

ความผูกพันต่อการของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ชวาพร เป็นกล^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความผูกพันต่อการของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อการของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อการของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อการของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่ม ประชากรทั้งสิ้น 108 คน โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิดที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One Way ANOVA สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียวแล้วแต่กรณี เมื่อพบความแตกต่างจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe Procedure) กำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่อการของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด ($\bar{x} = 3.70$) รองลงมา คือ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร ($\bar{x} = 3.61$) และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{x} = 3.41$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อการของข้าราชการตำรวจ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 58.3 มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี และ อายุ 41 – 50 ในจำนวนที่เท่ากัน ร้อยละ 36.1 จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 55.6 และมีสถานภาพโสด ร้อยละ 61.1 ซึ่งการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความ ผูกพันต่อการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อการของข้าราชการตำรวจ กับปัจจัยด้าน ลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน มากที่สุด ($\bar{x} = 3.82$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.74$) ด้านความกดดันใน งาน ($\bar{x} = 3.58$) และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.46$) ตามลำดับ ซึ่งการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด ($\bar{x} = 3.83$) รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.66$) ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.37$) ด้านสวัสดิการ และเงินค่าตอบแทนพิเศษ ($\bar{x} = 3.16$) ตามลำดับ และ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการ

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: chawapron_p@hotmail.co.th

ตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากผลการศึกษาดังกล่าว พบข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ ดังนี้ 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรในด้านต่างๆให้ชัดเจน ได้แก่ การจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาและการอบรม แผนการทดแทนกำลัง และพัฒนาระบบการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อย่างเท่าเทียม โปร่งใส และยุติธรรม 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ สร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ระบบการทดแทนการทำงานของบุคลากร ปรับปรุงสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม และบรรยากาศให้มีมาตรฐาน และจัดกิจกรรมการปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างจิตสำนึกรักในองค์กร ให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ข้าราชการตำรวจ, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Organizational Commitment Of Police Officers In The Foreign Affairs Division, Royal Thai Police

Chawaporn Penkol^{1*}

Abstract

The research on The Organizational Commitment of Police Officers of Foreign Affairs Division, Royal Thai Police aimed to 1) study the organizational commitment level of police officers of Foreign Affairs Division, Royal Thai Police, 2) compare the organizational commitment of police officers of Foreign Affairs Division, Royal Thai Police classified by personal factors, and 3) study the relationship between the organizational commitment of police officers of Foreign Affairs Division, Royal Thai Police and the factor of job characteristics and the environmental factor. As for this quantitative research, data on the close-ended and open-ended questionnaires were collected from 108 people and analyzed by t-test to test difference of two groups of variables. One Way ANOVA was used for analysis of one way variance. When difference was found, Scheffe procedure was used for examination of paired difference. Test of statistical significance was determined at the level of .05.

The research results of the organizational commitment of police officers of Foreign Affairs Division, Royal Thai Police showed that police officers most considerably had confidence in organizational goals ($\bar{x} = 3.70$), followed by willingness to work in the organization ($\bar{x} = 3.61$), and need to continue being organizational members ($\bar{x} = 3.41$), respectively.

The research results of comparison of the organizational commitment of police officers classified by personal factors showed the followings: 58.3% of police officers were male. 36.1% of police officers were 20-30 years old. 36.1% of police officers were 41-50 years old. 55.6% of police officers graduated higher than bachelor degree. 61.1% of police officers were single. After hypothesis test, the researcher found that police officers with difference in gender, age, status, and education did not have different organizational commitment.

The research results of the relationship between the organizational commitment and the factor of job characteristics and the environmental factor showed that police officers most considerably expressed the opinions on the factor of job characteristics on job success ($\bar{x} = 3.82$), followed by responsibility ($\bar{x} = 3.74$), job aptitude ($\bar{x} = 3.58$), and security and progress ($\bar{x} = 3.46$), respectively. After hypothesis test, the researcher found that the factor of job characteristics considerably and significantly correlated with the organizational commitment in general and each aspect in the same direction at the level of .01. Police officers most considerably expressed the

¹ Master of Public Administration Program in public policy and public management,
Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

* Corresponding author, e-mail: chawaporn_p@hotmail.co.th

opinions on the factor of working environment on colleagues ($\bar{x} = 3.83$), followed by chiefs ($\bar{x} = 3.66$), organizational climate ($\bar{x} = 3.37$), welfare and special remunerations ($\bar{x} = 3.16$), respectively. After hypothesis test, the researcher found that the environmental factor considerably and significantly correlated with the organizational commitment of police officers of Foreign Affairs Division, Royal Thai Police in general and each aspect in the same direction at the level of .01.

Recommendations about the developmental guidelines on the organizational commitment level of police officers of Foreign Affairs Division are as follows: 1) As for policy recommendations, there should be clear determination of organizational policy and goals such as making the annual operational plan, making career path, staffs' education and training development planning, staffs replacement planning, and developing knowledge and capability

Keywords : ORGANIZATIONAL COMMITMENT, POLICE OFFICER, ROYAL THAI POLICE

บทนำ

ปัจจุบันนั้น องค์การถือเป็นสถานที่ที่บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมนัดกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์การที่แสวงหาผลกำไร เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วน ห้างสรรพสินค้า ร้านค้าต่างๆ และ องค์การที่ไม่แสวงหาผล เช่น สมาคม สถาบัน มูลนิธิ เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นองค์การที่แสวงหาผลกำไร หรือองค์การเพื่อการกุศล ทุกองค์การจะต้องมีบุคลากรในองค์การ เป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนองค์การให้พัฒนาและก้าวไปสู่ความสำเร็จ การที่บุคลากรจะสามารถอยู่ในองค์การได้ยาวนานหรือไม่ ขึ้น มีหลายปัจจัยประกอบกัน ไม่ว่าจะเป็นมาจากตัวบุคลากรเอง หรือมาจากปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยสิ่งที่จะช่วยยึดให้บุคลากรอยู่กับองค์การอย่างยาวนานหรือตลอดไปนั้น เราเรียกว่า ความผูกพันต่อองค์การ หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้วก็จะทำให้เขาเหล่านั้นยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในองค์การ และเต็มใจที่จะพัฒนาตัวเอง พร้อมจะทุ่มเทให้กับองค์การ และส่งผลให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ ดังนั้น ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์การควรจะต้องให้ความสนใจ และในปัจจุบันองค์การต่างๆ ได้ให้ความสำคัญ และตระหนักถึงประเด็น “ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร” โดยให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่ถือเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวไปข้างหน้า จึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องดูแล และให้ความสำคัญกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความผูกพันกับองค์กร จงรักภักดีซื่อสัตย์ และภาคภูมิใจในองค์การ นำมาสู่การปฏิบัติงานที่เต็มความสามารถ และพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป เพราะหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้วก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ไม่เต็มความสามารถ ทำให้องค์กรประสบกับปัญหา และลาออกจากองค์การ (อภิศันย์ ศิริพันธ์ , 2553)

กองการต่างประเทศ เป็นกองบังคับการที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกองการต่างประเทศนั้นปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการต่างประเทศของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดต่อประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศทั้งรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความช่วยเหลือกับต่างประเทศ และความร่วมมือต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดประชุม ทำบันทึกความเข้าใจ การศึกษาต่อ อบรมในต่างประเทศ งานล่าม และการสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระบบการทำงานจะมีการแบ่งงานตามหน้าที่ความถนัด ภายใต้คำสั่งของสายการบังคับบัญชา ซึ่งบุคลากรจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ การใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร ดังนั้น การรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติราชการของกองการต่างประเทศนั้น จะมีการคัดเลือกและรับสมัคร (ระดับรองสารวัตร) จากหน่วยงานโดยตรง แยกออกจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งผู้ที่เข้ามารับราชการจะต้องมีความรู้และทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี และหากย้ายมาจากหน่วยงานสังกัดอื่นจะมีการทดสอบภาษาอังกฤษก่อนเข้าทำงาน ซึ่งในปัจจุบันกองการต่างประเทศมีบุคลากรอยู่ 108 คน แบ่งเป็นชั้นสัญญาบัตร จำนวน 84 คน และชั้นประทวน 24 คน ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่มีภาระงานมากขึ้นในอนาคตโดยเฉพาะชั้นประทวนซึ่งมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ และภาระงานที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต อีกทั้ง ในแต่ละรอบวาระการโยกย้าย ได้มีข้าราชการในสังกัดบางส่วนขอโยกย้ายออกไปดำรงตำแหน่งนอกหน่วย จากสถิติการขอย้ายออกของข้าราชการตำรวจแห่งชาติที่มีจำนวนมากขึ้นเมื่อเทียบกับสัดส่วนของข้าราชการที่มีอยู่ปัจจุบัน และเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อัตราการย้ายออกของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศนั้นอยู่ในอันดับต้นๆ สิ่งนี้ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหภายในขององค์การ ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องกับความผูกพันที่ข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศมีต่อองค์การของตน (กองการต่างประเทศ, 2558)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า บุคลากรในองค์การถือเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์การที่จะช่วยให้ องค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งกองการต่างประเทศกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองการ ต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากความผูกพัน ต่อองค์การถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะยึดให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน และจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปจัดทำข้อเสนอแนะให้แก่องค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศ ให้เกิดความรักและผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการ ต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **กลุ่มประชากร** คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ ระดับสัญญาบัตร และระดับ ประทวน จำนวน 108 คน โดยแบ่งเป็น ระดับสัญญาบัตร 84 คน ระดับประทวน 24 คน

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ได้ออกแบบขึ้นมาเองในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ลักษณะงานด้าน คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้าน คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ และ ข้อเสนอแนะ

3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการ ตำรวจ สังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 108 ชุด เมื่อได้แบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัย ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปทำการ วิเคราะห์ต่อไป

4. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistic Package for Social Sciences) โดยในส่วนแรกผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติในรูปแบบของ ค่าร้อยละ (Percentage) ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ใช้สถิติในรูปแบบของ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลความหมายที่กำหนดไว้ ในส่วนที่สอง การทดสอบ สมมติฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์การ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษาและ และระดับการศึกษา โดยทดสอบทดสอบค่าความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่างที่มี เป็นอิสระจากกัน (Two Independent Sample t-test) และวิเคราะห์ความผันแปรทางเดียวสำหรับตัวแปรที่มี

มากกว่า 3 กลุ่มขึ้นไป (One - Way Analysis of Variance : One – Way ANOVA) และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์การ ด้วยการใช่วิธีทดสอบความสัมพันธ์ Correlation (Pearson's correlation) โดยกำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ อันดับที่ 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นว่าการมีกำหนดนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.97$) อันดับที่ 2 คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) ในรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นว่าหากมีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับส่วนรวม ซึ่งอยู่นอกเหนือจากความรับผิดชอบยินดีที่จะเข้าร่วม และช่วยปฏิบัติการงานนั้นให้สำเร็จลุล่วง มากที่สุด ($\bar{x} = 3.74$) อันดับที่ 3 คือ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นว่ามี ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์การโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นที่ตั้ง มากที่สุด ($\bar{x} = 3.94$)

ในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2. การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี จำนวนเท่ากัน คือ 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 มีสถานภาพโสด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 ซึ่งการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในงาน อันดับ ที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจเห็นมากที่สุดเกี่ยวกับความสามารถงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{x} = 4.01$) อันดับที่ 2 ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มากที่สุด ($\bar{x} = 4.05$) อันดับที่ 3 ด้านความถนัดในงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) ในรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นว่ารู้สึกท้าทายและต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอในการปฏิบัติหน้าที่ มากที่สุด ($\bar{x} = 3.69$) อันดับสุดท้าย ด้านความมั่นคงและ

ความก้าวหน้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) ในรายชื่อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ ($\bar{x} = 3.69$) ซึ่งการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านด้านลักษณะงานมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ใน อันดับที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความ คิดเห็นว่ามีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน และสามารถให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการปฏิบัติงานของกันและ กัน มากที่สุด ($\bar{x} = 3.92$) อันดับที่ 2 ด้านผู้บังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$) ในรายชื่อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองกับบุคลากรและเมื่อประสบ ปัญหาสามารถปรึกษาหารือได้มากที่สุด ($\bar{x} = 3.76$) อันดับที่ 3 ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน ภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$) โดยในรายชื่อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นว่ารู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ มากที่สุด ($\bar{x} = 3.52$) อันดับสุดท้าย คือ ด้านสวัสดิการ และเงิน ค่าตอบแทนพิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$) และในรายชื่อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความ คิดเห็นว่าได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเงินล่วงเวลา และ ค่าสวัสดิการต่างๆ ของหน่วยงาน มากที่สุด ($\bar{x} = 3.43$) ซึ่งการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร มากที่สุด เนื่องมาจากกองการ ต่างประเทศ เป็นองค์กรหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการติดต่อประสานงานความช่วยเหลือ และความ ร่วมมือระหว่างประเทศ ทั้งในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา ตลอดจนการ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศ ซึ่งมีนโยบายการบริหารและการพัฒนา ทั้ง การเสริมสร้างเอกภาพในการปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การพัฒนาหน่วยงาน ระบบ และวิธีปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือระหว่างประเทศ และการใช้ระบบร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ร่วมแรง ร่วมใจ พัฒนาตำรวจไทยสู่สากล” จากภาพลักษณ์ และนโยบายการบริหารและการพัฒนา ของกองการต่างประเทศ โดยผู้วิจัยคิดเห็นว่ามีส่วนทำให้ข้าราชการใน สังกัดรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร สอดคล้องกับ มาร์เดย์ สเตียส์ และพอร์เตอร์ (1982) ที่อธิบายองค์ประกอบของ ความผูกพันไว้ว่าส่วนหนึ่งมาจากความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยบุคคลที่มีความ เชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร รองลงมา มีความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานในองค์กร เราได้เห็นจากการที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือปฏิบัติงานในช่วง วันหยุดสุดสัปดาห์ และวันสำคัญต่างๆ เราก็มองเห็นตำรวจปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ นั่นอาจเป็นเพราะคำสั่ง การ มอบหมายงานพิเศษ หรือความเสียสละส่วนตัวเพื่อส่วนรวม โดยหากมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับส่วนรวม ซึ่งอยู่ นอกเหนือจากความรับผิดชอบ ข้าราชการมีความยินดีที่จะเข้าร่วม และช่วยปฏิบัติภารกิจนั้นให้สำเร็จลุล่วง ซึ่ง ผลการศึกษาสรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ กับแมน (1998 อ้างถึงใน ชลวานา สะธานี, 2550) ที่อธิบายว่า การทุ่มเทพลังงาน

พลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหวังของลูกค้าและองค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป น้อยที่สุด สอดคล้องกับ กับแมน (1998 อ้างถึงใน ชัลวานา ฮะซานี, 2550) ที่อธิบายว่า การทุ่มเทพลักกาย พลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหวังของลูกค้าและองค์กร

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจจะต้อง เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ความรู้ความสามารถและการปฏิบัติการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นวิถีทางเฉพาะของผู้รักษาสันติราษฎร์ หรือผู้รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งข้าราชการตำรวจไทยทุกคนจะได้รับการหล่อหลอมแนวคิดต่างๆ ซึ่งเป็นระบบของตำรวจไทย จึงอาจส่งผลให้ข้าราชการตำรวจ แม้ว่าจะเป็นเพศชาย เพศหญิง อายุมาก หรือน้อย ระดับการศึกษาต่างกัน และมีสถานภาพการสมรสต่างกัน เมื่อเข้าสู่ระบบราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติย่อมต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ วิถีปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์กรเหมือนกันทุกคนโดยไม่มีข้อยกเว้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในงานมากที่สุด โดยข้าราชการคิดเห็นว่าตนเองสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประเด็นดังกล่าวอาจเนื่องมาจากข้าราชการส่วนใหญ่นั้นเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านกิจการต่างประเทศ ที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ประกอบกับผลงานที่ผ่านมาสามารถนำชื่อเสียงมาสู่องค์กร ทั้งภาพลักษณ์ความเชี่ยวชาญด้านภาษา การไปปฏิบัติการกับองค์กรระหว่างประเทศ และการปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานดังกล่าวนี้ก็นับได้ว่าเป็นตัวชี้วัดที่ช่วยสนับสนุนภารกิจด้านการดูแลกิจการงานด้านต่างประเทศของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยผู้วิจัยคิดเห็นว่าด้วยความรู้ความสามารถที่ตรงกับลักษณะงาน ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ จึงเกิดเป็นแรงขับเคลื่อนและความต้องการที่เพิ่มขึ้นของการประสบความสำเร็จที่เพิ่มมากขึ้นไปอีก ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจไฟฟ์สแอมท์ธ์ David I. McClelland (1962:99-122 อ้างถึงใน อัจฉรา ลิ้มวงศ์ทอง, 2551) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ แต่หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ และในส่วนทางด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการตำรวจทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และทราบว่างานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่นั้น ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บัญชาการสูงสุดของหน่วยงาน และรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาที่ตำแหน่งสูงกว่าได้มอบหมายงานให้ปฏิบัติ และรวมถึงหน้าที่และความรับผิดชอบตามคำสั่งของกองการต่างประเทศ และหนังสือสั่งการต่างๆ นั้นอาจเป็นเงื่อนไขที่ทำให้ข้าราชการผูกพันกับองค์กรตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบซึ่งมีพันธะผูกพันเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย โดยผู้วิจัยเห็นว่ามีความสอดคล้องกับ สเตียร์ส (1977) ที่แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานที่ทำให้ข้าราชการตำรวจแต่ละคนรู้ถึงหน้าที่และ

ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน ในส่วนด้านความถนัดในงาน พบว่าข้าราชการตำรวจมีความถนัดในงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย โดยส่วนใหญ่ข้าราชการตำรวจในกองการเจ้าหน้าที่จะมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านกิจการต่างประเทศ และมีประสบการณ์การเข้าร่วมประชุมระหว่างประเทศ การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ณ ต่างประเทศ จากการที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญ จึงเกิดเป็นความถนัดในการทำงาน และเกิดเป็นความผูกพันต่องานและต้องการในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา สมสนัน (2556) ที่พบว่า ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ของข้าราชการทหารกองทัพบก ในส่วนของด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่าข้าราชการตำรวจรู้สึกมีความมั่นคงกับงานที่ทันทำอยู่ อาจเนื่องด้วยกองการต่างประเทศ เป็นหน่วยงานราชการที่มีเกียรติ และมีความสำคัญในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเป็นองค์กรหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการติดต่อประสานงานความช่วยเหลือ และความร่วมมือระหว่างประเทศ ด้วยชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของกองการต่างประเทศนั้นย่อมทำให้ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นว่างค์กรมีความมั่นคงและหาปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจะส่งผลให้ตนเองเกิดความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยสอดคล้องกับ Gilmer (อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547) กล่าวว่าลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย (Security) และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement)

3.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติงานของกันและกัน โดยผู้วิจัยเห็นว่ากองการต่างประเทศ ถือเป็นกองบังคับการที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และมีหน้าดูแลกิจการงานด้านต่างประเทศของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อีกทั้งมีบทบาทเป็นตำรวจสากลแห่งประเทศไทย ด้วยภาระงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่หลากหลายทั้งภาษา ความร่วมมือระหว่างประเทศ กฎหมายระหว่างประเทศและสนธิสัญญา รวมถึงพิธีการและการรับรองแขกต่างประเทศ ดังนั้น ข้าราชการในกองการต่างประเทศจะทำงานเพียงคนเดียวไม่ได้ต้องอาศัยเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีม รวมถึงจะต้องอาศัยความร่วมมือและเครือข่ายการทำงานของหน่วยงานอื่นๆ ด้วยลักษณะและสภาพการทำงานเป็นกลุ่มและเครือข่ายดังกล่าวทำให้ข้าราชการเกิดความสนิมสนมคุ้นเคยกัน และหากเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานทุกคนก็ย่อมต้องช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงทำให้เกิดเป็นจุดแข็งของหน่วยงาน คือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยคิดเห็นว่าการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การทำงานเป็นทีมเวิร์คที่ดีนั้นทำให้มีความสุขในการทำงานและเกิดเป็นความผูกพันในการทำงานร่วมกันและเกิดความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับวิชย แหวนเพชร (2543 : 141-142) กล่าวว่าพื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระยะยาวส่วนหนึ่งมาจากเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองกับบุคลากรและเมื่อประสบปัญหาสามารถปรึกษาหารือได้ นั่นอาจเป็นเพราะระบบโครงสร้างของหน่วยงานตำรวจที่มีสายการบังคับบัญชาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาต้องมอบนโยบายและแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและคอยติดตามผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยพบว่า กองการต่างประเทศมีจุดแข็งเกี่ยวกับการที่บุคลากรสามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ถนัดเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยจุดแข็งดังกล่าว เป็นข้อดีสำหรับผู้บังคับบัญชาให้สามารถบริหารจัดการงานต่างๆ ของกองการต่างประเทศได้เป็นอย่างดี โดยการหมุนเวียนการปฏิบัติงานเป็นการสร้างความสนิมสนมคุ้นเคย และไม่ให้บุคลากรเพียงคนเดียวคนหนึ่งมีภาระงานหนักมากจนเกินไป และหากเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาที่สามารถเข้ามาให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทันท่วงที จากระบบโครงสร้างองค์กรที่ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาและ

ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความสนิทสนมคุ้นเคยกัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเมื่อเกิดปัญหาที่ช่วยเหลือกัน ในการแก้ไขปัญหา ย่อมส่งผลให้ข้าราชการตำรวจไม่เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick K. Herzberg and other (1959 : 113-119) (อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2541 : 71-73) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับด้านบรรยากาศในที่ทำงาน พบว่า กองการต่างประเทศสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปที่ความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ และพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าตนเองรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ นั้นอาจหมายความว่ากองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีความปลอดภัยทั้งอาคาร สถานที่ และระบบการรักษาความปลอดภัย โดยสถานที่ตั้งของกองการต่างประเทศ ตั้งอยู่ในสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น เป็นสถานที่ที่เป็นสัดส่วน สะอาด อยู่ในกลางเมืองเดินทางไปมาสะดวก และมีความปลอดภัย ดังนั้น จึงทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจในสถานที่ทำงานซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ (1970) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เช่น ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ต้องการสภาพแวดล้อม อากาศ บรรยากาศที่ปลอดภัย และในส่วนของด้านสวัสดิการและเงินค่าตอบแทนพิเศษพบว่า ข้าราชการตำรวจพอใจกับระบบการจ่ายเงินของหน่วยงาน ระบบบัญชีเงินเดือน เงินค่าตอบแทนพิเศษหลักเกณฑ์ วิธีประเมิน ผลการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากกองการต่างประเทศ เป็นหน่วยงานราชการในส่วนของเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนพิเศษนั้น เป็นสิ่งที่หน่วยงานภาครัฐได้พัฒนาระบบให้มีมาตรฐาน นอกจากนี้ บุคลากรในสังกัดที่ได้รับการดูแลยังครอบคลุมการดูแลและให้สวัสดิการแก่บุคคลในครอบครัว เช่น คู่สมรส บิดา/มารดา และบุตร-ธิดาอีกด้วย ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าข้าราชการคิดเห็นว่าตนเองได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเงินล่วงเวลา และค่าสวัสดิการต่างๆ ของหน่วยงาน และระบบการจ่ายเงินของหน่วยงาน ระบบบัญชีเงินเดือนและ เงินค่าตอบแทนพิเศษด้วย สอดคล้องกับสุรพล สารพันธ์ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน มีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วย ความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

1. ควรจัดกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับข้าราชการตำรวจ ได้แก่ การปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นประจำทุกปี การสร้างจิตสำนึกรักในองค์กร การประกาศเกียรติคุณ และมอบรางวัลต่างๆ แก่ข้าราชการตำรวจที่เป็นต้นแบบในการทำงานที่ดี
2. ควรสร้างระบบและวิธีการทำงานในแบบเฉพาะของกองการต่างประเทศ ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ การสร้างทีมเวิร์คในการทำงาน การแบ่งแยกการทำงานแต่ให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน และเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่
3. ควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน ให้มีมาตรฐานระดับสากล เป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย พร้อมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสมในการทำงานอย่างเพียงพอ และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความสนิทสนมคุ้นเคย รักใคร่กลมเกลียวและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และในระดับเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS เพื่อศึกษาข้อมูลสภาพขององค์กรทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งผลกระทบที่มีต่อองค์การมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร และนำมาสู่เป้าหมายในการทำงานที่มีความเหมาะสมต่อไป
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการ “กรณีศึกษา จากตำรวจต้นแบบที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร” เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกถึงปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงบันดาลใจ หรือเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานที่ดี
3. ควรทำการศึกษาแบบผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันหมู่ของข้าราชการตำรวจที่มีต่องานและองค์กร กับความตั้งใจโยกย้ายสายงานหรือเปลี่ยนงาน และเพื่อศึกษาสภาพปัญหา เงื่อนไข และปัจจัยที่เป็นต้นเหตุให้ข้าราชการตำรวจโยกย้ายสายงานหรือเปลี่ยนงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาระบบงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภเรณู สัจจรักษ์ ธีระฐิติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รวมถึงคณาจารย์ท่านอื่นๆ ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษา ตลอดจนช่วยตรวจสอบ ให้ข้อคิดเห็นในการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ รวมถึงความห่วงใยที่คณาจารย์ทุกท่านมีให้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้เข้าไปทำวิจัย และเก็บข้อมูล รวมถึงความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีด้วยความเต็มใจ และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่บุพการี คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนกัลยาณมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กองการต่างประเทศ.(2558). เอกสารข้อมูลกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร.
- ชลวานา ฮะซานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ : วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัทมา สมสนั่น. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกองทัพบก. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนส์. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา.(2551). แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่ : อนุชพรินติ้ง.

- วิชัย แหวนเพชร. (2543). การวางแผนและควบคุมการผลิต. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สุรพล สารพันธ์. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาล คลองตัน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง. (2551). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- อภิศันย์ ศิริพันธ์ . (2553). องค์กร กับ องค์กร ความเหมือนหรือความแตกต่าง, 14 กรกฎาคม 2558.
<https://www.gotoknow.org/posts/360917>
- Gubman, L.E. 1998. The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results. The United States of America: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1988). Motivation to Work. Michigan: A Bell & Howell Information Company.
- Maslow, Abraham H. 1970. Motivation and Personality. New York: Harper and Row Publishers
- Mowday, R., Steers, R. M., & Porter, L. (1982). Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York: Academy Press.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly 22 : 46-56.