



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการตำรวจ

โดย นางสาวกัญญา รานไพร

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิบูลย์ ชื่นแขก)

13 กันยายน 2549

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ นพคุณ นิสามณี)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม อุตกฤษฎ์)

ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ

นางสาวกัญญา รานไพร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2549

ISBN 974-19-0803-2

ลิขสิทธิ์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นางสาวกัญญา รานไพร
ชื่อวิทยานิพนธ์ : ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการตำรวจ
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชุนิต
ดร.ราชันย์ บุญธิมา
ปีการศึกษา : 2549

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ 2. ศึกษาเปรียบเทียบความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ 3. ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ 4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ 5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจ 6. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (ชุดสืบสวนและสอบสวน) กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี สถานีตำรวจอำเภอเมือง สถานีตำรวจอำเภอสองพี่น้อง สถานีตำรวจอำเภออู่ทอง สถานีตำรวจอำเภอบางปลาม้า และสถานีตำรวจอำเภอศรีประจันต์ จำนวน 290 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพัน

ต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจไม่มีความสัมพันธ์กันกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความผูกพันต่อองค์การ และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคิดเป็นร้อยละ 6.55

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 78 หน้า)

คำสำคัญ : ผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความผูกพันต่อองค์การ

Name : Miss.Kanya Ranya
Thesis Title : Job Performance and Perception of Polices' Self_Esteem with
Organizational Commitment
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok
Thesis Advisors : Associate Professor Dr. Manop Chunin
Dr. Rachan Boonthima
Academic Year : 2006

Abstract

This thesis was a survey research. The purposes of this research were 1) to study the level of job performance, self-esteem and organizational commitment of polices, 2) to compared self-esteem based on separating through the level of job performance, 3) to compared organizational commitment based on separating through the level of job performance, 4) to study the relationships between job performance and organizational commitment of police, 5) to study the relationships between job performance and self-esteem of polices and 6) to study the relationships between self-esteem and organizational commitment of polices. The sample were 290 non-commissioned police officers who worked in Special Division (Investigation Subdivision) Suphanburi Province, Police Station of Muang, Songphinong, Autong, Bangplama, Sriprajan District. The research instruments were questionnaires. The frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient were employed to analyze the data. The research found the non-commissioned police officers had a medium level of job performance and self-esteem, and a high level of organizational commitment as a high level of affective commitment, a medium level of continuance commitment and a high level of normative commitment. The polices had different of job performance had not different of self-esteem and organizational commitment. Job performance had relationships with self-esteem and organizational commitment of polices with out statistical significance. The self-esteem had a positive relations with the organizational commitment of polices with statistical significance of .01 at 6.55 percentage.

(Total 78 pages)

Keyword : Job Performance Self_Esteem Organizational Commitment

Advisors

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความช่วยเหลือและความร่วมมือจากหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัย
ขอกล่าวขอบคุณไว้ ณ ที่นี้คือ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ
ดร.ราชนันท์ บุญธิมา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้สละเวลาอันมีค่า ให้คำแนะนำ ข้อคิด
และเป็นที่ปรึกษาดูแลจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา นิสานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม
อุตทกฤษฎ์ ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์และเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ
ประเมินคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ร้อยตำรวจเอก สมชาย รัชฎาภิเษก รองสารวัตรป้องกันปราบปราม
สถานีตำรวจภูธรอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
และประเมินคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอีกท่านหนึ่ง

ขอขอบพระคุณข้าราชการตำรวจทุกท่านที่ปฏิบัติงานในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (ชุดสืบสวน
และสอบสวน) กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี สถานีตำรวจอำเภอเมือง สถานีตำรวจ
อำเภอสองพี่น้อง สถานีตำรวจอำเภออู่ทอง สถานีตำรวจอำเภอบางปลาม้า และสถานีตำรวจอำเภอ
ศรีประจัน ในความอนุเคราะห์ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการทำ
วิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ จสท.สมศักดิ์ จันทร์แจ่มศรี ที่เป็นธุระช่วยประสานงานใน
การแจกแบบสอบถามตามสถานีตำรวจต่าง ๆ ในจังหวัดสุพรรณบุรี และขอขอบคุณคุณไตรภพ
จตุรพาณิชย์ และ คุณพรสุภา วสุนธรา ที่ช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานกับอาจารย์และ
บัณฑิตวิทยาลัย ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่ชาย ครูบาอาจารย์ทุกท่าน และเพื่อน ๆ พี่ ๆ
ทุกท่านที่มีได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ
ลุล่วงด้วยดี

กัญญา รานไพร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	6
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
2.3 กรอบแนวความคิดการวิจัย	26
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	27
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.3 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	46
5.1 สรุปผลการวิจัย	48
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	50
5.3 ข้อเสนอแนะ	53
บรรณานุกรม	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ก	59
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	60
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์	61
ภาคผนวก ข	64
แบบสอบถามที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์	65
ภาคผนวก ค	74
ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	75
ประวัติผู้วิจัย	78

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการตำรวจ	28
4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จําแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	34
4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของผลการปฏิบัติงาน ระดับความรู้สึก มีคุณค่าในตนเอง และระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ	36
4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของ ข้าราชการตำรวจ โดยจําแนกตามข้อคำถามในแบบสอบถาม	36
4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจ โดยจําแนกตามข้อคำถามในแบบสอบถาม	37
4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ โดยจําแนกตามข้อคำถามในแบบสอบถาม	39
4-6 การเปรียบเทียบความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยจําแนกตามระดับผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	41
4-7 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจําแนกตามระดับผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ	42
4-8 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยจําแนกตามระดับผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	42
4-9 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยจําแนกตามระดับ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	43
4-10 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยจําแนกตามระดับ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	43
4-11 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกับความผูกพัน ต่อองค์กร	44
4-12 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกับความรู้สึกมี คุณค่าในตนเอง	44
4-13 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจกับความ ผูกพันต่อองค์กร	45
5-1 สถิติที่ใช้และผลการทดสอบสมมติฐาน	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ค-1 คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	75
ค-2 คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง	76
ค-3 คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กร	77

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในทุกสังคมย่อมมีกลไกในการควบคุมดูแลสมาชิกในสังคมให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และเป็นที่ยอมรับกันว่าสังคมได้พัฒนา “กฎหมาย” ขึ้นมาเป็นเครื่องมือควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคมนั้น แต่การบังคับใช้กฎหมายจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บังคับใช้กฎหมายให้เป็นผล รัฐจึงต้องจัดระบบให้มีผู้รับผิดชอบดูแลคนในสังคมให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้มีรูปแบบที่ชัดเจน โดยดำเนินการจัดการควบคุมดูแลและกำหนดแนวทางที่คนในสังคมประพฤติปฏิบัติหรืองดประพฤติปฏิบัติต่อกัน มีการกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนไว้อย่างชัดเจน โดยมีตรวจสอบต่อสังคมว่าจะดำเนินการด้วยความยุติธรรม รวดเร็ว และมีการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค (สุวรรณ, 2546)

กิจการตำรวจในประเทศไทยถือเป็นงานระดับชาติที่มีประวัติความเป็นมาและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง จากอดีตจนถึงปัจจุบันกิจการตำรวจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปกครองและการบริหารประเทศของทุก ๆ ประเทศ เป็นส่วนราชการขนาดใหญ่ที่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เป็นจำนวนมาก มีเขตอำนาจรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองเพื่อปฏิบัติการตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญา และบทกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลายทั่วราชอาณาจักร การปฏิบัติในส่วนที่ให้บริการกับประชาชนเป็นไปตลอดเวลา 24 ชั่วโมงทุกวัน เนื่องจากงานในหน้าที่ของตำรวจนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับชีวิต ทรัพย์สินและความสงบสุขของประชาชน (ณัฐนิชชา, 2545) การกิจหลักของตำรวจนั้นมีหลายประการ เช่น การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การอำนวยความยุติธรรม การรักษาความมั่นคง การจัดการจราจรและการบริการสังคม สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นมาเพื่อบริการและอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างแท้จริง โดยให้มีการจัดทำแผนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แม่บท ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545 – 2549) ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 เพื่อให้ตำรวจใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยเน้นงานให้มีความสำคัญตามภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงและทิศทางการพัฒนางานที่สำคัญและถือว่าเป็นหน้าที่หลักของตำรวจอีกงานหนึ่ง คือ งานในการอำนวยความยุติธรรมในหน้าที่ของตำรวจ ซึ่งเป็นการกิจหนึ่งที่มีความสำคัญต่อกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่บัญญัติรับรองและคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนไว้อย่างกว้างขวาง รวมทั้งต้อง

คำนึงถึงหลักสากลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของผู้เสียหาย ผู้ต้องหา เด็ก เยาวชนและสตรี (พีรวุฒิ, 2547)

ในภาวะการณ์ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีแรงจูงใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมุ่งเน้นตอบสนองความต้องการทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ องค์กรจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญอย่างมากกับการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ แต่เดิมบุคคลจะมองงานเป็นเพียงสิ่งจำเป็นเพื่อการยังชีพ แต่ในปัจจุบันที่สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป บุคคลไม่ได้ทำงานเพื่อให้ได้เงินมายังชีพเท่านั้น แต่บุคคลตระหนักว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิตส่วนหนึ่ง บุคคลทำงานเพื่อตอบสนองต่อความรู้สึกมีคุณค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความนับถือตนเองและมีความภาคภูมิใจจากการทำงาน รวมเรียกความรู้สึกเหล่านี้ว่า “ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง” (Self- Esteem) (สิตา, 2542)

ดังนั้นผลการปฏิบัติงานจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองหรือความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นกุญแจสำคัญในการนำตนเองไปสู่ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล มีความเป็นตัวของตัวเองหรือความอิสระและความรู้สึกมีคุณค่าแห่งตนของบุคคลสามารถฝึกปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาได้ ดังนั้นหากบุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดีจะส่งผลให้มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ช่วยให้เกิดการประเมินตนเอง วิเคราะห์ตนเองในด้านต่าง ๆ ทำให้บุคคลมีความต้องการอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะนำผลการวิจัยที่ได้มาวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงการทำงานของบุคคลได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงาน ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจ

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจ

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ

1.2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของ ข้าราชการตำรวจ

1.2.6 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

1.3.2 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.3.2.1 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน

1.3.2.2 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน

1.3.2.3 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

1.3.3 ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

1.3.4 ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

1.3.5 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน ตั้งแต่สิบตำรวจตรี (ส.ต.ต.) สิบตำรวจโท (ส.ต.ท.) สิบตำรวจเอก (ส.ต.อ.) จำสิบตำรวจ (จ.ส.ต.) ดาบตำรวจ (ด.ต.) ตามลำดับ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 933 คน

1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน

1.4.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 1) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
- 2) ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย
 - ด้านจิตใจ
 - ด้านการคงอยู่
 - ด้านบรรทัดฐาน

1.4.3 ระยะเวลาในการทำวิจัยคือตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2548 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2549

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลจากการประเมินค่าการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนภายใต้ การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน หรือบุคคลที่มีความคุ้นเคยกับงานที่ผู้ถูกประเมิน ผลงานกระทำงานนั้นอยู่

1.5.2 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง ผลของการประเมินความสามารถของตนเอง มีความ รู้สึกว่าเป็นคนที่มีการยอมรับตนเอง ตระหนักในความสามารถของตน

1.5.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์การในเชิงบวกโดยการแสดงออก ทางพฤติกรรม เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การและปรารถนา อย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.5.3.1 ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึก ผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และการได้ มีส่วนร่วมในองค์การของพนักงาน

1.5.3.2 ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานที่เกิดจากการคิดคำนวณถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป หากพนักงานคิด จะออกจากองค์การในขณะนั้น

1.5.3.3 ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึก ที่พนักงานยึดถือว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะเป็นความ ถูกต้องและความเหมาะสมในแง่ศีลธรรม ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพัน ที่สมาชิกจะต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การต่อไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทราบถึงระดับผลการปฏิบัติงาน ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและระดับความผูกพัน ต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับลักษณะของ ข้าราชการตำรวจแต่ละคน และเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาในด้าน อื่น ๆ ต่อไปด้วย

1.6.2 ทราบถึงผลการปฏิบัติงานที่มีต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์การ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตำรวจในหน่วยงานและองค์การ

1.6.3 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความ

ผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

1.6.4 สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่าง ๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ลดความตึงเครียดและทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

1.6.5 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ ผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

2.1.3 แนวทางการปฏิบัติงานและจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

2.1.4 ความหมายของความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเอง

2.1.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเอง

2.1.6 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.1.7 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

2.2.2 งานวิจัยในประเทศ

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน (พรณี, 2545) หมายถึง ผลการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างแน่นอนภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน หรือบุคคลที่มีความคุ้นเคยกับงานที่ผู้ถูกประเมินผลงานกระทำงานนั้นอยู่ โดยแบ่งผลการปฏิบัติงานออกเป็น 11 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ปริมาณงาน พิจารณาถึงผลงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานปริมาณงาน และระยะเวลาหรือเป้าหมายที่กำหนด

2. คุณภาพงาน พิจารณาถึงความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด

3. ความรู้เกี่ยวกับงาน พิจารณาถึงความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

4. ความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ พิจารณาถึงความสามารถและความปรารถนาที่จะเรียนรู้ และเข้าใจงานหรือวิธีการใหม่ ๆ

5. ความรับผิดชอบ พิจารณาถึงความขยันหมั่นเพียร ความสนใจเอาใจใส่ต่องาน รวมทั้งปฏิบัติงานและติดตามงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด

6. มนุษยสัมพันธ์ พิจารณาถึงความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และความสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ตลอดจนมีน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

7. ทักษะในการสื่อสาร พิจารณาถึงความรู้ความสามารถในการติดต่อ ถ่ายทอดความคิด ข่าวสารให้ผู้อื่นรับทราบ และสามารถชี้แจงหรืออภิปรายเรื่องต่างๆ ให้กับบุคคลทั่วไปเกิดความเข้าใจได้ง่ายและตรงกัน

8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พิจารณาถึงความสามารถในการริเริ่ม ปรับปรุงงานให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้

9. การให้ความร่วมมือและการประสานงาน พิจารณาถึงการให้ความร่วมมือและประสานงานกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

10. ความประพฤติและการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัย พิจารณาจากการประพฤติตน การวางตนอย่างเหมาะสม เป็นตัวอย่างที่ดี การแสดงออกถึงความเคารพกฎ

11. ความเชื่อถือไว้วางใจ พิจารณาถึงความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ผลงานเป็นที่น่าเชื่อถือได้ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องคอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

Cascio (1998, อ้างถึงใน ภักธวรรณ, 2548) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การบรรยายหรืออธิบายถึงจุดอ่อน จุดแข็งที่สัมพันธ์เกี่ยวกับการทำงานอย่างเป็นระบบของพนักงานแต่ละคน และระหว่างพนักงานด้วยกันหรือกลุ่มพนักงาน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในหลายด้าน เช่น เป็นพื้นฐานการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล ในการทำนายผลการปฏิบัติงานในอนาคต และในการกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนานักวิชาการ

พะยอม (2530) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า ระบบประเมินผลตัวบุคคล อันเกี่ยวเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อกำหนดการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเห็นช่องทางการก้าวหน้าของเขา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโต

ธงชัย (2531) อธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า กิจกรรมทางการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพดีมาน้อยเพียงใด

จากความหมายที่กล่าวมาในข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการประเมินค่าของปัจเจกบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนภายใต้การสังเกต หรือการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่มีความคุ้นเคยกับงานของบุคคลที่ถูกประเมินผลงานนั้น โดยอยู่บนระบบ หรือมาตรฐานเดียวกัน และมีเกณฑ์ในการประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติและปราศจากอคติใด ๆ

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

Campbell (1993) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน (Performance) แตกต่างจากคำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หรือ ผลิตผล (Productivity) ประสิทธิภาพคือการประเมินค่าผลของการปฏิบัติงานโดยนิยามแล้วความแปรปรวนในการวัดประสิทธิผลถูกควบคุมโดยการกระทำหลาย ๆ อย่างของปัจเจกบุคคล ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ ถ้ายอดขายของพนักงานขายถูกใช้เพื่อกำหนดการให้รางวัลหรือลงโทษ โดยมีพื้นฐานอยู่บนประสิทธิผลนั้นเป็นเรื่องที่ไม่ยุติธรรมและขัดขวางผลิตภาพ เนื่องจากการปนเปื้อนของนัยของการปฏิบัติงาน และประสิทธิผล จากที่กล่าวมาข้างต้นผลลัพธ์จะไม่มีค่าสำคัญแต่ในความเป็นจริงแล้ว ผลลัพธ์ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะถ้าองค์กรต้องการทราบถึงแหล่งที่มาของความแปรปรวนของการปฏิบัติงาน และแหล่งที่มาของความแปรปรวนของประสิทธิผล องค์กรจะต้องพิจารณาจากผลลัพธ์นั่นเอง

Muchinsky (2003) กล่าวไว้ว่า เกณฑ์เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance Criteria) เป็นเกณฑ์ที่พึงปรารถนาในการปฏิบัติงานสามารถนิยามโดยคุณลักษณะทั่วไปตามประการ คือต้องมีความเหมาะสม เทียบตรงและปฏิบัติได้และเกณฑ์ยังต้องมีความสัมพันธ์และเป็นตัวแทนของงานได้ ต้องไม่ใช้เวลามากเกินไป ต้องไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินไป หรือวัดได้ยากเกินไป เกณฑ์ในการปฏิบัติงานนั้นมีได้ทั้งแบบวัตถุวิสัย และอัตตวิสัย ซึ่งเกณฑ์การปฏิบัติงานแบบวัตถุวิสัย (Objective Performance Criteria) สามารถดูได้จากการบันทึกขององค์กร (ฝ่ายจัดจ้างและฝ่ายบุคคล) และถูกสมมุติว่าไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการประเมินค่าแบบอัตตวิสัย ส่วนเกณฑ์การปฏิบัติงานแบบอัตตวิสัย (Subjective Performance Criteria) ตัดสินโดยการประเมินค่าผลงานของบุคคล (ตามการแจ้งของหัวหน้างาน) ถึงแม้ว่าเกณฑ์แบบวัตถุวิสัยจะไม่เกี่ยวข้องกับการตัดสินแบบอัตตวิสัย แต่บางระดับความน้อยของระบบประเมินต้องสามารถให้ความหมายของมันได้ แค่ทราบว่าพนักงานผลิตของได้ 18 ชิ้นต่อวันนั้นยังไม่ใช่ข้อมูลที่เพียงพอ แต่เราต้องเอาผลที่ได้นี้ไปเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนอื่น ถ้าหากว่าค่าเฉลี่ย คือ 10 ชิ้นต่อวัน ดังนั้นการผลิตได้ 18 ชิ้น ถือเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดี แต่ถ้าหากค่าเฉลี่ยคือ 25 ชิ้นต่อวัน ถือว่าการผลิตได้ 18 ชิ้นต่อวันเป็นผลงานที่ไม่ดี ซึ่งเกณฑ์

แบบวัดวิสัย (Objective Criteria) จะประเมินปัจจัยดังต่อไปนี้ คือ ผลผลิต ยอดขาย อายุงาน การขาดงาน อุบัติเหตุในงานและการขโมย ส่วนเกณฑ์แบบอัตวิสัย (Subjective Criteria) จะตัดสินจากผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน คือการคู่ประสิทธิผลโดยรวมทั้งหมดหรืออาจให้ความสนใจเฉพาะเจาะจงไปที่องค์ประกอบบางประการ เช่น ปริมาณงานคุณภาพของงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และอื่น ๆ

ปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกันไปในส่วนประกอบที่เฉพาะเจาะจงของผลการปฏิบัติงานซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความรู้เชิงบรรยาย (Declarative Knowledge) ความรู้และทักษะที่เป็นกระบวนการ (Procedural knowledge and skill) และแรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งความรู้เบื้องต้นนั้นเป็นความรู้ง่าย ๆ ที่เกี่ยวกับข้อเท็จจริง และสิ่งของ ซึ่งกล่าวโดยนัยคือ เป็นตัวแทนของความเข้าใจในสิ่งที่จำเป็นต้องทำในงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ (Anderson, 1985 ; Kanfer & Ackerman, 1989 quoted in Campbell, 1993) ส่วนความรู้และทักษะที่เป็นกระบวนการ จะเกิดขึ้นได้เมื่อความรู้เชิงอธิบาย (รู้ว่าจะทำอะไร) ประสบความสำเร็จในการหลอมรวมกับความรู้ ที่ว่าจะทำอย่างไร

แรงจูงใจ (Motivation) ในฐานะที่เป็นเงื่อนไขตรงตัวหนึ่งของการปฏิบัติงาน ถูกนิยามว่าเป็น การหลอมรวมของผลที่เกิดขึ้นจากทางเลือกของพฤติกรรมสามประการ คือ 1) ทางเลือกที่จะใช้ ความพยายาม 2) ทางเลือกของระดับความพยายามที่ต้องใช้ 3) ทางเลือกในการคงไว้ซึ่งระดับของ ความพยายามที่ใช้นั้น สิ่งเหล่านี้คือตัวแทนของ ทิศทาง ขอบเขต และความยาวนานของพฤติกรรม สิ่งสำคัญคือการพูดถึง แรงจูงใจ ในแง่ของเงื่อนไขตรงของพฤติกรรมซึ่งเป็นหนึ่ง หรือมากกว่าหนึ่งในสามทางเลือกนี้

จากแนวคิดและทฤษฎีของผลการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าผลการปฏิบัติงานคือ สิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กร เพราะสามารถสะท้อนถึงอนาคตและภาพรวมด้านการจัดการของ องค์กร ทำให้เราสามารถวิเคราะห์และพัฒนาองค์กรได้ง่ายขึ้น ซึ่งองค์กรที่ผู้วิจัยนำเป็นกรณี ศึกษาใช้เทคนิคการให้มาตราวัด (Rating Scale) ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบอัตวิสัย (Subjective Performance Criteria)

2.1.3 แนวทางการปฏิบัติงานและจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สุวรรณ (2546) กล่าวว่า สังคมไทยนั้นมีการพัฒนารูปแบบของระบบงานยุติธรรมตลอดมา ในปัจจุบันระบบงานยุติธรรมของไทย ซึ่งอยู่ในการควบคุมของรัฐบาลมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ความยุติธรรมแก่คนในสังคม คือ มีตำรวจทำหน้าที่ป้องกันอาชญากรรม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย อัยการเป็นทนายความของแผ่นดิน เพื่อพิจารณาสำนวนสอบสวน ของตำรวจและส่งฟ้องคดีความต่าง ๆ ต่อศาล ศาลเป็นผู้พิจารณาข้อเท็จจริงเพื่อจะรู้หรือพิสูจน์ ได้ว่าใครเป็นผู้กระทำความผิด แล้วลงโทษตามที่กฎหมายกำหนด และราชทัณฑ์รับตัวผู้ถูกตัดสินลงโทษ ไปดำเนินการตามกฎหมายกำหนด

ในระบบงานยุติธรรมที่กล่าวมานี้ มีสิ่งหนึ่งที่ต้องพิจารณากันเป็นพิเศษ คือ การกระทำความผิด หรือผู้กระทำความผิดกฎหมายจะเข้ามาสู่กระบวนการยุติธรรมได้ต้องมีตำรวจ ซึ่งพบเห็นหรือได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการกระทำความผิด ไม่เช่นนั้นหน่วยงานอื่น ๆ ในกระบวนการยุติธรรมก็ไม่สามารถทำอะไรได้เลย จึงสามารถกล่าวได้ว่า ในกระบวนการยุติธรรมนั้นตำรวจเป็นกลไกที่มีความสำคัญมากหน่วยงานหนึ่ง เนื่องมาจากบทบาทความรับผิดชอบของตำรวจนั้นได้มีส่วนเกี่ยวพันในการสร้างพื้นฐานความถูกต้องในการประพฤติปฏิบัติของคนในสังคมที่อยู่ร่วมกัน

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ในฐานะหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย เกี่ยวเนื่องกับการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสมาชิก ซึ่งมีความเป็นอยู่และความรู้สึกลึกซึ้งแตกต่างกันไปตามสถานการณ์การประกอบอาชีพในวิถีชีวิตประจำวัน หรือมีผลประโยชน์ขัดแย้งกันตามปกติวิสัย นับเป็นภารกิจที่จะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เหนื่อยยากตรากตรำตลอดเวลา และไม่อาจจะสะดุดหยุดลงได้แม้แต่เสี้ยวหนึ่งของวินาที โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมในปัจจุบัน ดังนั้นบุคคลในสังคมจึงคาดหวังบทบาทของตำรวจไว้ว่าจะเป็นผู้มีความสามารถและมีความประพฤติที่ดีพอจะให้ความยุติธรรมแก่เขาได้ จริยธรรมจึงเป็นส่วนสำคัญของอาชีพตำรวจที่ขาดเสียมิได้ และจะต้องเป็นเรื่องที่สังคมหยิบยกขึ้นมาวิพากษ์วิจารณ์อยู่ตลอดเวลา

จริยธรรมตำรวจ คือ หลักคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งจะต้องมีหลักเกณฑ์และความหมายสูงกว่าจริยธรรมทั่ว ๆ ไป ประกอบกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในฐานะเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายนั้น มีความกว้างขวางและเป็นการติดต่อใกล้ชิดกับประชาชน ถ้าไม่มีหลักจริยธรรมในวิชาชีพแล้ว โอกาสที่จะตกไปอยู่ใต้อิทธิพลหรือภาวะล่อแหลมต่อการตัดสินใจให้ความเป็นธรรมเสมอหน้ากับคนในสังคมย่อมมีได้มาก ด้วยเหตุนี้องค์การตำรวจทุกระดับจึงต้องเน้นความสำคัญของจริยธรรมในอาชีพ เพื่อเป็นกลไกส่งเสริมจิตใจและเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติปฏิบัติชอบสอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรม และศีลธรรมอันดีงามของสังคม

ใน พ.ศ. 2498 “อุดมคติของตำรวจ” ซึ่งสามารถเทียบเคียงได้กับ “จริยธรรมตำรวจ” จำนวน 9 ข้อ ได้รับการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในสมัยที่พลตำรวจเอกเผ่า ศรียานนท์ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมตำรวจ อุดมคติของตำรวจทั้ง 9 ข้อ ได้แก่

1. เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่
2. กรุณาปราณีต่อประชาชน
3. อดทนต่อความเจ็บใจ
4. ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก
5. ไม่มักมากในลาภผล
6. มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อปวงชน
7. ดำรงตนในยุติธรรม

8. กระทำการด้วยปัญญา

9. รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

ในปัจจุบัน เรื่องจริยธรรมของตำรวจยังไม่มีข้อยุติที่แน่ชัด แม้จะได้มีการกำหนดจริยธรรมขึ้นมาเป็นลายลักษณ์อักษร ปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในปัจจุบันมี 3 ด้าน คือ

1. ปัญหาด้านเนื้อหา ข้าราชการตำรวจไม่รับรู้และไม่เข้าใจเนื้อหาของจริยธรรมตำรวจ เนื่องจากเนื้อหาของจริยธรรมตำรวจมีเป็นจำนวนมาก ที่ยกมานั้นเป็นส่วนหนึ่งเท่านั้น เนื้อหาบางส่วนซ้ำซ้อนกัน และมีความเป็นนามธรรมสูงมาก รวมทั้งไม่มีการจัดทำคำอธิบายหรือการตีความที่ชัดเจนไว้

2. ปัญหาการยอมรับ ข้าราชการตำรวจไม่ยอมรับที่จะนำจริยธรรมตำรวจมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ แม้ว่าจะได้มีการกำหนดจริยธรรมตำรวจขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรมาเป็นเวลานานแล้วและใช้เป็นหลักแห่งความประพฤติมาจนถึงปัจจุบัน แต่ก็ไม่มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และที่สำคัญมีข้าราชการตำรวจน้อยรายที่ให้ความสนใจแสวงหาความรู้ความเข้าใจร่วมกันในสาระสำคัญของจริยธรรมตำรวจ

3. ปัญหาการนำจริยธรรมตำรวจมาบังคับใช้ ในกรณีที่ข้าราชการไม่ยอมนำจริยธรรมตำรวจมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติอาจจะมีเหตุปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ความต้องการของข้าราชการตำรวจในเรื่องทรัพย์สิน ชื่อเสียง เกียรติยศ และฐานะทางสังคม ขาดการตอบสนองจากอาชีพตำรวจไม่ว่าจะเป็นเรื่องรายได้หรือสวัสดิการต่าง ๆ

ดังนั้นแนวทางของจริยธรรมตำรวจ 8 ประการ คือ

1. ตำรวจเป็นเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรมมีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายหรือควบคุมกติกาของสังคม จึงต้องมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยถือว่าทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายเท่าเทียมกัน

2. ตำรวจจะปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ตามที่ได้รับมอบหมายในการบริการประชาชนหรือคุ้มครองประชาชนให้พ้นจากภัยอันตรายที่เกิดจากการละเมิดกฎหมายโดยรวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ และด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

3. ตำรวจจะถือหลักการให้ความยุติธรรมกับคู่กรณีด้วยความเมตตา โดยจะไม่เพิกเฉยต่อการกระทำอันเป็นการทรมานหรือการปฏิบัติที่ทารุณโหดร้ายไร้มนุษยธรรม หรือทำลายศักดิ์ศรีของบุคคล

4. ตำรวจจะไม่ใช้อาวุธ นอกจากเห็นว่าเป็นเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเพื่อป้องกันโดยชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น

5. ตำรวจจะไม่เปิดเผยเรื่องราวอันเป็นเรื่องปกปิดของบุคคลที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ เว้นแต่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่หรือเพื่อความยุติธรรม หรือโดยอำนาจแห่งกฎหมาย

6. เจตน์จำนงของประชาชนคือมูลฐานของอำนาจของตำรวจ ดังนั้นกฎหมายจึงต้องรับใช้สังคม โดยจะถือว่าการแสวงหาและการได้รับความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง

7. ตำรวจเป็นกลไกหนึ่งของรัฐในอันที่จะช่วยสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

8. ตำรวจพึงชวนชวนหาความรู้ให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

2.1.4 ความหมายของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

นักวิชาการนิยามความหมายของการรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกันออกไป ซึ่งโดยทั่วไปจะหมายถึงการยอมรับในตนเองว่าตนมีความสำคัญและมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เช่น คำนิยามของ Rosenberg (1979) ได้ให้ความหมายของการรู้สึกมีคุณค่าในตนเองว่าคือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในตนเองเกี่ยวกับการยอมรับนับถือ เห็นคุณค่า และเชื่อมั่นในตนเอง เป็นการประเมินตนเองทั้งทางด้านบวกและด้านลบ

ในขณะที่ Sasse (1978) ได้ให้ความหมายของการรู้สึกมีคุณค่าในตนเองว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลว่ามีความสำคัญ มีคุณค่าในตนเอง มีความต้องการได้รับความนับถือ การยอมรับนับถือจากผู้อื่นเพื่อที่จะได้เกิดความภาคภูมิใจและนับถือตนเอง

Branden (1981) กล่าวว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นลักษณะของความเชื่อมั่นและความนับถือตนเองที่เกิดจากความเชื่อมั่นในความรู้สึกมีคุณค่าของตนเอง และความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่พอใจ

Coopersmith (1984) ได้ให้คำจำกัดความของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ไว้ว่า คือ ทักษะที่บุคคลต่อตนเอง ในการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และความเชื่อในความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และความแห่งตนเอง

Taft (1985) กล่าวว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆของอัตมโนทัศน์ เพราะอัตมโนทัศน์เป็นผลรวมของการรับรู้ที่บุคคลมีต่อตนเอง ซึ่งประกอบด้วยความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ความศรัทธา เจตคติ ความพอใจ การยอมรับเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งรวมทั้งการประเมินตนเองในด้านความเป็นเอกลักษณ์ความมีคุณค่าและการรับรู้ในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม

Kelly (1985) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าของตนจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยวิเคราะห์จากการรับรู้ตนเองที่เป็นจริงและคาดหวังไว้

Bachman (1987) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง ผลเฉลี่ยจากการประเมินคุณสมบัติของเอกลักษณ์แห่งตน การประเมินคุณสมบัติแต่ละอย่างขึ้นอยู่กับระบบค่านิยมของสังคม

บุคคลจะประเมินความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองได้จากความแตกต่างระหว่างคุณสมบัติในอุดมคติที่บุคคลนั้นอยากเป็น

Terlor (1995) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ทั้งอยู่ในสังคมแคบ ๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง จนถึงสังคมในวงกว้าง

Osborne (1996) กล่าวถึงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองว่า หมายถึง ความรู้สึกในทางบวก และในทางลบเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งอาจจะเพิ่มขึ้นหรือน้อยลงเมื่อบุคคลเผชิญกับความสำเร็จหรือล้มเหลวที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ซึ่งมันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นถาวร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อตนเองในทางบวกและทางลบ โดยวิเคราะห์จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์ที่สำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง รวมทั้งการประเมินตนเองในด้านความเป็นเอกลักษณ์ความมีคุณค่าและการรับรู้ในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม

2.1.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

Abraham Maslow (1970) ได้กล่าวถึงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไว้ว่า เป็นความต้องการที่สำคัญ และเข้าใจยากที่สุดเพราะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ มากมาย ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเกิดจากการยอมรับของผู้อื่น โดยดูจากการตอบสนองของคนรอบข้าง เช่น พ่อแม่ ญาติพี่น้อง และเพื่อน นอกจากนี้ยังเกิดจากการประเมินคุณค่าความสามารถ และการประเมินผลสำเร็จด้วย หากการประเมินเป็นไปในทางด้านบวก ก็จะเกิดความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน มีความเข้มแข็ง มีความสามารถ แต่ถ้าการประเมินเป็นไปในทางด้านลบ จะทำให้มีความรู้สึกว่ามีปมด้อยอ่อนแอ ช่วยตนเองไม่ได้ หากบุคคลประสบความสำเร็จความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองก็จะมีโอกาสเข้าสู่ภาวะการณ์ตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง (self-actualization) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์

แนวคิดนี้มีอธิบายว่า มนุษย์มีธรรมชาติที่ใฝ่ดี สร้างสรรค์ความดี ประารถความเจริญแห่งตน รู้คุณค่าในตนเอง รู้จักรับผิดชอบชั่วดี มีความรับผิดชอบในชีวิตและการกระทำของตน สุข ทุกข์ ชั่วดี เกิดจากการเลือกของตนและที่สำคัญที่สุดคือ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะรู้จักตนเองและรู้จักความสามารถของตนเอง เพื่อให้พลังความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ถ้ามนุษย์อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เจริญแล้ว เขาจะพัฒนาไปสู่ความมั่งคั่ง ความเจริญของบุคลิกภาพและวุฒิภาวะเสมอ

Maslow ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น โดยที่แรงจูงใจในลำดับต้นต้องได้รับการตอบสนองก่อน แรงจูงใจลำดับสูงจึงจะพัฒนาตามลำดับดังนี้

แรงจูงใจลำดับที่ 1 มนุษย์ต้องได้รับการตอบสนองทางสรีระก่อน ได้แก่ปัจจัย 4 คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคและอื่นๆ จึงจะพัฒนาความต้องการประเภทอื่นตามได้ ถ้าความ

ต้องการอันดับแรกยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ แรงจูงใจประเภทอื่นก็ยากที่จะเกิดได้

แรงจูงใจลำดับที่ 2 เป็นความต้องการความปลอดภัยแห่งตนและทรัพย์สิน ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดอาการผวา ก่อให้เกิดความกลัวในสิ่งอื่น ๆ ตามมาทั้งร่างกายและจิตใจ

แรงจูงใจลำดับที่ 3 เป็นความต้องการความเป็นเจ้าของ เช่น มีความรู้สึกว่าตนมีชาติตระกูล มีครอบครัว มีครู มีโรงเรียน มีสถาบัน เป็นต้น กับความต้องการที่จะได้รับความรักจากผู้อื่น ด้วยการห่วงใยดูแลผู้อื่นเช่นเดียวกัน เช่น การเลี้ยงดูบุตร การเลี้ยงสัตว์ การเลี้ยงต้นไม้

แรงจูงใจลำดับที่ 4 เป็นการแสวงและรักษาศักดิ์ศรีและเกียรติยศ ทั้งโดยตนเองสำนึกและผู้อื่น กล่าวยกย่อง เช่น การมีเกียรติ มีชื่อเสียง นับถือตนเอง ซึ่งมีผลทำให้สุขภาพจิตดี เกิดการนับถือและเคารพตนเอง กับ การได้รับความนับถือจากผู้อื่นอย่างจริงจัง

แรงจูงใจในลำดับนี้เป็นความต้องการมีคุณค่าจากตนเองและผู้อื่น (esteem needs) กล่าวได้ว่า ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่มนุษย์กำลังสร้างความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ซึ่ง Maslow ได้แบ่งความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในขั้นตอนนี้ออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ความรู้สึกและนับถือตนเอง คือ ความต้องการมีความเข้มแข็ง มีอำนาจ มีความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ประสบความสำเร็จในชีวิต มีความมั่นใจในตนเอง ความเป็นอิสระภาพและเสรีในการทำสิ่งต่าง ๆ

2. การได้รับการนับถือจากผู้อื่น คือ การได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้อื่น การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นแสดงให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่า การมีชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นที่ชื่นชมของผู้อื่น

แรงจูงใจลำดับที่ 5 เป็นการตระหนักรู้ในความสามารถของตนและประพฤติตนตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น สังคมและส่วนรวมเป็นสำคัญ อันนำไปสู่การเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ แรงจูงใจในลำดับนี้ถือว่าเป็นแรงจูงใจเพื่อตระหนักรู้ถึงความสามารถของตนกับประพฤติปฏิบัติตนตามความสามารถและสุดความสามารถ โดยเน้นประโยชน์ของบุคคลอื่น และสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ Maslow เชื่อว่า คนทุกคนมีจุดมุ่งหมายในชีวิต เพื่อจะบรรลุถึงความปรารถนาในลำดับนี้ทุกคน เพื่อที่จะได้เป็นคนโดยสมบูรณ์ (self-actualized person)

Maslow กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนสามารถที่จะพัฒนาตนเองไปสู่บุคคลที่สมบูรณ์ได้เพราะมนุษย์ทุกคนมีความใฝ่ดีอยู่ในตัวของตัวเอง อยากเป็นคนดีและมนุษย์ทุกคนมีความต้องการอย่างยิ่งที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ภาวะของความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ (self-actualized) และเป็นบุคคลที่ประจักษ์แท้ในศักยภาพของตนให้เต็มที่ จนสามารถที่จะทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งการที่มีความเชื่อพื้นฐานว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เราทุกคนไม่ได้เลวร้าย และเป็นผู้ทำลาย แต่เป็นมนุษย์ที่สามารถพัฒนาได้มีความคิดในแง่ที่ดี ในแง่ที่สดใสสวยงามเต็มไปด้วยความรักดี ความใฝ่ดี มีคุณค่าในตนเอง เป็นการมองมนุษย์ตามแนวคิดมนุษยนิยม (Humanism)

เมื่อมนุษย์ทุกคนมีความใฝ่อยู่ในตัวเอง หากมนุษย์ได้รับการส่งเสริมหรือการฝึกที่ดีก็สามารถทำให้มนุษย์มีการพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวได้อย่างเต็มที่ มีความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ได้เช่นกัน

Carl Roger (อ้างถึงใน อัมพวรรณ, 2547) เจ้าของทฤษฎีตัวตน (self theory) ได้กล่าวถึงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (self-esteem) ในแง่ของการประเมินตนเองระหว่างตัวตนที่แท้จริง และตัวตนตามอุดมคติไว้ดังนี้

1. บุคคลที่มองตนเองตรงกับตัวตนความเป็นจริง มักมองเห็นตนตามอุดมคติที่ค่อนข้างเป็นไปได้ ทำให้การดำเนินชีวิตของเขาเป็นไปอย่างมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นและได้ทำตามตั้งใจไว้เสมอ เขาจึงมีความพอใจในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ความพอใจในผู้อื่นด้วย นั่นคือการมองตนเองและผู้อื่นในทางที่ดีและนำไปสู่การเห็นคุณค่าในตนเองสูงไปด้วย

2. บุคคลที่มองตนเองสูงกว่าตัวตนตามความเป็นจริงมักมีแนวโน้มที่จะมองตนตามอุดมคติอย่างเพ้อฝัน ไม่มีทางที่จะดำเนินไปสู่ความสำเร็จ ฉะนั้นจึงมักทำอะไรไม่สมหวังเสมอ แล้วก็โทษบุคคลอื่นหรือสถานการณ์อื่นว่าเป็นต้นเหตุของความไม่สมหวังนั้น ๆ

3. บุคคลที่มองตนเองต่ำกว่าความเป็นจริง มักเป็นฝ่ายยอมแพ้ ถดถอย ไม่ได้ใช้ศักยภาพและคุณสมบัติที่มีตามความเป็นจริง จึงมีแนวโน้มที่จะวาดภาพในอุดมคติต่ำไปอีก และไม่เชื่อในความสามารถและศักยภาพของตนอันจะนำไปสู่การรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำลงไปอีก

บุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดีย่อมรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ยอมรับตนเอง สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เปิดตนเองออกสู่ประสบการณ์ใหม่ๆ สามารถรับรู้ความต้องการที่เกิดขึ้นทั้งภายนอกและภายในตนเองได้ มีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองและสามารถนำประสบการณ์ต่าง ๆ มาพัฒนาตนเองเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ทั้งต่อตนเองและต่อสังคม ความเป็นตัวของตัวเองอย่างเต็มที่

พัฒนาการของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งกระบวนการของการเรียนรู้นี้เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมและสังคมรอบ ๆ ตัว โดยมีจุดเริ่มต้นจากภายในครอบครัว กล่าวคือ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่เริ่มพัฒนาตั้งแต่วัยเด็ก สิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเด็กคือ สัมพันธภาพของบิดามารดาและบุคคลสำคัญอื่น ๆ ที่มีต่อเด็ก จะช่วยในเด็กมีการรู้สึกมีคุณค่าในตนเองได้ตลอดชีวิต (Kosier, Erb & Bufalino, 1989) การให้ความรักเด็ก การยอมรับเด็กอย่างแท้จริงของบิดามารดาเป็นรากฐานของความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้เด็กสามารถที่จะรักตนเองและคาดหวังให้ผู้อื่นรักตน เด็กจะขยายความรักความเอาใจใส่ของบิดามารดาออกมาสู่บุคคลอื่นในครอบครัว และขยายกว้างออกสู่เพื่อนความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความภูมิใจในตนเองจะขึ้นกับความสำเร็จตามเป้าหมาย แรกสุดเด็กจะปฏิบัติตนให้บิดามารดาพอใจ

และต่อมาก็จะปฏิบัติตนให้เพื่อนและกลุ่มเพื่อนพอใจมากขึ้นเรื่อย ๆ ช่วงวัยเด็กตอนกลางจึงเป็นวัยที่รากฐานการรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเด็กพัฒนาจากสังคมภายนอกครอบครัว (Meneil, 1975) โครงสร้างทางสังคมของวัยเด็กตอนกลางจะครอบคลุมทางด้านต่าง ๆ เช่น กลุ่มเพื่อน สถานภาพทางสังคม เด็กต้องการความภาคภูมิใจในตนเองวิธีการที่เด็กเรียนรู้ตนเองโดยวัดจากการคบเพื่อนหรือเพื่อนบอก เด็กจะเริ่มพัฒนาสติปัญญา ทักษะทางสังคม และความมั่นใจในตนเองให้สูงขึ้น ถ้าจุดคิดเหล่านี้ได้รับการเสริมแรงจากกลุ่มเพื่อนที่เขานิยมชมชอบ ความภาคภูมิใจในตนเองของเขาก็พัฒนาขึ้น ความภาคภูมิใจในตนเองสามารถผลักดันให้เด็กแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาทั้งทางบวกและลบ ดังนั้นบิดามารดาควรเลี้ยงลูกด้วยวิธีการที่ทำให้ลูกมีพัฒนาการรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยบิดามารดาไม่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงและมีเจตคติที่ดีต่อลูก ครอบครัวมีบรรยากาศแบบประชาธิปไตย เด็กได้รับการเลี้ยงดูอย่างเหมาะสม มีการลงโทษและให้อิสราภาพอยู่ในขอบเขต เด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูอย่างอบอุ่นจะพัฒนาการรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง ส่วนเด็กที่ขาดความรักถูกทอดทิ้งหรือได้รับการปกป้องคุ้มครองมากเกินไป จะพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าของตนเองในระดับต่ำ นอกจากนั้นการที่เด็กไม่สามารถกระทำตามความคาดหวังของบิดามารดาได้ การดำเนินชีวิตที่รุนแรงหรือการถูกกล่าวซ้ำ ๆ สิ่งเหล่านี้จะมีผลทำให้ลดระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเด็กได้เช่นกัน (Potter & Perry, 1991)

กระบวนการพัฒนาการรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยที่การรู้สึกมีคุณค่าตนเองจะเพิ่มขึ้นตามอายุ และมีผลกระทบอย่างมากตั้งแต่ช่วงของวัยรุ่นถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น กล่าวคือในช่วงวัยรุ่นเป็นระยะที่มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองมีความไม่แน่นอนมากที่สุด และมีการเปลี่ยนแปลงมากกว่าระยะใด ๆ เพราะเป็นระยะที่เด็กกำลังก้าวสู่วัยผู้ใหญ่และเป็นระยะที่บุคลิกภาพและเอกลักษณ์ของมนุษย์ก่อตัวขึ้นถาวรในแต่ละบุคคล นอกจากนั้นในช่วงวัยรุ่นถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากบุคคลต้องมีการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองหลายอย่าง ได้แก่ การประกอบอาชีพในอนาคต รวมทั้งการคาดหวังเกี่ยวกับผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม และการยอมรับของสังคม การมีลักษณะเป็นที่ดึงดูดใจเพศตรงข้าม ตลอดจนความสำเร็จในชีวิตสมรส และความสามารถในการแสดงบทบาทหน้าที่ที่ตนได้รับ ในวัยผู้ใหญ่ วุฒิภาวะจะทำให้บุคคลมองตนได้ชัดเจนยิ่งขึ้นยอมรับตัวเองมากขึ้นและเพื่อผิวน้อยกว่าวัยรุ่น ทั้งนี้เพราะบุคคลได้มีการเรียนรู้ที่จะเผชิญกับสิ่งที่ตนขาด และพยายามเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่ตนเอง ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจึงมีการเปลี่ยนแปลงน้อย

นอกจากความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจะเปลี่ยนแปลงไปตามวัย วุฒิภาวะและสิ่งแวดล้อมแล้วยังเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต กล่าวคือถ้าเหตุการณ์ในชีวิตของบุคคลได้ดำเนินไปในด้านดี ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนกระทำ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองก็จะเพิ่มขึ้นในทางตรงข้ามถ้าบุคคลได้ประสบเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าตนเองหมดความสามารถ ไร้ประโยชน์ สูญเสียอำนาจ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองก็จะลดลงไปด้วย (Taylor, 1982)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

บุคคลทุกคนมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง แต่จะมีระดับที่มากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับวิธีการอบรมเลี้ยงดูหรือการมีสัมพันธภาพระหว่างบิดามารดาและเด็ก (Coopersmith, 1981) หรืออาจเกิดจากที่มีคนยอมรับและเห็นด้วยกับเขา ซึ่งเป็นการประเมินตนเองจากบุคคลอื่น (Perlmutter & Myers, 1973) หรืออาจเกิดจากการได้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากการที่บุคคลแสดงตนเองให้บุคคลอื่นได้รู้จัก (Myers & Myers, 1985) โดยที่บุคคลนั้นจะต้องอยู่ในสภาพสังคมที่เอื้อต่อการเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เพราะหากบุคคลอยู่ในกลุ่มเพื่อนหรือคนรู้จักที่มักจะเยาะเย้ยหรือตำหนิเขาอยู่เสมอ ก็ยากที่บุคคลนั้นจะมองเห็นตนเองในด้านดี (Swann, 1985) นอกจากนี้หากเป็นเด็กในวัยเรียน ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ยังมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสามารถทางวิชาการ (Hamachek, 1978) หรือมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับพฤติกรรมก้าวร้าว (Coopersmith, 1981) หรือพฤติกรรมที่มีความอายสูง (Solomon cited from Zimbardo, 1977)

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของแต่ละบุคคลเกิดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ องค์ประกอบที่เป็นลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นสภาพแวดล้อมของตัวบุคคล

1. องค์ประกอบที่เป็นลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะทางกายภาพ (Physical Attribution) ได้แก่ ลักษณะรูปร่าง การมีสุขภาพแข็งแรง ความแคล่วคล่องว่องไว เป็นต้น ลักษณะทางกายภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เพราะลักษณะทางกายภาพบางอย่างของบุคคลมีส่วนช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นกว่าเดิม คนส่วนใหญ่ให้ความสัมพันธ์กับรูปร่างลักษณะภายนอก โดยพิจารณาจากการที่บุคคลยอมใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมากเพื่อการซื้อเครื่องสำอาง เสื้อผ้า การทำศัลยกรรมตกแต่งต่าง ๆ อาจเป็นเพราะสาเหตุที่ว่าสังคมให้ความสำคัญกับรูปลักษณ์ภายนอก (Coopersmith, 1981) ลักษณะทางกายภาพใด ๆ ก็ตามที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองก็ขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคมนั้น ๆ บุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพที่ดีจะมีความพึงพอใจในตนเองมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพที่ไม่ดี

1.2 ความสามารถ สมรรถภาพ และผลการปฏิบัติ (General Capabilities, Abilities and Performance) ลักษณะทั้ง 3 ด้านนี้จะสัมพันธ์กัน จะมีส่วนส่งเสริมให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยเป็นตัวบ่งชี้บอกถึงความถี่ของการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในสิ่งที่กระทำ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองขึ้นอยู่กับความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ การได้รับผลสำเร็จตามที่ตนต้องการ จะทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทางบวก แต่ถ้าเกิดความล้มเหลว ก็จะเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในทางลบ ซึ่งจะมีเรื่องของศักยภาพและแรงจูงใจเข้ามาเป็นตัวสนับสนุนด้วย ดังเช่นเด็กบางคนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำแต่ยังคงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่าเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้เพราะเด็กอาจมีความสามารถทางด้านอื่นทดแทน จึงทำให้เด็กมุ่งมั่นในด้านนั้นมากกว่าด้านวิชาการ

1.3 ภาวะทางอารมณ์ (Affective States) เป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกเป็นสุข ความวิตกกังวลหรือภาวะอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลทั้งที่แสดงออกและไม่แสดงออก ภาวะทางอารมณ์ดังกล่าวเกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและมีผลต่อการประเมินตนเอง ภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง คนที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในทางที่ดี เช่น คิดว่าตนเป็นคนที่มีความสามารถ ภูมิใจในตนเอง อารมณ์มั่นคง นอบน้อม อหังการดี บุคคลนั้นก็จะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากกว่าบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในทางลบ เช่น คิดว่าตนเองเป็นคนที่ไม่มีความสามารถไม่มีค่า เป็นต้น

1.4 ปัญหาและความเจ็บป่วย (Problem and Pathology) คนที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิต ไม่ดีจะมีความสัมพันธ์ด้านลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ดังเช่น วัยรุ่นชายที่มีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ มีแนวโน้มที่จะเป็นโรคประสาทง่าย ไม่ค่อยมีเสน่ห์ในสังคม ปรับตัวยาก และถูกคาดหวังว่าจะประสบความสำเร็จได้ยาก นอกจากนี้บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำยังมีความวิตกกังวลสูง รวมทั้งมีความสามารถในการทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นและการแสดงออกที่เหมาะสม น้อยกว่าบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง

1.5 ค่านิยมส่วนบุคคล (Self Values) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับ ค่านิยมและการประเมินตนกับสิ่งต่างๆที่เขาให้ความสำคัญแตกต่างกัน บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะใช้ ค่านิยมของสังคม เป็นตัวตัดสินคุณค่าของตน ถ้าค่านิยมของบุคคลสอดคล้องกับสังคม จะทำให้ บุคคลเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น แต่ถ้าค่านิยมส่วนตัวไม่สอดคล้องกับบุคคลก็จะมี ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ

1.6 ความมุ่งหวัง (Aspiration) การตัดสินความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองขึ้นกับพื้นฐานของ การเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานและระดับความสามารถกับระดับเกณฑ์สำเร็จในครั้งต่อ ๆ ไป การที่บุคคลสามารถปฏิบัติสำเร็จตามที่ได้ตั้งเกณฑ์ไว้ หรือสูงกว่านั้นจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ในทางตรงกันข้ามถ้าทำไม่ได้ก็จะมองว่าเป็นความล้มเหลว

2. องค์ประกอบที่เป็นสภาพแวดล้อมของตัวบุคคล ประกอบด้วย

2.1 ครอบครัว (Family) เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความใกล้ชิดเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลมากที่สุด ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับบิดา มารดาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หากบิดา มารดา มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง มีความมั่นคงทางอารมณ์สูงและความเชื่อมั่นในตนเอง บิดา มารดา ก็จะเลี้ยงดูบุตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บรรยากาศและความสัมพันธ์ของครอบครัวที่อบอุ่น ก็จะส่งผลถึงการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้วย ซึ่งสามารถแบ่ง สัมพันธภาพภายในครอบครัวออกเป็น 3 ประเภทคือ

2.1.1 การที่บิดา มารดายอมรับเด็กทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมดเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก และคุณค่าในตัวเด็กอย่างเต็มที่เด็กเป็นอยู่

2.1.2 การทื่บิดา มารดากำหนดขอบเขตการกระทำอย่างชัดเจนและดูแลให้เด็กทำตาม ทำให้เกิดความรู้สึกมีมั่นคงปลอดภัย

2.1.3 การทื่บิดา มารดาให้ความนับถือ ให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่เด็กในขอบเขตการกระทำที่กำหนดไว้และเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ

2.2 สถาบันการศึกษา (Educational Institution) มีความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ในแง่ของการเรียนรู้และการให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันเป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีความมั่นใจในตนเอง สามารถพึ่งพาตนเองได้ รวมทั้งส่งเสริมในด้านการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่จะเหมาะสมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคล

2.3 ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลกับเพื่อนที่อยู่ในวัยเดียวกัน บุคคลที่มีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีกับเพื่อน จะรู้สึกถึงการยอมรับการเห็นคุณค่าเห็นความสำคัญของตน อันจะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีจากเพื่อน หรือไม่ได้รับความใส่ใจจากเพื่อน บุคคลก็จะรู้สึกโดดเดี่ยวและเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

2.4 สถานภาพทางสังคม (Social Status) ซึ่งหมายถึง เกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จ โดยอาจจะบ่งชี้ถึงสถานภาพทางสังคมนี้ได้ รายได้ อาชีพ หรือที่อยู่อาศัย บุคคลที่มีอาชีพที่มีเกียรติมีรายได้สูงหรือพักอาศัยในที่พักอาศัยที่หรูหรา มักเป็นบุคคลที่สังคมมองว่าเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับจากสังคมว่ามีเกียรติยศชื่อเสียง ดังนั้นบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่าบุคคลที่อยู่ในสถานภาพทางสังคมปานกลางหรือต่ำกว่า

ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

Coopersmith (1981) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคลสามารถแสดงออกมาให้เห็นได้จากลักษณะท่าทาง น้ำเสียง คำพูด และการกระทำที่เป็นการแสดงอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ดังนี้

บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง มักเป็นบุคคลที่ตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนสามารถที่จะคิดและจัดการกับปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ มีความวิตกกังวลต่ำ สามารถแสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างเหมาะสม มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความคิดสร้างสรรค์และมองโลกในแง่ดี บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง มักจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจ เคารพตนเอง ตระหนักรู้ถึงความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพของตนเองกับสิ่งแวดล้อม

บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ มักเป็นบุคคลที่ขาดความเคารพในตนเอง ขาดความพึงพอใจในตนเองมักคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่าและเชื่อว่าผู้อื่นไม่เป็นมิตรต่อตน มีความวิตกกังวลสูง

เครียด หดหู่ รู้สึกว่าถูกคุกคาม เหนื่อยล้า มักสนใจเฉพาะคำพูดของผู้อื่นที่กล่าวถึงตนเองในทางลบ ไม่กล้าปฏิเสธคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น ทำให้คล้อยตามความคิดเห็นของกลุ่มเสมอ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นของตนทั้งที่เป็นความคิดเห็นที่ถูกต้อง หากความคิดเห็นนั้นแตกต่างจากกลุ่ม บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ มักไม่ค่อยแสดงตัวให้เห็นเด่นชัด และหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็น หรืออภิปรายความคิดเห็นต่อสาธารณะ สนใจที่จะฟังความคิดเห็นของกลุ่มมากกว่าที่จะเป็นผู้นำกลุ่ม

2.1.6 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความเข้มข้นของความสัมพันธ์ของพนักงานแต่ละคน ที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีกับองค์การ รวมทั้งการเกี่ยวข้องกับองค์การหรือผูกพันกับองค์การอย่างลึกซึ้ง ลักษณะเช่นนี้เกิดขึ้นได้เฉพาะในองค์การใดองค์การหนึ่งเท่านั้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

Mowday (1982, อ้างถึงใน ณรงค์, 2546) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Buchannan (1974) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

Kelly (1991, อ้างถึงใน สุปิ่นนันทน์, 2547) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับพันธะทางจิตใจของบุคคลต่อองค์การ รวมทั้งความรู้สึกมุ่งมั่นทำงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์การ ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ การยอมรับ ปฏิบัติตามเป็นการที่บุคคลยอมรับอิทธิพลของผู้อื่น เพื่อที่จะได้มาซึ่งบางสิ่งจากผู้อื่น เช่น คำตอบแทน ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน หมายถึง การที่บุคคลยอมรับอิทธิพลในอันที่จะรักษาความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยจะรู้สึกภูมิใจในความเป็นเจ้าขององค์การและการยอมรับภายใน หมายถึง การที่ทุกคนเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรม และความคิด

Porter and Others (1974) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร โดยชี้เห็นในรูปแบบดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกพร้อมใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. สมาชิกปรารถนาจะปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะโยกย้าย หรือลาออกจากการเป็นพนักงานขององค์กร

2.1.7 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความต้องการการลาออก กล่าวคือ หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงความต้องการจะลาออกต่ำ และถ้าความผูกพันต่อองค์กรมีต่ำจะมีโอกาสที่จะลาออกเปลี่ยนงานจะมีมาก ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวทำให้พนักงานในองค์กรทุ่มเทอุทิศกำลังกาย กำลังใจปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในอันที่จะนำสู่ความมีประสิทธิภาพในอันที่นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Allen and Meter (1993) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรว่า ประกอบด้วย 3 ด้านคือ

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และการได้มีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน
2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการคิดคำนวณถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป หากพนักงานคิดจะออกจากองค์กรในขณะนั้น
3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานยึดถือว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นความถูกต้องและความเหมาะสมในแง่ศีลธรรม ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรต่อไป

Steer (1977) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรและแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับเงินเดือน สถานภาพสมรส
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สถานภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายในงาน (Variety) ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ผลการป้อนกลับของงาน (Feed Back) และงานที่มีโอกาสปะทะสังสรรค์กับผู้อื่น (Social Interactions)
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitudes) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Met Expectation) ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability)

Steers and Porter (1975) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือผลออกไปมี 4 ประการด้วยกันคือ

1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราค่าจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์กร
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน
3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท
4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

Joel, Lloyd and Mary Ann (1988) ได้ทำการศึกษา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่มีผลต่อการทำงานที่ยาก ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง เมื่อเจองานยาก ๆ จะมีความพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากกว่าคนที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ

Judge and Erez (2001) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินค่าตนเองที่มีต่อการตั้งเป้าหมายแรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงาน

Gardner and Pierce (2004) ได้ทำการศึกษา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทั้งในบริบทของงาน และองค์กร พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจ รวมถึงทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยเขาได้ทำการศึกษาและค้นคว้าจากงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่ององค์การที่เน้นความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่ผ่าน ๆ มา ปรากฏว่า ที่มาของโครงสร้างองค์การ และเงื่อนไขในการประสบความสำเร็จ ล้วนมีที่มาจากความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้ องค์การที่เน้นความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองยังมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมถึงผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกอีกด้วย

Bono and Judge (2001) ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรหลักในการประเมินค่าตนเอง คือ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งหมายถึง มิติหนึ่งใน 4 มิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภายในตนในเชิงจิตวิทยา เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความหมายเท่ากับสมรรถนะ (competence) บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุม และความมั่นคงทางอารมณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

Blau (1993) ได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในมิติต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมมีความสัมพันธ์ทางลบต่อผลการปฏิบัติงานแบบที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และมีความสัมพันธ์ทางบวกต่องานประเภทที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง

Phillips and Gully (1997) ได้ศึกษาบทบาทของการตั้งเป้าหมาย ความสามารถ ความต้องการความสำเร็จ และบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และกระบวนการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งการวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานของปัจเจกบุคคล จากการวิจัยพบว่า ความสามารถ การตั้งเป้าหมาย และบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อระดับของเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ที่วัดได้จากความสามารถและการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Scandura and Lankau (1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ภาระผิชอบทางครอบครัว และชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน โดยทำการศึกษาจากผู้จัดการหญิงชายจำนวน 160 คู่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้จัดการหญิงในองค์กรที่มีเวลายืดหยุ่นในการทำงาน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้จัดการหญิงที่ไม่ได้รับชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น และยังพบว่า ในกลุ่มผู้จัดการที่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน

Liou (1995) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล บทบาท ความเป็นวิชาชีพ งานและปัจจัยอื่น ๆ ของพนักงานในสถานกักกันเยาวชน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับบทบาทที่คลุมเครือ (role ambiguity) ความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา (Supervisor trust) ทักษะต่อการเริ่มสอนงานต่อผู้ถูกกักกัน ความพึงพอใจในงาน ความเกี่ยวข้องในงาน และความไว้วางใจต่อองค์กร

Steers (1977) ทำการศึกษาเรื่องแหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์กร เพื่อทดสอบแบบจำลองของแหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงพยาบาล 382 คน วิศวกรและนักบัญชี รวม 119 คน พบว่า ในทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่างนี้ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความตั้งใจ และความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการทำงานของวิศวกรและนักบัญชี มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการลาออกของพนักงานในโรงพยาบาล และไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

2.2.2 งานวิจัยในประเทศ

ทัศนีย์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนคุณลักษณะของงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

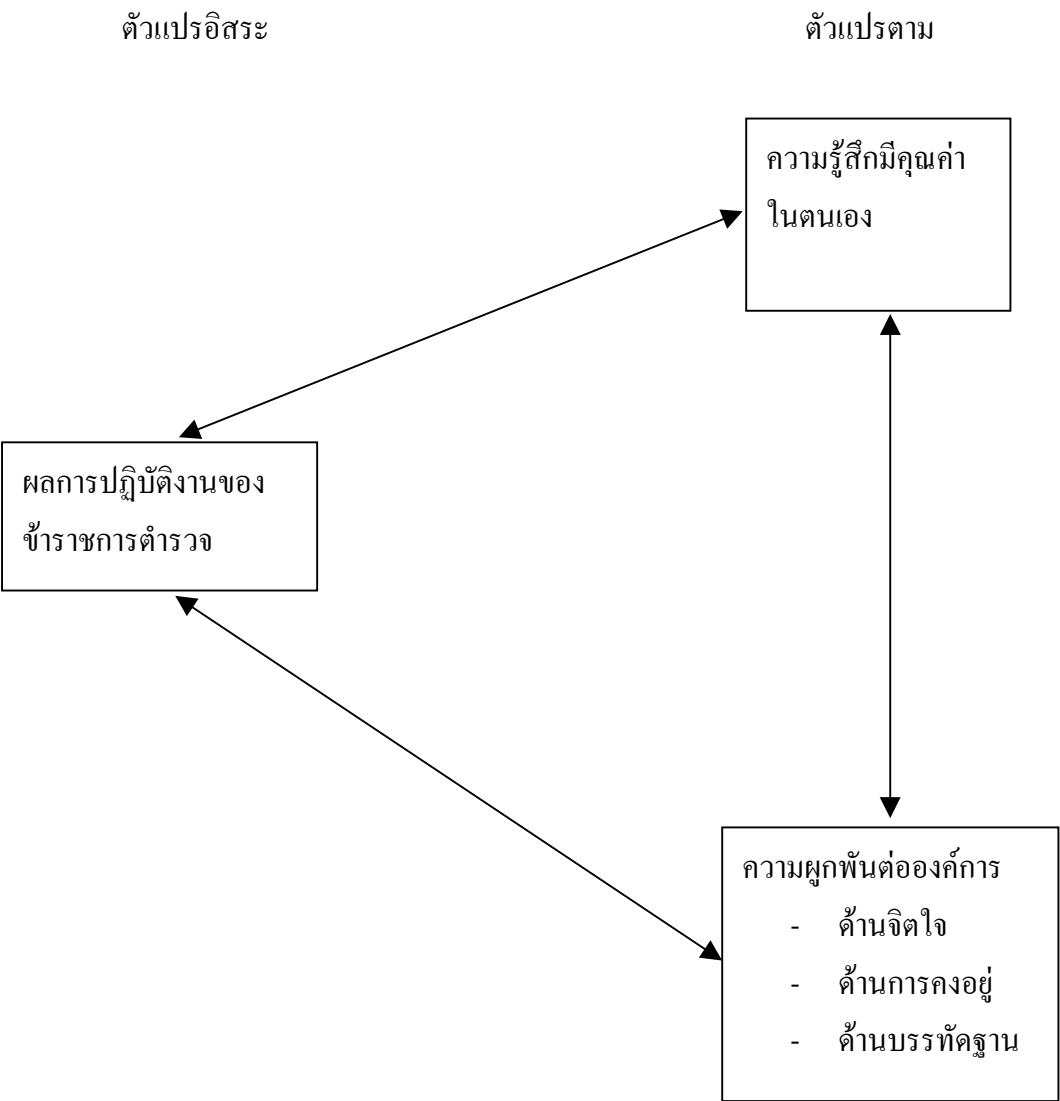
โสมสุดา (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โสภา (2533) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ ความหลากหลายในงาน ความคลุมเครือในบทบาท และความมีอิสระในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรของการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ แต่ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และสถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

วีรพล (2539) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจราจรต่อหน่วยงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการป้องกันและปราบปรามจราจร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 226 คน

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน แต่วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ขอบข่ายของงานที่มีความสำคัญ งานที่ทำหาย งานที่มีการติดต่อกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือ ความมั่นคงและพึงพาได้ของหน่วยงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกคาดหวังของคนได้รับการตอบสนอง และระบบการพิจารณาความดีความชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงาน ระดับความมีคุณค่าในตนเองและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเปรียบเทียบความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (ชุดสืบสวนและสอบสวน) กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี สถานีตำรวจอำเภอเมือง สถานีตำรวจอำเภอสองพี่น้อง สถานีตำรวจอำเภอดูหมัด สถานีตำรวจอำเภอบางปลาม้า และสถานีตำรวจอำเภอศรีประจัน ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 933 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนซึ่งยอมรับได้ กำหนดให้มีค่าเท่ากับ .05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{933}{1 + (933 \times .05^2)} \\ &= 280 \end{aligned}$$

ดังนั้นตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (ชุดสืบสวนและสอบสวน) กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี สถานีตำรวจอำเภอเมือง สถานีตำรวจอำเภอสองพี่น้อง สถานีตำรวจอำเภออู่ทอง สถานีตำรวจอำเภอบางปลาม้าและสถานีตำรวจอำเภอศรีประจัน ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 933 คน ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานจำนวนทั้งสิ้น 290 คน โดยใช้มาตรวัดสัดส่วนได้ค่าดังนี้

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างของข้าราชการตำรวจ

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
หน่วยปฏิบัติการพิเศษ (ชุดสืบสวนและสอบสวน) กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี	113	35
สถานีตำรวจอำเภอเมือง	264	80
สถานีตำรวจอำเภอสองพี่น้อง	182	55
สถานีตำรวจอำเภออู่ทอง	190	60
สถานีตำรวจอำเภอบางปลาม้า	93	30
สถานีตำรวจอำเภอศรีประจัน	91	30
รวม	933	290

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา จำนวน 2 ชุดดังนี้

- ชุดที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ เป็นข้อคำถามแบบตรวจรายการและเติมคำในช่องว่างจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันและสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 7 และ 8 และข้อคำถามเชิงลบจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3, 4, 5 และ 6

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย
ข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 18 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6 , 7 ,
8 , 9 , 10 , 13 , 14 , 15 , 16 , 17 , 18 , 19 และ 20 และข้อคำถามเชิงลบจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11
และ 12 โดยวัดองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

- ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-9
- ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 10 – 11
- ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 12 – 20

เกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะของแบบสอบถามของตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน ข้อคำถามในเชิงบวก	ระดับคะแนน ข้อคำถามในเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย

การแปลผลจากคะแนนแบบสอบถามในส่วนนี้ ทำได้โดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อ โดยจะใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์การในการพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (บุญเรียง, 2542) ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น

=

คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

=

5 - 1

3

=

1.33

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวจึงนำมากำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยและความหมายของความผูกพันต่อองค์การเชิงบวก ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การระดับต่ำ

และในทางกลับกันนำมากำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยและความหมายของความผูกพันต่อองค์การเชิงลบ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การระดับสูง

ชุดที่ 2 แบบสอบถามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนเป็นข้อคำถามสำหรับผู้บังคับบัญชาประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่อยู่ได้บังคับบัญชาประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามทางบวกทุกข้อและเกณฑ์การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ให้เลือกตอบตามความรู้สึของผู้ตอบ ดังนี้

มากที่สุด (5 คะแนน) หมายถึง ผู้ตอบมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

มาก (4 คะแนน) หมายถึง ผู้ตอบมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

ปานกลาง (3 คะแนน) หมายถึง ผู้ตอบมีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

น้อย (2 คะแนน) หมายถึง ผู้ตอบมีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

น้อยที่สุด (1 คะแนน) หมายถึง ผู้ตอบมีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำมาก

การแปลผลจากคะแนนแบบสอบถามในส่วนนี้ ทำได้โดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อ โดยจะใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาระดับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (บุญเรียง, 2542) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวจึงนำมากำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยและความหมายของผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานระดับต่ำ

3.3 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาแล้ว นิยามสิ่งที่วัด ทั้งที่เป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

2. ทำการรวบรวมข้อมูลและสรุปออกมาเป็นขอบเขตของนิยามเพื่อนำมาเขียนข้อความโดยใช้ มาตรวัดอัตราส่วน เป็นข้อคำถามเชิงบวกและลบ

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามวัดความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามวัดผลการปฏิบัติงาน นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้มีความครอบคลุมตรงตามนิยามที่กำหนด เพื่อให้เครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข และทำการตรวจโดยคณะผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง

3.2 ทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเหมือนกันกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้วิธีค่าอัตราส่วนวิกฤตที่ .05 เป็นรายข้อตามวิธีการของ t-test จากนั้นจึงทำการคัดข้อคำถามบางข้อออก

3.3 ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เมื่อทำการหาอำนาจจำแนกและตัดข้อคำถามบางข้อออกตามความเหมาะสมแล้ว จากนั้นจึงทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	=	.668
แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	=	.717
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	=	.886
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	=	.359
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	=	.636
แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	=	.978

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามทั้งสองชุด แก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยแจกจำนวนแบบสอบถามมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เพื่อป้องกันการสูญหายของแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 290 ชุด โดยแจกแบบสอบถามชุดที่ 1 แก่กลุ่มตัวอย่างก่อนโดยระบุหมายเลขในแบบสอบถามทุกชุด และผู้วิจัยจะบันทึกรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างตามหมายเลขที่แจกให้และให้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ หลังจากนั้นจะแจกแบบสอบถามชุดที่ 2 แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยระบุชื่อผู้ถูกประเมินในแบบสอบถามทุกชุดตามรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามชุดที่ 1 โดยใช้ช่วงเดือน กุมภาพันธ์ 2549 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า มีผู้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 290 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว จึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
3. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรด้วยค่า t- test ใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 และข้อ 2
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson 's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5
6. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach ' s Alpha Coefficient) ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 290 ชุด ศึกษาเรื่อง ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเปรียบเทียบความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับผลการวิจัยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. เสนอข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการทำงาน
2. เสนอผลของระดับผลการปฏิบัติงาน ระดับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และระดับความผูกพันต่อองค์กร
3. เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ได้แก่ การศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
4. เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ข้อที่ 4 และข้อที่ 5 ได้แก่ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	276	95.2
หญิง	14	4.8
รวม	290	100.0
<u>อายุ</u>		
ต่ำกว่า 30 ปี	9	3.1
30 – 35 ปี	78	26.9
36 – 40 ปี	88	30.3
41 ปีขึ้นไป	115	39.7
รวม	290	100.0
<u>สถานภาพสมรส</u>		
โสด	52	17.9
สมรส	224	77.2
หย่า/หม้าย	14	4.8
รวม	290	100.0
<u>ระดับการศึกษาสูงสุด</u>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	193	66.6
ปริญญาตรี	96	33.1
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.3
รวม	290	100.0
<u>ระยะเวลาในการทำงาน</u>		
ต่ำกว่า 10 ปี	37	12.8
10 - 15 ปี	101	34.8
16 – 20 ปี	48	16.6
21 ปีขึ้นไป	104	35.9
รวม	290	100.0

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน</u>		
- หน่วยปฏิบัติการพิเศษ (ชุดสืบสวนและสอบสวน) กองบังคับการ ตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี	30	10.34
- สถานีตำรวจอำเภอเมือง	80	27.59
- สถานีตำรวจอำเภอสองพี่น้อง	61	21.03
- สถานีตำรวจอำเภออุทุมพร	57	19.66
- สถานีตำรวจอำเภอบางปลาม้า	31	10.69
- สถานีตำรวจอำเภอศรีประจัน	31	10.69
รวม	290	100

จากตารางที่ 4-1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 290 คน ดังนั้นสามารถอธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจได้ดังนี้

เพศ พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 95.2 และเป็นเพศหญิง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

อายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36 – 40 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 อายุระหว่าง 30 – 35 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และอายุต่ำกว่า 30 ปีมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

สถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 รองลงมาคือมีสถานภาพโสด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และสถานภาพหย่า/หม้ายมีจำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 66.6 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 รองลงมาคือระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 10 – 15 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8

4.2 ระดับผลการปฏิบัติงาน ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการตำรวจ

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของผลการปฏิบัติงาน ระดับความรู้สึก
มีคุณค่าในตนเอง และระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผลการปฏิบัติงาน	3.33	.48	ปานกลาง
ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	2.93	.40	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	3.82	.40	สูง
- ด้านจิตใจ	3.95	.48	สูง
- ด้านการคงอยู่	3.43	.86	ปานกลาง
- ด้านบรรทัดฐาน	3.77	.44	สูง

จากตารางที่ 4-2 พบว่าระดับผลการปฏิบัติงาน ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ เป็นดังนี้

ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = .48) อยู่ในระดับปานกลาง
ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = .40) อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการตำรวจ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .40) อยู่ในระดับสูง ซึ่งแยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ
($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .48) อยู่ในระดับสูง ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .86) อยู่ในระดับปานกลาง
และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .44) อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการ
ตำรวจ โดยจำแนกตามความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในแบบสอบถาม

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านเป็นที่นิยมหรือเป็นขวัญใจของเพื่อนในวัยเดียวกัน	3.42	.74	ปานกลาง
2. ใครๆมักคล้อยตามความคิดของท่าน	3.19	.64	ปานกลาง
3. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกหงุดหงิดใจกับงานของท่าน	3.38	.99	ปานกลาง
4. ใครๆฟังท่านไม่ได้	2.19	.76	สูง
5. ท่านต้องมีคนคอยบอกเสมอว่าต้องทำอะไรบ้าง	2.17	.82	สูง

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6. ท่านมักเสียใจในสิ่งที่ทำไปแล้ว	2.49	.86	ปานกลาง
7. ท่านไม่เคยรู้สึกประหม่าเลย	2.87	.94	ปานกลาง
8. ท่านรู้อยู่เสมอว่าควรพูดอะไรกับคนอื่น	3.80	.75	ปานกลาง

จากตาราง4-3 จะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อ และมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในเชิงลบอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ โดยจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรในแบบสอบถาม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกว่าการดำรงชีวิตอยู่ได้ท่านก็จะอยู่ได้ด้วยเช่นกัน	4.02	.80	สูง
2. ท่านมักคุยเกี่ยวกับการพัฒนาและสิ่งที้องการส่งเสริมพนักงาน ครอบครัว และบุคคลอื่นๆให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	3.87	.73	สูง
3. ท่านสามารถบอกได้ว่าท่านคือสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรนี้	4.11	.60	สูง
4. องค์กรนี้มีความหมายทางจิตใจกับท่านมาก	3.94	.67	สูง
5. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	4.06	.72	สูง
6. ท่านไม่คิดจะลาออกจากงานที่นี่	3.93	.91	สูง
7. ท่านรู้สึกได้รับเกียรติจากการได้มาทำงานที่นี่	3.99	.72	สูง
8. ท่านรู้สึกว่าคนในองค์กรนี้มีความผูกพันกันเหมือนคนในครอบครัว	3.77	.85	สูง
9. ท่านรู้สึกว่าคำว่าเพื่อนในองค์กรนี้มีความหมายต่อท่านอย่างมาก	3.89	.73	สูง

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. ชีวิตท่านคงจะประสบปัญหาหลายสิ่งหลายอย่างหากท่านตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรนี้	3.42	1.01	ปานกลาง
11. ท่านยังทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะความจำเป็นในการดำรงชีวิต	3.44	1.14	ปานกลาง
12. ท่านไม่คิดว่าเป็นเรื่องเสียหายที่พนักงานจะเปลี่ยนงานจากองค์กรหนึ่งไปสู่อีกองค์กรหนึ่งถ้าข้อเสนอขององค์กรใหม่เป็นที่น่าสนใจกว่า	3.42	1.04	ปานกลาง
13. บุคคลควรทำงานเพื่อให้งานพัฒนาและดีขึ้นมากกว่าเพื่อค่าตอบแทน	3.96	.82	สูง
14. ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการทำงานขององค์กรนี้	4.28	.71	สูง
15. ท่านจะไม่ไปทำงานในที่ใหม่ที่มีรายได้ดีกว่าขณะนี้เพราะท่านรู้สึกว่าคุณเองได้ทำงานที่ท่านชอบและตรงตามความถนัดของท่าน	3.58	.94	ปานกลาง
16. ท่านรู้สึกว่าคุณค่านี้ให้โอกาสพนักงานได้ทำงานตามความถนัดและความต้องการของตน	3.36	.97	ปานกลาง
17. องค์กรที่จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นควรจะได้ให้พนักงานในงานที่เขาถนัดหรือต้องการ	3.98	.68	สูง
18. การอยู่กับองค์กรที่มีชื่อเสียงไม่มีความสำคัญเท่ากับได้อยู่กับองค์กรที่มีเพื่อนและความรู้สึกอบอุ่นสามัคคีกันในการทำงาน	4.11	.79	สูง
19. ท่านจะไม่ยอมไปอยู่กับองค์กรใหม่ที่มีรายได้ดีกว่าองค์กรนั้นคือคู่แข่งกับองค์กรเดิมของท่านเพราะถือเป็นการขาดจรรยาบรรณในการทำงาน	3.42	.98	ปานกลาง
20. การที่จะย้ายจากองค์กรใดได้ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้บรรลุเป้าหมายเสียก่อนเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรนั้น	3.90	.88	สูง

จากตาราง 4-4 จะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง จำนวน 9 ข้อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยจำแนกตามผลการปฏิบัติงานในแบบสอบถาม

ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด	3.30	.61	ปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	2.96	.71	ปานกลาง
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	3.33	.61	ปานกลาง
4. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด	3.26	.61	ปานกลาง
5. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ครบถ้วน เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด	3.33	.64	ปานกลาง
6. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้อง	3.71	.54	สูง
7. เจ้าหน้าที่เข้าใจวิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.78	.51	สูง
8. เจ้าหน้าที่สามารถเรียนรู้ และเข้าใจงานหรือวิธีการใหม่ ๆ	3.57	.67	ปานกลาง
9. เจ้าหน้าที่ปรารถนาที่จะเรียนรู้ และเข้าใจงานหรือวิธีการใหม่ ๆ	2.92	.83	ปานกลาง
10. เจ้าหน้าที่มีความขยันหมั่นเพียร	3.63	.62	ปานกลาง
11. เจ้าหน้าที่สนใจเอาใจใส่ต่องาน	3.54	.66	ปานกลาง
12. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและติดตามงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	3.32	.56	ปานกลาง
13. เจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น	3.79	.54	สูง
14. เจ้าหน้าที่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เป็นอย่างดี	3.77	.52	สูง

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
15. เจ้าหน้าที่ที่มีน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	3.44	.70	ปานกลาง
16. เจ้าหน้าที่ที่สามารถติดต่อ ถ่ายทอดความคิด ข่าวสาร ให้ผู้อื่นรับทราบได้ดี	2.98	.71	ปานกลาง
17. เจ้าหน้าที่ที่สามารถชี้แจงหรืออธิบายเรื่องต่าง ๆ ให้บุคคลทั่วไปเกิดความเข้าใจได้ง่ายและตรงกัน	2.67	.73	ปานกลาง
18. เจ้าหน้าที่ที่สามารถริเริ่ม ปรับปรุงงานให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็ว	3.25	.58	ปานกลาง
19. เจ้าหน้าที่ที่สามารถคิดริเริ่ม ปรับปรุงงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม	2.71	.77	ปานกลาง
20. เจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือและประสานงานกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.53	.55	ปานกลาง
21. เจ้าหน้าที่เชื่อฟังและตั้งใจปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	3.89	.47	สูง
22. เจ้าหน้าที่มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	3.27	.60	ปานกลาง
23. เจ้าหน้าที่มีผลงานเป็นที่น่าเชื่อถือได้ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องคอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด	3.60	.61	ปานกลาง
24. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่กำหนด	3.24	.60	ปานกลาง
25. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด	2.96	.68	ปานกลาง
26. เจ้าหน้าที่มีความรู้ในการใช้วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.50	.60	ปานกลาง
27. เจ้าหน้าที่มีความชำนาญในการใช้วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	2.91	.79	ปานกลาง
28. เจ้าหน้าที่รู้จักระมัดระวังและคำนึงถึงความปลอดภัยในการใช้วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.41	.65	ปานกลาง

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
29. เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้	3.08	.74	ปานกลาง
30. เจ้าหน้าที่เคารพกฎระเบียบต่างๆของหน่วยงาน	3.49	.72	ปานกลาง

จากตาราง 4-5 จะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงจำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 25 ข้อ

4.3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้แก่ การศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-6 การเปรียบเทียบความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.39	.199	1.224	.295
ภายในกลุ่ม	287	46.61	.162		
รวม	289	47.00			

จากตารางที่ 4-6 พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

4.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ได้แก่ การศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-7 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.55	.27	1.731	.179
ภายในกลุ่ม	287	45.69	.15		
รวม	289	46.24			

จากตารางที่ 4-7 พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-8 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.59	.29	1.255	.287
ภายในกลุ่ม	287	67.53	.23		
รวม	289	68.13			

จากตารางที่ 4-8 พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-9 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ โดยจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	1.43	.71	.964	.383
ภายในกลุ่ม	287	213.68	.74		
รวม	289	215.12			

จากตารางที่ 4-9 พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-10 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.78	.39	1.960	.143
ภายในกลุ่ม	287	57.21	.19		
รวม	289	57.99			

จากตารางที่ 4-10 พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

4.4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ข้อที่ 4 และข้อที่ 5 ได้แก่ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

4.4.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ได้แก่ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4-11 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร		r	ร้อยละของความสัมพันธ์ ($r^2 \times 100$)	Prob.
ผลการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	-.073	.532	.213
	- ด้านจิตใจ	-.065	.422	.270
	- ด้านการคงอยู่	-.011	.012	.850
	- ด้านบรรทัดฐาน	-.070	.490	.233

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจไม่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร

4.4.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ได้แก่ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกับความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเอง

สมมติฐานที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเอง

ตารางที่ 4-12 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกับความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเอง

ตัวแปร		r	ร้อยละของความสัมพันธ์ ($r^2 \times 100$)	Prob.
ผลการปฏิบัติงาน	ความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเอง	-.053	.280	.371

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

4.4.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ได้แก่ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 5 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4-13 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร		r	ร้อยละของความ สัมพันธ์ ($r^2 \times 100$)	Prob.
ความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง	ความผูกพันต่อองค์กร	.256**	6.55	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคิดเป็นร้อยละ 6.55

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงาน ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของ ข้าราชการตำรวจ
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (ชุดสืบสวนและสอบสวน) กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี สถานีตำรวจอำเภอเมือง สถานีตำรวจอำเภอสองพี่น้อง สถานีตำรวจอำเภออู่ทอง สถานีตำรวจอำเภอบางปลาม้า และสถานีตำรวจอำเภอสรีประจัน ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 933 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 280 คน และผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จริง จำนวน 290 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ชุด

แบบสอบถามชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันและสถานที่

ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจ มีข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ มีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ โดยวัดองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำนวน 9 ข้อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำนวน 2 ข้อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามของตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

แบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนเป็นข้อคำถามสำหรับผู้บังคับบัญชา ประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่อยู่ได้บังคับบัญชา มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็น มาตรการส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปทำการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเหมือนกันกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วทำการวิเคราะห์ผลเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เท่ากับ .668 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .717 โดยแยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เท่ากับ .886 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เท่ากับ .359 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ .636 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เท่ากับ .978

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามทั้งสองชุด แก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยแจกจำนวนแบบสอบถามมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เพื่อป้องกันการสูญหายของแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 290 ชุด โดยแจกแบบสอบถามชุดที่ 1 แก่กลุ่มตัวอย่างก่อนโดยระบุหมายเลขในแบบสอบถามทุกชุด และผู้วิจัยจะบันทึกรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างตามหมายเลขที่แจกให้และให้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ หลังจากนั้นจะแจกแบบสอบถามชุดที่ 2 แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบุชื่อผู้ถูกประเมินในแบบสอบถามทุกชุดตามรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามชุดที่ 1 โดยใช้ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2549 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า มีผู้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 290 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

เมื่อได้รับแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืนมาครบแล้ว ทำการวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคล ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ระดับความผูกพัน

ต่อองค์การและระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 95.2 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 4.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 77.2 ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.7 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.6 และระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.9

5.1.2 ข้าราชการตำรวจมีผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 มีความผูกพันต่อองค์การส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

5.1.3 จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจตามสมมติฐานที่ 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4 จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตามสมมติฐานที่ 2 สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

5.1.4.1 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1

5.1.4.2 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2

5.1.4.3 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3

5.1.5 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกับความผูกพันต่อองค์การ ตามสมมติฐานที่ 3 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจไม่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.6 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ตามสมมติฐานที่4 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจไม่มีความสัมพันธ์กันกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.7 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจกับความผูกพันต่อองค์กร ตามสมมติฐานที่ 5 พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคิดเป็นร้อยละ 6.55 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตารางที่ 5-1 สถิติที่ใช้และผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน	One-way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 : ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.1 : ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน	One-way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 : ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน	One-way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 : ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน	One-way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 : ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 4 : ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	Pearson Correlation	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกันพบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะเป็นเพราะภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและความรับผิดชอบในตำแหน่งงานนั้น ทำให้เป็นเกณฑ์บังคับต่อผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งบางครั้งอาจจะขัดแย้งต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองได้ กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจอาจจะขาดแรงจูงใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น จากสมมติฐานนี้จะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจมีความต้องการการตอบสนองตามแรงจูงใจลำดับที่ 4 ของ Maslow ว่าด้วยการแสวงและรักษาศักดิ์ศรีและเกียรติยศ ทั้งโดยตนเองสำนึกและผู้อื่นกล่าวยกย่อง เช่น การมีเกียรติ มีชื่อเสียงนับถือตนเอง ซึ่งมีผลทำให้สุขภาพจิตดี เกิดการนับถือและเคารพตนเอง กับการได้รับความนับถือจากผู้อื่นอย่างจริงใจ ซึ่งจะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจในการศึกษารั้งนี้อยู่ในระดับขั้นประทวนทำให้รู้สึกว่าแม้จะปฏิบัติงานให้มีผลงานที่ดีตามที่มอบหมายก็อาจจะไม่ได้รับการยกย่อง สรรเสริญจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นในสังคม เนื่องจากการทำงานในหน้าที่ ดังนั้นอาจจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในทางลบได้ และขัดแย้งกับคำกล่าวของ Hamachek (1978) ว่าหากเป็นเด็กในวัยเรียน ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ยังมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสามารถทางวิชาการเช่นกัน

2. ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่

2.1 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการตำรวจจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจนั้น เกิดจากความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และการได้มีส่วนร่วมในองค์การนั้น ๆ ซึ่งข้าราชการตำรวจอาจจะมีผลการปฏิบัติที่ดี แต่เป็นการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ โดยที่การปฏิบัติงานในแต่ละครั้งนั้นไม่ได้เกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การหรือไม่รู้สึกว่าคุณเองมีบทบาทที่สำคัญสำหรับงานชิ้นนั้น ๆ

2.2 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายไว้ให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งอาจจะไม่ได้คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ออกมา เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นอาจจะไม่ได้ส่งผลต่อค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับอย่างชัดเจน เพราะผลตอบแทนของข้าราชการตำรวจจากการปฏิบัติงานนั้นได้ถูกกำหนดไว้ด้วยกฎหมาย กล่าวคือ โดยปกติในแต่ละปีจะมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นของข้าราชการตำรวจตามลำดับขั้น โดยที่ผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นไม่จำแนกเกินไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Steers (1977) เรื่องแหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์การ เพื่อทดสอบแบบจำลองของแหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงพยาบาล 382 คน วิศวกรและนักบัญชี รวม 119 คน พบว่า ในทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่างนี้ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความตั้งใจ และความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การ

2.3 ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการตำรวจโดยส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละพื้นที่นั้น อาจเกิดจากความคุ้นเคยหรือความเคยชินตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติหน้าที่ตำรวจ และอาจจะเป็นเพราะรู้สึก

ว่าพื้นที่นั้นเปรียบเสมือนถิ่นกำเนิดของตนหรืออาจจะมีความรู้สึกว่าแม้จะย้ายสถานที่ในการปฏิบัติงานแล้วหน้าที่ ตำแหน่งงาน และค่าตอบแทนอาจจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงกระทำด้วยหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

3. ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนั้นเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นผลการปฏิบัติงานจึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจ เพราะแม้ว่าข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานมีผลดีเพียงใดก็ไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการได้ ดังนั้นจึงอาจก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่ต่ำได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Steers (1977) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องแหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์กร เพื่อทดสอบแบบจำลองของแหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงพยาบาล 382 คน วิศวกรและนักบัญชี รวม 119 คน พบว่า ในทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่างนี้ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

4. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีต่อตนเองในทางบวก โดยวิเคราะห์จากเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ประสบความสำเร็จ และก่อให้เกิดการยอมรับตนเอง ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าข้าราชการตำรวจจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Gardner and Pierce (2004) ที่ได้ทำการศึกษา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทั้งในบริบทของงานและองค์กร พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจ รวมถึงทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยเขาได้ทำการศึกษาและค้นคว้าจากงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่ององค์การที่เน้นความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่ผ่าน ๆ มา ปรากฏว่า ที่มาของโครงสร้างองค์การ และเงื่อนไขในการประสบความสำเร็จ ล้วนมีที่มาจากความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้องค์การที่เน้นความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองยังมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร แรงงูใจ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ รวมถึงผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออก

อีกด้วย และจากการศึกษาของ วีรพล (2539) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปราม จลาจลต่อหน่วยงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการป้องกันและปราบปรามจลาจล พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน แต่พฤติกรรมการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ขอบข่ายของงานที่มีความสำคัญ งานที่ท้าทาย งานที่มีการติดต่อกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือ ความมั่นคงและพึงพอใจของหน่วยงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกคาดหวังของคนได้รับการตอบสนอง และระบบการพิจารณาความดีความชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงบวกด้วยเช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรที่ดีขึ้นดังต่อไปนี้

1. ระดับผลการปฏิบัติงาน ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และระดับความผูกพันในองค์กร

1.1 ระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรจะมีการพิจารณามอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของข้าราชการตำรวจของแต่ละคนให้เหมาะสม ดังคำกล่าวที่ว่า “Put the right man on the right job” และส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมในเรื่องใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจ โดยเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการแก่ข้าราชการตำรวจได้ เช่น คำตอบแทน เกียรติยศ และศักดิ์ศรีต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน อาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่มากขึ้นด้วย

1.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและเมื่อแยกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ความผูกพันทางด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และความผูกพันทางด้านการคงอยู่ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรมีการบริหารจัดการ คำตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และควรรักษามาตรฐานในการจัดการของแต่ละหน่วยงานให้มีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการใช้วิธีการต่างๆ ช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการ

ตำรวจเกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

2. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นองค์การควรมีการสร้างโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน โดยการจัดหลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่อง ทำให้ข้าราชการตำรวจสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์การ และการฝึกอบรมยังช่วยให้เพิ่มความสามารถในการทำงานด้านอื่น ๆ ด้วย รวมทั้งการให้ผลสะท้อนกลับที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการยอมรับ ควรให้ความสนใจกับนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นต่าง ๆ เช่น เรื่องคุณลักษณะของงานและคุณลักษณะของโครงสร้างทางสังคม เช่น กำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงานแก่ข้าราชการตำรวจ ให้การสนับสนุนทางสังคม เช่น การยอมรับและการชื่นชม การช่วยเหลือตามโอกาสอันควรและการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่มีประโยชน์ต่อการทำงานและให้มีส่วนร่วมในหน่วยงาน โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีในการทำงานหรือวิธีในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าสูง ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยของการศึกษานี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการขยายผลการศึกษาไปยังกลุ่มอาชีพอื่น ๆ แล้วนำระดับของผลการปฏิบัติงาน ระดับของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และระดับของความผูกพันต่อองค์การของแต่ละอาชีพมาเปรียบเทียบกัน และหาค่ามาตรฐาน เพื่อใช้ปรับปรุงองค์การให้ได้ระดับมาตรฐานยิ่งขึ้น

2. การศึกษานี้เป็นเพียงการศึกษาเฉพาะในจังหวัดสุพรรณบุรี ดังนั้นควรมีการขยายผลการศึกษาในกลุ่มข้าราชการตำรวจในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบ และมองภาพโดยรวมของผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งสามารถนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่าง ๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ลดความตึงเครียด และทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

3. ควรนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ เข้ามาใช้ร่วมกัน นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจได้แสดงความคิดเห็นและมีโอกาสได้รับการเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และเป็นข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

4. ควรนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบอื่นมาใช้ในการศึกษากครั้งต่อไป เช่น ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ประเมินผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง หรือเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน เป็นต้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กชกร ภัททวงศ์. ลักษณะบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง:ศึกษาเฉพาะกลุ่ม
อาชีพวิศวกรและกลุ่มอาชีพนักบัญชี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- ณรงค์ เข้มชื่น. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีพนักงานธนาคาร
กรุงเทพ จำกัด (มหาชน)ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- ณัฐณิชา ภูโต, พันตำรวจโทหญิง. ตำรวจกับปัญหาสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด
ฟิวเจอร์ เพลสแอนด์กราฟฟิค, 2545.
- นิตยา ศรีหานาม. ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ศึกษา
เฉพาะกรณี : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2543.
- ทัศนีย์ ทองรักศรี. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน การได้รับการ
เสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส.เอเชียเพรส จำกัด,
2531.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. สถิติวิจัย 1. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด พี.เอ็น. การพิมพ์, 2542.
- บุษยาณี จันทรเจริญสุข. การรับรู้คุณภาพชีวิตในงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี
ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระนครพานิช, 2530.
- พรณี ตระกูลชัย. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของเขาน้ำอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานตาม
การรับรู้ของหัวหน้างานของบุคลากรเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรธุรกิจสื่อสาร
โทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

- พิรุณ สุนใจ, พันตำรวจโท. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- ภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว. **ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและผลการปฏิบัติงาน โดยมีบุคลิกภาพแบบเชื่องช้าเป็นปัจจัยควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.
- ยุทธ ไถยวรรณ. **สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, 2546.
- วีรพล พงษ์จิระศักดิ์. **ความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจรจอลต่อหน่วยงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการป้องกันและปราบปรามจรจอล.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- สิตา เพียรพิจิตร. **ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- สุป็นนท ชนะสงคราม. **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- สุวรรณ สุวรรณโช, พลตำรวจโท และคณะ. **จริยธรรมในวิชาชีพ.** กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2546.
- โสมสุดา เล็กอุดากร. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- อัมพวรรณ อิ่มทั่ว. **ผลการใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมที่มีต่อการพัฒนา การเห็นคุณค่าในตนเอง : การศึกษานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ร.ร.ราชวินิตมัธยม กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.

ภาษาอังกฤษ

Allen, N. J. and Meyer, J. P. “Organization Commitment : Evidence of Career Stage Effect”.

Journal of Business Research, 1993.

Blau, Gary. “Testing The Relationship of Locus of Control to Different Performance Dimension”.

Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1993.

Bono, Joyce E. and Judge, Timothy A. “Relationship of Core Self-Evaluation Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-With Job

Satisfaction and Job Performance : A Meta-Analysis”. **Journal of Applied Psychology**, 2001.

Branden, N. **The Personality of Self-Esteem**. New York : Bartom Book, Inc., 1981.

Buchanan, B. “Building Organizational Commitment : The Socialization of Manager in Work Organization”. **Administrative Science Quarterly**, 1974

Cambell, John P. “A Theory of Performance”. **Personnel Selection in Organization**. Edited by Neal Schmitt and Walter C. Borman. Sanfrancisco : Jossey-Bass Inc., 1993.

Coopersmith, Stanley. **The Antecedents of Self-esteem**. California : Counseling Psychologies Press, Inc., 1981.

Coopersmith, S. **SEI : Self-Esteem Inventories**. California : Counseling Psychologies Press, Inc., 1984.

Gardner, Donald G. and Pierce, Jon L. “Self-Esteem Within the Work and Organizational Context : A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature”. **Journal of Management**, 2004.

Judge, Timothy A and Erez, Amir. “Relationship of Core Self-Evaluations to Goal Setting, Motivation and Performance.” **Journal of Applied Psychology**, 2001.

Liou, Kuotsai Tom. “Understanding employee commitment in the public organization : A study of the Juvenile detention Center:.. **International Journal of Public Administration**, 1995.

Hamachek, D. E. **Encounter with the Self**. California : Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1978.

Maslow, A. **Motivation and Personality**. New York : Haper & Row, 1970.

Muchinsky, P.M. **Psychology Applied to Work : An Introduction toIndustrial and Organizational Psychology**. North Carolina : Brooks/Cole Publishing, 2003.

- Myers, G. E., & Myers, M. T. **The Dynamics of Human Communication : A Laboratory Approach**. New York : McGraw-Hill Book Company, 1985.
- Perlmutter, J., Myers, J. L. "A Comparison of two Procedures for Testing Multiple Contrasts" **Psychological Bulletin** 79, 1973.
- Phillips, Jean M. and Gully, Stanley M. "Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in the Self-Efficacy and Goal-Setting Process". **Journal of Applied Psychology**, 1997.
- Porter, Lyman W. and others. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians". **Journal of Applied Psychology**, 1974.
- Rosenberg, M. **Conceiving the Self**. New York : Basic book, 1979.
- Sasse, C. R. **Person to Person**. Illinois : Bennet Publishing Co., 1978.
- Scandura, Terri A. and Lankau, Melenie J. "Relationship of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction". **Journal of Organizational Behavior**, 1997.
- Steer, Richard M. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". **Administrative Science Quarterly**, 1977.
- Steer, R. M. and Porter, L. W. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw-Hill, 1975.
- Swann, W. B. "The Self as Architect of Social Reality". **In the Self and Social Life**. New York : McGraw-Hill Book Company, 1985.
- Yamane, Taro. **Statistics : An Introductory Analysis**, 2 ed. Tokyo : John Weatherhill, Inc., 1973.
- Zimbardo, P. G. **Shyness**. Massachusetts : Philip Zimbardo, Inc., 1977.

ภาคผนวก ก

- รายชื่อในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
- หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	สถานที่ทำงาน
1.	รศ.นพคุณ นิสามณี	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เลขที่ 1518 ถนนพินุลสงคราม เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800
2.	ผศ.ดร.ประนอม อุตกฤษฎ์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เลขที่ 1518 ถนนพินุลสงคราม เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800
3.	ร.ต.อ.สมชาย รัญญเจริญ	สถานีตำรวจภูธรอำเภอสองพี่น้อง ตำบลสองพี่น้อง อำเภอสองพี่น้อง จ.สุพรรณบุรี 72110



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

โทร. 3524

ที่ สป. 512.1/2548

วันที่ 29 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์นพคุณ นิสามณี

ด้วยนางสาวกัญญา รานไพร นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการตำรวจ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
เป็นประธานกรรมการ และ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อโปรดตรวจสอบแบบ
สอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือ
ฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์สุรกี ดันเสียงสม)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

โทร. 3524

ที่ สป. 512.1/2548

วันที่ 29 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม อุดกฤษณ์

ด้วยนางสาวกัญญา รานไพร นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการตำรวจ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
เป็นประธานกรรมการ และ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อโปรดตรวจสอบแบบ
สอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือ
ฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

สุรภี ตันเสียงสม

(รองศาสตราจารย์สุรภี ตันเสียงสม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ที่ ศธ.0525.12/4741



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
1518 ถ.พิบูลสงคราม บางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

30 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ร.ต.อ.สมชาย ธีญญเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ฉบับ

ด้วยนางสาวกัญญา รานไพร นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการตำรวจ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
เป็นประธานกรรมการ และ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อโปรดตรวจสอบแบบ
สอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือ
ฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุรกี ตันเลียงสม)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

โทรศัพท์ 0-2913-2500 ต่อ 3524

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยผู้วิจัย นางสาวกัญญา รานไพร นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ” โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยที่ได้จะมีประโยชน์ทางวิชาการและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่าง ๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างผลการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยมีความประสงค์ขอความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามชุดนี้ ข้อมูลที่ได้มานี้จะไม่มีผลผูกพันใดๆต่อท่าน เนื่องจากการนำเสนอผลการวิจัยเป็นในรูปภาพรวม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ด้วยความนับถือ

(นางสาวกัญญา รานไพร)

แบบสอบถามชุดที่ 1

เรื่อง

ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการตำรวจ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

- 1. เพศ () ชาย () หญิง
- 2. อายุปี
- 3. สถานภาพสมรส () โสด () สมรส () หย่า/หม้าย
() อื่นๆ.....
- 4. ระดับการศึกษาสูงสุด
() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
- 5. ระยะเวลาในการทำงานปี.....เดือน
- 6. ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน
- 7. สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นการประเมินความรู้สึกของท่าน ขอให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่ หากตรงกับความรู้สึกของท่านให้ใส่เครื่องหมาย ☐ ลงในช่องคำตอบข้างล่างเหล่านี้ ถ้าถามแต่ละข้อไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด เพราะเป็นความรู้สึกของแต่ละคน ดังนั้นโปรดตอบคำถามทุกข้อตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านเป็นที่นิยมหรือเป็นขวัญใจของเพื่อน ในวัยเดียวกัน					
2	ใคร ๆ มักคล้อยตามความคิดของท่าน					
3	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกหงุดหงิดใจกับงาน ของท่าน					
4	ใครๆฟังท่านไม่ได้					
5	ท่านต้องมีคนคอยบอกเสมอว่าต้องทำ อะไรบ้าง					
6	ท่านมักเสียใจในสิ่งที่ทำไปแล้ว					
7	ท่านไม่เคยรู้สึกประหม่าเลย					
8	ท่านรู้อยู่เสมอว่าควรพูดอะไรกับคนอื่น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านรู้สึกว่าการอยู่ใต้ท่านก็จะอยู่ได้ด้วยเช่นกัน					
2	ท่านมักคุยเกี่ยวกับการพัฒนาและสิ่งที้องค์การส่งเสริม พนักงาน ครอบครัว และบุคคลอื่น ๆ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี					
3	ท่านสามารถบอกได้ว่าท่านคือสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรนี้					
4	องค์กรนี้มีความหมายทางจิตใจกับท่านมาก					
5	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้					
6	ท่านไม่คิดจะลาออกจากงานที่นี่					
7	ท่านรู้สึกได้รับเกียรติจากการได้มาทำงานที่นี่					
8	ท่านรู้สึกว่าคนในองค์กรนี้มีความผูกพันกันเหมือนคนในครอบครัว					
9	ท่านรู้สึกว่าคำว่าเพื่อนในองค์กรนี้มีความหมายต่อท่านอย่างมาก					
10	ชีวิตท่านคงจะประสบปัญหาหลายสิ่งหลายอย่างหากท่านตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรนี้					
11	ท่านยังทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะความจำเป็นในการดำรงชีวิต					
12	ท่านไม่คิดว่า เป็นเรื่องเสียหายที่พนักงานจะเปลี่ยนงานจากองค์กรหนึ่งไปสู่อีกองค์กรหนึ่งถ้าข้อเสนอขององค์กรใหม่เป็นที่น่าพอใจกว่า					
13	บุคคลควรทำงานเพื่อให้งานพัฒนาและดีขึ้นมากกว่าเพื่อค่าตอบแทน					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
14	ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการทำงานขององค์กรนี้					
15	ท่านจะไม่ไปทำงานในที่ใหม่ที่มียารายได้ดีกว่าขณะนี้เพราะท่านรู้สึกว่าคุณเองได้ทำงานที่ท่านชอบและตรงตามความถนัดของท่าน					
16	ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้ให้โอกาสพนักงานได้ทำงานตามความถนัดและความต้องการของตน					
17	องค์กรที่จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นควรจะได้ให้พนักงานในงานที่เขาถนัดหรือต้องการ					
18	การอยู่กับองค์กรที่มีชื่อเสียงไม่มีความสำคัญเท่ากับได้อยู่กับองค์กรที่มีเพื่อนและความรู้สึกอบอุ่น สามัคคีกันในการทำงาน					
19	ท่านจะไม่ยอมไปอยู่กับองค์กรใหม่ที่มีรายได้ดีกว่าองค์กรนั้นคือคู่แข่งกับองค์กรเดิมของท่านเพราะถือเป็นการขาดจรรยาบรรณในการทำงาน					
20	การที่จะย้ายจากองค์กรใดได้ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้บรรลุเป้าหมายเสียก่อนเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรนั้น					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้กำกับ สภ.อ.

ด้วยผู้วิจัย นางสาวกัญญา รานไพร นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ” โดยมุ่งหวังที่จะให้ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างผลการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กร สำหรับข้าราชการตำรวจในสังกัดของท่านตอบ

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับท่านตอบประเมินข้าราชการตำรวจในสังกัดท่าน

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามชุดที่ 2 เพื่อประเมินข้าราชการตำรวจในสังกัดของท่าน ซึ่งคำตอบที่ได้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีผลผูกพันใด ๆ รวมทั้งผู้วิจัยจะเสนอผลการวิจัยในภาพรวมและใช้ประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวกัญญา รานไพร)

ชุดที่ 2 สำหรับผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ที่ตอบแบบสอบถามชุดที่ 1

ชื่อ-นามสกุลผู้ถูกประเมิน.....
ผู้ประเมิน.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบที่สอดคล้องกับความรู้สึกรของท่านมากที่สุด

ข้อ	หัวข้อที่ประเมิน	ระดับความเห็นด้วย				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด					
2	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
3	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
4	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด					
5	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ครบถ้วน เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด					
6	เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้อง					
7	เจ้าหน้าที่เข้าใจวิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
8	เจ้าหน้าที่สามารถเรียนรู้ และเข้าใจงานหรือวิธีการใหม่ ๆ					
9	เจ้าหน้าที่ปรารถนาที่จะเรียนรู้ และเข้าใจงานหรือวิธีการใหม่ ๆ					
10	เจ้าหน้าที่มีความขยันหมั่นเพียร					
11	เจ้าหน้าที่สนใจเอาใจใส่ต่องาน					
12	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและติดตามงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด					
13	เจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น					
14	เจ้าหน้าที่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	หัวข้อที่ประเมิน	ระดับความเห็นด้วย				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
15	เจ้าหน้าที่มีน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
16	เจ้าหน้าที่สามารถติดต่อ ถ่ายทอดความคิด ข่าวสารให้ผู้อื่นรับทราบได้ดี					
17	เจ้าหน้าที่สามารถชี้แจงหรืออภิปรายเรื่องต่าง ๆ ให้บุคคลทั่วไปเกิดความเข้าใจได้ง่ายและตรงกัน					
18	เจ้าหน้าที่สามารถริเริ่ม ปรับปรุงงานให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็ว					
19	เจ้าหน้าที่สามารถริเริ่ม ปรับปรุงงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม					
20	เจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือและประสานงานกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
21	เจ้าหน้าที่เชื่อฟังและตั้งใจปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
22	เจ้าหน้าที่มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
23	เจ้าหน้าที่มีผลงานเป็นที่น่าเชื่อถือได้ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องคอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด					
24	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่กำหนด					
25	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด					
26	เจ้าหน้าที่มีความรู้ในการใช้วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
27	เจ้าหน้าที่มีความชำนาญในการใช้วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
28	เจ้าหน้าที่รู้จักระมัดระวังและคำนึงถึงความปลอดภัยในการใช้วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					

ข้อ	หัวข้อที่ประเมิน	ระดับความเห็นด้วย				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
29	เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้					
30	เจ้าหน้าที่การปกครองระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงาน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ข้อที่	t
1	9.899
2	5.814
3	6.789
4	4.330
5	6.000
6	4.700
7	7.778
8	6.736
9	9.186
10	7.778
11	6.124
12	4.804
13	4.919
14	9.899
15	7.961
16	2.954
17	5.196
18	5.477
19	9.295
20	6.351
21	9.165
22	9.311
23	6.431
24	6.025
25	4.583

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อที่	t
26	6.124
27	5.774
28	8.000
29	3.873
30	7.120
Alpha = .978	

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ข้อที่	t
1	2.178
2	3.286
3	2.298
4	2.113
5	3.560
6	3.091
7	2.078
8	2.216
Alpha = .668	

ตารางที่ ค-3 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	t
1	3.536
2	4.899
3	6.000
4	4.330
5	8.000
6	4.260
7	8.000
8	3.667
9	4.648
10	3.674
11	2.496
12	2.425
13	3.897
14	6.000
15	2.683
16	3.162
17	4.899
18	4.950
19	2.941
20	3.266
Alpha = .717	

ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 – 9 Alpha = .886

ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 10 – 11 Alpha = .359

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 12 – 20 Alpha = .636

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นางสาวกัญญา รานไพร
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กร
 ของข้าราชการตำรวจ
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ประวัติ

ประวัติส่วนตัว เกิดเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2522

ประวัติการศึกษา

จบมัธยมต้น จากโรงเรียนอำมาตย์พานิชนุกูล จังหวัดกระบี่ ปีการศึกษา 2537

จบมัธยมปลาย จากโรงเรียนอำมาตย์พานิชนุกูล จังหวัดกระบี่ ปีการศึกษา 2540

จบการศึกษาปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ปีการศึกษา 2544