

กลยุทธ์การรักษาบุคลากรตำรวจในองค์กรภาครัฐ:
กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรบางละมุง
Organizational Strategies for Retaining Police Officers: A Case Study of Bang
Lamung Police Station

สุนีชัยนันท์ ฉัตรบุรานนท์ชัย¹ ปรัชญา วงศ์วาร² วรงค์สิทธิ์ สิงห์ดำรง³

ปัญญา สุทธิยุทธ์⁴ เทพวรา ธนพัฒน์⁵

Suneechaya Chatburanontachai, Prachya Wongwaree, Warongsit Singdamrong,

Panya Suttiyut, Thepwara Thanapat

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง 2. เพื่อเปรียบเทียบการตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร มีรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจจำนวน 127 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. จากการเปรียบเทียบระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ทุกกลุ่มมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรในระดับมาก และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีระดับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรหรือความตั้งใจต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน

คำสำคัญ (Keywords) : ตำรวจ; การรักษาบุคลากร; การคงอยู่ในองค์กร

Received: 2025-10-31 Revised: 2025-11-13 Accepted: 2025-11-15

¹ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: singhasiam@siam.edu

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

³ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: singhasiam@siam.edu

⁴ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: singhasiam@siam.edu

⁵ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, lecturer of Graduate School in Political Science, Siam University. E-mail: singhasiam@siam.edu

Abstract

This research article aimed to: (1) examine the level of organizational commitment among police officers at Banglamung Provincial Police Station; (2) compare their organizational commitment classified by personal factors; and (3) investigate the relationship between work motivation factors and employee retention within the organization. A quantitative research methodology was employed. The sample consisted of 127 police officers. A questionnaire was used as the research instrument. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics such as One-Way Analysis of Variance (ANOVA) and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

The findings revealed that: (1) the police officers at Bang Lamung Police Station demonstrated a high overall level of organizational retention intention; (2) with comparison of retention intention classified by demographic factors such as age, marital status, education level, monthly income, and years of service, all groups showed a high level of organizational retention intention ($\bar{X} = 4.15$); and (3) regarding the relationship between work motivation factors and employee retention, the officers reported a high level of work motivation ($\bar{X} = 3.91$), along with a high level of intention to remain in the organization ($\bar{X} = 4.15$).

Keywords: police officers; employee retention; organizational commitment

บทนำ (Introduction)

การรักษาบุคลากรในองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะในหน่วยงานด้านความมั่นคง เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการภาครัฐ เนื่องจากข้าราชการตำรวจเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย ดูแลความสงบเรียบร้อย และให้บริการประชาชน การรักษากำลังคนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อเสถียรภาพและความมั่นคงทางสังคม (เจษฎา นกน้อย, 2560: 23)

ในยุคที่สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว องค์กรภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อความท้าทาย เพื่อให้สามารถรักษาศักยภาพในการให้บริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินภารกิจของรัฐให้ประสบความสำเร็จ และสำหรับบริบทการทำงานของตำรวจ สภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงสูงต่อชีวิตและทรัพย์สิน พร้อมทั้งความกดดันจากภารกิจและความคาดหวังของสาธารณชน ส่งผลให้การสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรไว้อย่างยั่งยืนมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556: 1-2) ความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการที่เหมาะสม และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องและเต็มใจอยู่กับองค์กร

อย่างไรก็ตาม ระบบราชการไทยในปัจจุบันเผชิญกับความท้าทาย ได้แก่ ภาระงานสูง ความคาดหวังจากสังคม และการแข่งขันด้านกำลังคนในภาคเอกชน ทำให้ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์เพื่อรักษาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในเชิงการกำหนดนโยบาย การบริหารสวัสดิการ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมการ

ทำงาน เพื่อให้ตำรวจสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ธนาทิพย์ ขวัญทอง, 2566) และ (ธัญพิชชา สามารถ, 2564)

สถานีตำรวจภูธรบางละมุงเป็นหน่วยงานตำรวจสำคัญในพื้นที่เมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติของประเทศไทย มีบทบาทหลักในการบังคับใช้กฎหมาย ดูแลความสงบเรียบร้อย และป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ที่มีประชากรหลากหลายและมีพลวัตทางสังคมสูง เนื่องจากบางละมุงเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของจังหวัดชลบุรี จึงเผชิญกับความซับซ้อนของปัญหาอาชญากรรมและความท้าทายด้านความมั่นคงมากกว่าพื้นที่ทั่วไป อีกทั้ง ลักษณะงานดังกล่าวทำให้บุคลากรตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สภาวะกดดันสูง มีภาระงานจำนวนมาก และมีเวลาปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และอาจลดทอนความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรในระยะยาว ดังนั้น การมีบุคลากรที่เพียงพอ มีแรงจูงใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความปลอดภัยสาธารณะ ประสิทธิภาพของการให้บริการประชาชน รวมถึงภาพลักษณ์ขององค์กรตำรวจ (อรวีภา ต้นสมบูรณ์, 2567: 2-3)

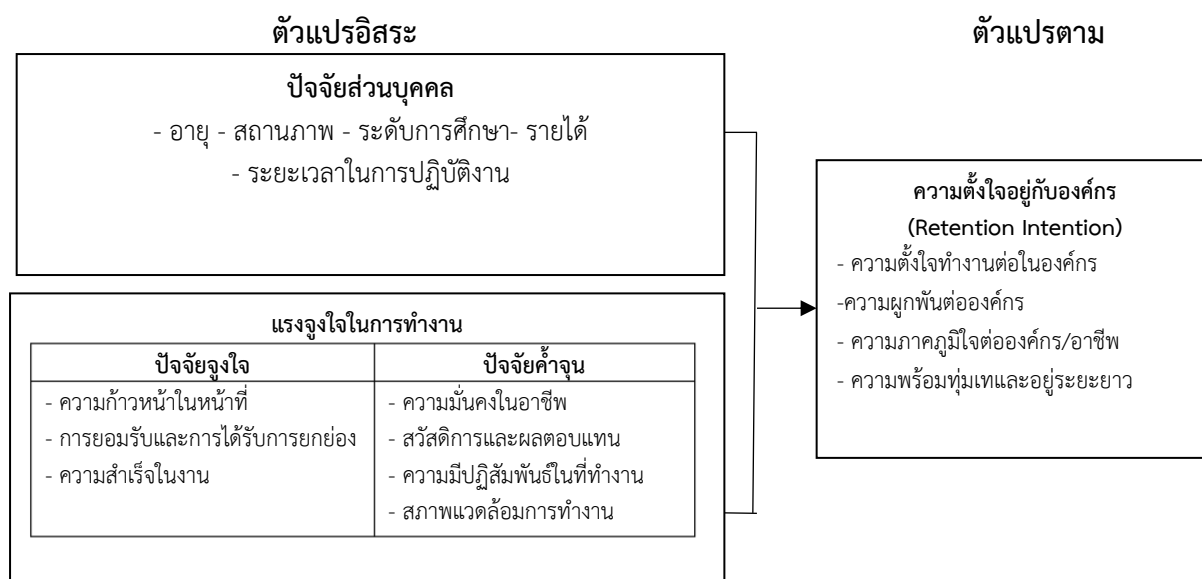
ดังนั้น การศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การรักษาบุคลากรตำรวจในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จึงมีความสำคัญในการเสริมองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานเชิงประจักษ์ และเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนานโยบายเพื่อการรักษาบุคลากรในองค์กรตำรวจต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง
2. เพื่อเปรียบเทียบการตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

งานวิจัยนี้อาศัยแนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน อติทยา เล็กประทุม และ เฉลิมขวัญ สิงห์วี, 2563: 180-181) และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer & Allen (1991 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ ทองไสย เจษฎา นกน้อย และสุธิ ใจวัศรี, 2565: 221) เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาบุคลากรตำรวจให้อยู่กับองค์กร และความตั้งใจอยู่ในองค์กรของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุง โดยมีตัวแปรหลัก ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การรักษามูลค่าการตำรวจในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรบางละมุง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรักษามูลค่าการตำรวจกับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ รวมถึงตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์ความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ ใน 4 ประเด็นคือ ด้านความตั้งใจทำงานต่อในองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร/อาชีพ และด้านความพร้อมทุ่มเทและอยู่ระยะยาว

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำนวน 185 นาย คำนวณด้วยสูตร Yamane (1973 อ้างถึงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, ม.ป.ป.: 35-36) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 127 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาตั้งแต่เดือน มกราคม 2568 ถึงเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Likert Scale 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจและการรักษามูลค่าการตำรวจ และระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตจากสถานีตำรวจภูธรบางละมุงและแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน จากนั้นจึงรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้รับการนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรตามปัจจัยส่วนบุคคล และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษานี้ได้ทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง ผลการศึกษา พบว่า ระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26 ซึ่งสะท้อนว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มที่จะอยู่รับราชการกับสถานีตำรวจต่อไปในระยะยาว เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงถึงความรู้สึกผูกพัน รักองค์กร และภักดีต่อหน่วยงานอย่างเข้มแข็ง รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความตั้งใจทำงานต่อในองค์กร มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอยู่ในระดับ มาก สะท้อนถึงแนวโน้มที่ผู้ตอบยังต้องการทำงานในหน่วยงานเดิมและไม่คิดที่จะย้ายงานหรือออกจากองค์กรในระยะอันใกล้ ตามด้วย ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร/อาชีพ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับ มาก แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นข้าราชการตำรวจและเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน และสุดท้ายคือ ด้านความพร้อมทุ่มเทและอยู่ระยะยาว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม แต่อยู่ในระดับ มาก เช่นกัน หมายความว่า ผู้ตอบยังคงมีความพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาและแรงกายให้กับหน่วยงาน แม้แต่มีสิ่งจะต่ำกว่าด้านอื่น แสดงว่าแรงจูงใจในการทุ่มเทอาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านปริมาณงาน ภาระหน้าที่ หรือสภาวะแวดล้อมในการทำงานบางประการ ดังนั้นผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรในระดับสูง มีความผูกพันและภาคภูมิใจในองค์กร และยังพร้อมปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อเสถียรภาพด้านกำลังพลและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในภาพรวม

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า จากการเปรียบเทียบระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยจากผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้าราชการตำรวจทุกกลุ่มมีระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26 สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและความภาคภูมิใจในอาชีพตำรวจในภาพรวม เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีอายุราชการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรสูงกว่ากลุ่มอื่น อันเนื่องมาจากความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในสายงาน และความผูกพันกับองค์กรที่สะสมมาเป็นเวลานาน ในกลุ่มผู้ที่มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ร่วมกันมีแนวโน้มมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรสูง เนื่องจากมีความมั่นคงทางครอบครัวและภาระหน้าที่ที่ส่งผลต่อเสถียรภาพด้านอาชีพ ส่วนกลุ่มผู้ที่มีระดับรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไปมีระดับความตั้งใจอยู่ในองค์กรสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับความพึงพอใจใน

ผลตอบแทนและสวัสดิการ และสุดท้ายกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีแนวโน้มมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากได้รับโอกาสด้านความก้าวหน้าและบทบาทความรับผิดชอบในงานมากขึ้นตามระดับคุณวุฒิ ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจทุกกลุ่มมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรในระดับมาก และกลุ่มที่มีอายุงานมาก รายได้สูง และมีสถานภาพสมรสมีแนวโน้มมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรสูงกว่า สะท้อนให้เห็นว่า ความมั่นคงในอาชีพ รายได้ และภาระครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีระดับ แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และมีระดับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร/ความตั้งใจอยู่ต่อในองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนว่าบุคลากรมีแรงกระตุ้นเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานและต้องการอยู่รับราชการในองค์กรเดิมต่อไป เมื่อพิจารณาารายด้านของปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหมู่เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม และความมั่นคงในอาชีพ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยเฉพาะในด้านสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ที่ดี และโอกาสก้าวหน้า มักมีระดับความตั้งใจอยู่ในองค์กรสูง แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ 3 ข้อ โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่า บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและพร้อมอยู่ปฏิบัติราชการต่อในระยะยาว โดยเฉพาะด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ความจงรักภักดี และการยอมรับต่อพันธกิจและค่านิยมของตำรวจ นอกจากนี้ ด้านความภาคภูมิใจในอาชีพและความตั้งใจทำงานในองค์กรยังอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ตระหนักถึงคุณค่าของอาชีพและมีเจตจำนงแน่วแน่ที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวิภา ต้นสมบูรณ์ (2567: 48-49) ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร ซึ่งชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่ ก็จะมี ความตั้งใจอยู่ปฏิบัติงานต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วริศรา พุทธรังษี (2567: 166) ที่ชี้ว่า ปัจจัยกำหนดการอยู่กับองค์กรของตำรวจ ได้แก่ ความก้าวหน้าในสายงาน ความยุติธรรมในระบบ ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และความภาคภูมิใจในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลที่พบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงทางอาชีพและคุณค่าในงานเป็นตัวส่งเสริมความตั้งใจอยู่ในองค์กร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า การเปรียบเทียบระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่าทุกกลุ่มมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26 ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีความผูกพันต่ออาชีพตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวิภา ต้นสมบูรณ์ (2567: 49) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของตำรวจบางละมุง พบว่า ตำรวจมีความผูกพันในองค์กรสูง และปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจุบันที่บุคลากรที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้า มีแนวโน้มอยู่ในองค์กรสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิโชติ สมควรดี (2563) ที่พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณธรรมของผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยสร้างความผูกพันในองค์กรตำรวจ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อการตัดสินใจอยู่ในองค์กร ผลการศึกษาในส่วนของความสำคัญของความมั่นคงในอาชีพและความต่อเนื่องในเส้นทางสายงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วริศรา พุทธวงษ์ (2567: 166) ที่ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่และเสถียรภาพในชีวิตราชการเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจคงอยู่ในตำแหน่ง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางละมุงมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีระดับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรหรือความตั้งใจอยู่ต่อในองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลนี้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีแรงกระตุ้นเชิงบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีความปรารถนาที่จะรับราชการในองค์กรเดิมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ในทีมงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจภายใน (Motivators) เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการยอมรับ ซึ่งหมายความว่า การมีระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และเสถียรภาพในงานที่ดี เป็นตัวผลักดันสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวิภา ต้นสมบูรณ์ (2567: 50) ที่ได้วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของตำรวจ และบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กรจะมีแนวโน้มคงอยู่ในตำแหน่งต่อไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิโชติ สมควรดี (2563) ที่ได้วิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำที่ดี ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการคงอยู่ของบุคลากร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วริศรา พุทธวงษ์ (2567: 166-167) ที่ได้วิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในวิชาชีพ สวัสดิการ และความยุติธรรมในระบบการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจอยู่ในองค์กรของตำรวจอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งตรงกับผลศึกษานี้ที่ พบว่า ปัจจัยค่าจ้างในงานตำรวจมีความสำคัญต่อการรักษากำลังพลเป็นอย่างมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ข้าราชการตำรวจมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรในระดับสูง สะท้อนความผูกพันและความภาคภูมิใจในอาชีพตำรวจ ซึ่งเป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคงและได้รับการยอมรับจากสังคม ปัจจัยแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง โดยเฉพาะสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีผลต่อการอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งข้อมูลส่วนบุคคลบางด้าน เช่น อายุ อายุงาน รายได้ และสถานภาพสมรส มีแนวโน้มสัมพันธ์กับระดับความตั้งใจอยู่ในองค์กร แสดงให้เห็นความสำคัญของบริบทการทำงานเฉพาะของอาชีพตำรวจ

สุดท้าย งานวิจัยชี้ว่าการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารกำลังพลที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการลดอัตราการลาออกและเสริมสร้างความยั่งยืนด้านการบริหารบุคลากรตำรวจ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรที่จะต้องพัฒนาระบบดูแลสวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการเลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการครอบครัว เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและศักยภาพให้อยู่กับองค์กร

1.2 ควรที่จะต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม บรรยากาศการทำงานที่ดี และระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) เพื่อเสริมสร้างความผูกพันภายในหน่วยงาน ลดความเครียดและการหมดไฟในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องดำเนินการวิจัยในหลายสถานีดำรวจหรือหลายจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบบริบทที่แตกต่างกัน และสรุปผลได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

2.2 ควรที่จะต้องใช้การวิจัยเชิงผสมผสาน เพิ่มการศึกษาเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจและความผูกพันขององค์กรในมิติทางจิตใจและวัฒนธรรมองค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

- เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วศิรา พุทธวงษ์. (2567). การธำรงรักษานักงานสอบสวนให้คงอยู่ในตำแหน่ง: กรณีศึกษานักงานสอบสวนสังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (ม.ป.ป.). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน และเครจซี-มอร์แกน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kupsrj/article/download/236119/162075/> สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2568.
- ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธัญพิชชา สามารถ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธิโชติ สมควรดี. (2563). ภาวะผู้เชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ศุภลักษณ์ ทองไสย, เจษฎา นกน้อยและสุธิ ใจวัศศิริ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12. **วารสารนาคบุตรปริทรรศน์**. 14(1): 218-227.
- อติตยา เล็กประทุม เฉลิมขวัญ สิงห์วี. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนหนึ่งชน. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 46(1): 174-217.
- อรวีภา ต้นสมบูรณ์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางละมุง. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง. มหาวิทยาลัยสยาม.

