

ความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการปฏิบัติงาน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัด ฉะเชิงเทรา*

ธีรธร ตันยะกุล*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยศึกษาจากความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ขอบเขตตามเนื้อหา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม อยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง

คำสำคัญ: ความผูกพัน, องค์กร, เจ้าหน้าที่ตำรวจ

* บทความวิจัยเรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ของ สิบตำรวจโทธีรธร ตันยะกุล เรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ” ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ ผศ.ดร.จิตาภา ถิรศิริกุล อาจารย์ที่ปรึกษา และกำลังอยู่ระหว่างการดำเนินการ โดยสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ (การปกครอง) มหาวิทยาลัยสยาม



Organizational commitment of police officers in performing their duties under the Chachoengsao provincial police*

Teeratorn Tanyakul*

Abstract

This research aims to study the level of organizational commitment among police officers working in Chachoengsao Provincial Police. The study aims to compare the organizational commitment of police officers classified by individual factors and to develop recommendations to enhance organizational commitment among police officers working in Chachoengsao Provincial Police. The scope of this study includes: Organizational commitment of police officers working in Chachoengsao Provincial Police. The research findings revealed that the overall level of organizational commitment among police officers working in Chachoengsao Provincial Police was at a moderate level.

Keywords: commitment, organization, police officers

* This research article is part of a thesis by Police Sergeant Teeratorn Tanyakul entitled "Attachment of Police Officers to the Organization in the Operation of the Chachoengsao Provincial Police" under the supervision of Asst. Prof. Dr. Chidapa Thirasirikul. This thesis is part of the study under the Master of Political Science (Government) program at Siam University.

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรภาครัฐองค์กรหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมที่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม โดยมีข้าราชการตำรวจเป็นบุคลากรขององค์กรมีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดทางกฎหมาย ทำการสืบสวนสอบสวนให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริง เพื่อนำตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีตามกฎหมาย จากพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของตำรวจไทยเอาไว้ว่า “ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติส่งเสริมให้ท้องถิ่น และชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสม และความต้องการของแต่ละพื้นที่”จากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงมีหน้าที่สำคัญในการปกป้องคุ้มครองพร้อมกับให้บริการและช่วยเหลือประชาชนผู้บริสุทธิ์ รวมถึงแสวงหาความร่วมมือเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้วยภารกิจหน้าที่สำคัญดังกล่าว นอกจากงานในหน้าที่ด้านป้องกันและปราบปรามแล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการประชาชน คือให้บริการรับแจ้งเหตุด่วนเหตุร้าย จัดเจ้าหน้าที่สายตรวจป้องกันระงับเหตุรับแจ้งคดีความเรื่องราวร้องทุกข์ติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิดให้บริการด้านการจราจรรับเรื่องการขออนุญาตการรับรองเอกสารสูญหายต่าง ๆ เนื่องจากมีประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการขอความช่วยเหลือเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการถูกล่วงละเมิดสิทธิพึงได้รับหรือขอรับการคุ้มครองในสิทธิของตนที่สถานีตำรวจ หรือที่หน่วยบริการประชาชนที่จัดตั้งขึ้นในแต่ละพื้นที่

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานหลักหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะมีหน้าที่โดยตรงในการให้บริการประชาชนซึ่งถือว่าการให้บริการสาธารณะอย่างหนึ่ง หากสถานีตำรวจมีการให้บริการที่ดีประชาชนในพื้นที่ก็ย่อมเกิดความพึงพอใจและมีความน่าเชื่อถือถือการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาพบว่า การให้บริการของเจ้าหน้าที่ตำรวจยังไม่เป็นที่พึงพอใจของประชาชนมากนักเนื่องจากมีปัญหาอุปสรรคอยู่หลายประการ เช่น สภาพปัญหาเกี่ยวกับสภาพอัตรากำลังของสถานีตำรวจ คือ มีกำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจและปริมาณงานไม่สมดุลกัน เจ้าหน้าที่ตำรวจมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนด้วยความสะดวกรวดเร็วได้ และจากสภาพปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจเอง เช่น การขาดคุณธรรม จริยธรรม และการขาดจิตสำนึกในหน้าที่เป็นต้น ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงมีความพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยมีโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนขึ้นอันเป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นเพื่อต้องการปรับปรุงและพัฒนาสถานีตำรวจ ยกระดับคุณภาพและมาตรฐาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้สูงขึ้นให้บริการประชาชนเกิดความสะดวกรวดเร็ว เกิดความเป็นธรรมเป็นที่พึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการอันเป็นประสิทธิผลโดยรวมขององค์กรซึ่งกล่าวว่าการประเมินผลงานเป็นเครื่องชี้ถึงประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลขององค์กรที่ก่อให้เกิดผลกระทบ

หบทบุคคลหรือสังคม ซึ่งเป็นการระบุชี้ให้เห็นชัดเจนไปถึงผลกระทบต่อบังคับหรือองค์ประกอบในแต่ละอย่าง อันเป็นผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลหรือสังคมอันเนื่องมาจากการดำเนินงานตามโครงการนั้น ๆ ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นเป็นสมรรถนะขององค์กร ในการที่จะสามารถอยู่รอด การปรับตัวรักษาสภาพและการเติบโตไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการปฏิบัติให้ลุล่วง ฉะนั้นการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นแนวทางหนึ่งคือการประเมินและประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นหน่วยงานมีหน้าที่พัฒนาข้าราชการตำรวจในสังกัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานให้ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญที่จะต้องสนับสนุนข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในการฝึกอบรมเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำองค์กรบรรลุเป้าหมาย

จึงอาจกล่าวได้ว่าการทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจอย่างมากว่าอะไรคือปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ การที่บุคลากรมีความรักความผูกพันกับองค์กรจะทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงาน มีความรู้สึกท้าทายกับงานและพร้อมจะเรียนรู้หาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่เสมอและมีส่วนช่วยให้การดำเนินการขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อใดก็ตามที่บุคลากรขององค์กรรู้สึกว่าไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่มีความสำคัญต่อองค์กรต่อไปก็อาจทำงานในหน้าที่ของตนได้ไม่เต็มประสิทธิภาพหรืออาจลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียหายต่อองค์กร ซึ่งที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการลาออกก่อนที่จะเกษียณอายุจำนวนมาก โดยที่ผ่านมาตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีอัตราตำรวจที่ลาออก จำนวน 20 นาย ต่อปีงบประมาณ เนื่องจากหมดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อการทำงานของตำรวจ รู้สึกว่าไม่ได้รับการแก้ไขมาเป็นเวลานาน จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยศึกษาจากประชาชนในพื้นที่ว่าเป็นอย่างไรมีความครอบคลุมและทั่วถึงหรือไม่ ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขสร้างความผูกพันต่อองค์กร
2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาในแต่ละช่วงอายุ เพศ และ ปัจจัยส่วนบุคคล ว่ามีความแตกต่างกันในส่วนใดบ้าง
3. พัฒนาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อพัฒนาองค์กรและเจ้าหน้าที่ตำรวจในการทำงานต่อไป

ขอบเขตการศึกษาวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตตามเนื้อหา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ขอบเขตตามเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ขอบเขตด้านพื้นที่

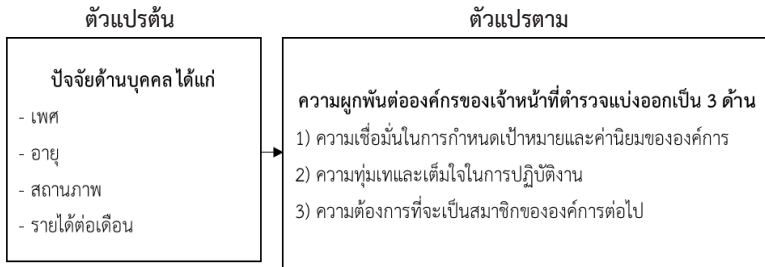
สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยศึกษาจากความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยศึกษาจากความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งอธิบายเป็นกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์จากแบบสอบถาม ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติดังนี้

1.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), และอธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
3.50 – 4.49 หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมาก
2.50 – 3.49 หมายถึง	ระดับการปฏิบัติปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อย
1.00 – 1.49 หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

1.1.2 สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. การค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	X	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนของคะแนนในกลุ่ม

3. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (\bar{X} - x)^2}{n - 1}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	ค่าคะแนน
	n	แทน	จำนวนคะแนนในแต่ละกลุ่ม
	$\sum$	แทน	ผลรวม

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยศึกษาจากความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง ดังนี้

ตอนที่ 1 : ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 2 : ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 3 : ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ และรายได้ต่อเดือน แสดงเป็นค่าความถี่และค่าร้อยละ รายละเอียดแสดงตามตาราง 1

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล	ร้อยละ	
1.เพศ		
- ชาย	177	47.20
- หญิง	198	52.80
รวม	375	100.00
2.อายุ		
- 20-29 ปี	112	29.80
- 30-39 ปี	126	33.60
- 40-60 ปี	76	20.26
- 61 ปีขึ้นไป	61	16.34
รวม	375	100.00
3.สถานะภาพ		
- โสด	262	69.86
- สมรส	113	30.14
รวม	375	100.00
4. รายได้ต่อเดือน		
- ไม่เกิน 10,000 บาท	82	21.86
- 10,000-20,000 บาท	141	37.60
- 20,001-30,000 บาท	71	18.93
- 30,001 บาทขึ้นไป	81	21.61
รวม	375	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 อายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.60 มีสถานะภาพโสด จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 69.86

และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000-20,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60

**ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจ
ภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา**

ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน
สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป โดยมีลักษณะ

เป็นมาตราโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดตามตาราง 2

ที่	ความผูกพันต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1.	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.45	0.62	น้อย
2.	ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	3.63	0.60	ปานกลาง
3.	ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	3.62	0.57	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม		3.23	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม อยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม
อย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$)
รองลงมาคือด้านด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.62$) และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 2.45$)
ในระดับน้อย

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัด
ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเปรียบเทียบ
ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยศึกษาจากความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัยซึ่งมี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 : ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 2 : ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 3 : ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 อายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.60 มีสถานะภาพโสด จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 69.86 และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000-20,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60

ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างซึ่งสามารถอธิบายความแตกต่างในแต่ละด้านดังนี้

1. ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา **จำแนกตามเพศ** ทั้งภาพรวมและรายด้านพบความแตกต่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.80

2. ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา **จำแนกตามอายุ** ทั้งภาพรวมและรายด้านพบความแตกต่างอยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.60

3. ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา **จำแนกตามสถานภาพ** พบว่าการเปรียบเทียบโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันสถานภาพโสด 262 คน คิดเป็นร้อยละ 69.86

4. ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ทั้งภาพรวมและรายด้านพบความแตกต่างรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000-20,000 บาท จำนวน 141 คิดเป็นร้อยละ 37.60

ผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม อยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่จนสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมาคือด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.62$) และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 2.45$) ในระดับน้อย ซึ่งสามารถสรุปในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ กฎ ระเบียบ การบังคับบัญชาที่หน่วยงานกำหนดสามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.56$) รองลงมาคือการบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.23$) ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของท่าน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.52$) และท่านมีความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่งกับนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานของท่าน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.22$)

2. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียง 3 ลำดับแรก คือ ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ให้กับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$) ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$) และท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะเสียเวลาทำงานเลิกไปแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.67$)

3. ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียง 3 ลำดับแรกจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีความตั้งใจที่หน่วยงานนี้ไปตลอดตราบเท่าที่องค์กรยังอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะขอย้ายจากตำรวจในเพื่อไปทำงานที่อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.65$) และท่านมีความภาคภูมิใจที่ตัดสินใจทำงานที่หน่วยงานนี้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม อยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.62$) และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 2.45$) ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตรรัตน์ ยืนยง (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัย การตลาดมือสองในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อรถมือสองในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26-35 ปี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับ ยงยุทธ ฉายแสง (2553) วิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรใน สถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐมผลจากการศึกษาพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐมที่ระบุโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับคือ ด้านทรัพยากร ด้านกระบวนการบริหาร ด้านคุณภาพงาน และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐมที่ระบุโดยประชาชน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านทรัพยากร ในด้านคุณภาพงาน ในด้านกระบวนการบริหาร รวมถึงด้านการมีส่วนร่วม

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐมจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า แตกต่างกันตามตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงเมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาและสายงานที่รับผิดชอบพบว่า ไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของประชาชน พบว่า แตกต่างกันตามระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงเมื่อเปรียบเทียบตามเพศ อายุและอาชีพพบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. เสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐมคือ การเพิ่มกำลังพลการเสนอเพิ่มงบประมาณเพื่อเพิ่มขวัญ กำลังใจการสร้างคามสมานฉันท์รวมถึงการเพิ่มเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยอย่างเร่ง

ด่วน สอดคล้องกับ จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ “ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน รวมถึงการจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ถ้าอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ผลการศึกษาพบว่า

1. เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานด้วย t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าเพศ ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่สำหรับอายุและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานพบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงการมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงยกเว้นปัจจัยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับ บิตติ วัลยะเพ็ชร (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือใน 8 ด้าน ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานความพอเพียงของรายได้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงานสวัสดิการในหน่วยงานความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานและเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ จำแนกตามยศทางทหาร อายุราชการและตำแหน่งหน้าที่การงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ จำนวน 117 คน ชาย 100 คน หญิง 17 คน ตั้งแต่อายุ 21-40 ปี (พิเศษ) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ปรากฏว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูงโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ ในหน่วยงานด้านโอกาสความก้าวหน้ารวมถึง ด้านความยุติธรรมในหน่วยงานเป็นลำดับสุดท้ายมีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับต่ำคือ ด้านความเพียงพอของรายได้ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารที่มีศทางทหารและมีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันรวมถึงการมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่วนข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารที่มีอายุราชการ แตกต่างกันปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชันติรักษ์ ตันติเฉลิม (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัย ของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

(1) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัย

(2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัย ของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหมจำแนกตามเพศระดับชั้นยศระดับการศึกษาอายุราชการ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย

(3) ศึกษาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทา สาธารณภัยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือด้านข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม จำนวน 152 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ถือ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) โดยผลการศึกษพบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจด้านขั้นตอนและการปฏิบัติค่านิยมในการปฏิบัติงานของหน่วยค่านิยมปฏิบัติ ด้านการจัดองค์กรและด้านยุทธวิธีอุปกรณ์และงบประมาณมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม ในระดับตำบลการที่มีเพศระดับชั้นยศ อายุราชการและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยโดยแตกต่างกันมีปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยไม่แตกต่างกันส่วนบุคคลการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัย แตกต่างกันว่า รวมถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยคือจัดฝึกอบรมข้าราชการสำนักโยธาธิการ กลาโหมเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัยทั้งในด้านระเบียบปฏิบัติพระราชบัญญัติกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติและควรจัดฝึกอบรมการปฏิบัติงาน และการประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรเทาสาธารณภัยเพื่อรวมถึง การดำเนินงานที่สอดคล้องต่อเนื่องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันตลอดจนก่อให้เกิดความชำนาญ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช, คลังปัญญา มสธ.
- ขันติรักษ์ ตันติเฉลิม. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัย
ของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). ปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานของพนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่.
(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร). มหาวิทยาลัยศิลปากร, สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์, คลังปัญญามหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไทรรัตน์ ยืนยง. (2557). ปัจจัยการตลาดกรณีสองในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
ปทุมธานี. 6(66), 66-75.
- ปิติ วัลยะเพ็ชร. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการ
พลเรือนทหารเรือ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารทั่วไป.
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยงยุทธ ฉายแสง. (2553). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานี
ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 2(1), 194-206.