท่านต่างมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดยไม่มีเงื่อนไข รู้สึกว่าหน่วยงานเปรียบเสมือนบ้านของท่าน มีความพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตนให้หน่วยงาน และ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ต่อไป ( $\bar{X} = 3.80$ ) เป็นผลมาจากความรู้สึกว่าตนเองได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ รู้สึกว่ามี ส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และ รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง พบว่า ระดับ ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ธัญพิชชา สามารถ (2564) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งสอง การศึกษาแสดงให้เห็นว่าบุคลากรภาครัฐมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่น่าพอใจ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน เป็นจุดแข็งสอดคล้องกับการศึกษาของ เนติรักษ์ มณีวงษ์วิจิตร (2565: 42) ที่พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ขัดแย้งกับการศึกษาของธัญพิชชา สามารถ (2564) ที่พบว่า ด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ความแตกต่างนี้อาจเป็น ผลจากลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกัน สำหรับการศึกษาข้าราชการตำรวจเน้นปัจจัย เฉพาะของงานตำรวจ เช่น ความรับผิดชอบต่อสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย ในขณะที่งานวิจัยของ

ธัญพิชชา สามารถ (2564) ระบุว่า "วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน" เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 98

ในด้านการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงที่มีช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากองค์กรตำรวจมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งปลูกฝังค่านิยม จริยธรรม และจิตสำนึกการรับใช้ชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งการที่ข้าราชการตำรวจทุกคนต้องผ่านกระบวนการฝึกอบรมที่มีมาตรฐานเดียวกัน ไม่ว่าจะมาจากพื้นฐานใดก็ตาม ส่งผลให้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร (2564: 31-52) ที่พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) ที่พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา นอกจากนี้ ผลการศึกษาข้าราชการตำรวจขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ที่พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และสำหรับความแตกต่างในปัจจุบันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ที่พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

และในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วยทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และสุดท้ายคือ ด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษา ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงสอดคล้องกับงานศึกษาของ ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) ที่ระบุถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้มีความแตกต่างจากงานศึกษาของ ธัญพิชชา สามารถ (2564) และ เนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร (2565: 42-48) ในด้านลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยเฉพาะด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

## องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผลของการวิจัยนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่า สิ่งที่สามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในสวนรัฐ การได้ดีที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รวมไปถึงความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ที่ช่วยสร้างความผูกพันได้ อย่างข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องการผู้ที่มีความเสียสละ ต้องทำงานบนความรับผิดชอบที่จะต้องคอยดูแลความสงบเรียบร้อยในสังคม มีความกดดันสูง จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป

## ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่าความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการตำรวจมาจากความผูกพัน ความเสียสละของข้าราชการตำรวจ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องหมั่นดูแลสภาพจิตใจ สภาพร่างกาย เพื่อเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2 แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาอาจต้องปรับแผนงานเพื่อให้เกิดความชัดเจน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่ศึกษา สภ.บางละมุงเท่านั้น ไม่อาจนำผลการศึกษาไปใช้ในการอธิบายกับสถานีภูธรอื่น ๆ ได้ หรือองค์กร หน่วยงานราชการอื่นได้

2.2 งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะบุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับสัญญาบัตรเท่านั้น โดยในการศึกษาครั้งหน้า อาจพิจารณาศึกษาข้าราชการระดับประทวนร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง (References)

- จุฑามาศ ทันธิกุล และ ชลภัสสรณ์ สิทธิรงค์ชัย. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทการ์เมนต์ จำกัด. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*. 2(3): 54-66.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดือนเพ็ญ สาสังข์ และศรีรัฐ โกววงศ์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. *วารสารสหวิทยาการวิจัย : ฉบับบัณฑิตศึกษา*. 12(1): 76-87.
- ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธัญพิชชา สามารถ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ*. 3(3): 31-52.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). *แรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สถานีตำรวจภูธรบางละมุง เมืองพัทยา อ.บางละมุง จงชลบุรี. (ม.ป.ป.). อัตรากำลังพลของสถานีตำรวจภูธรบางละมุง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://banglamung.chonburi.police.go.th> สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2567.
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนาทม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

