ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น

The Relationship between Burnout and Organizational Commitment of Police Officers of KhonKaen Provincial Police Organization

*ธีรญา ศรีใส (Teeraya Srisai)**
*ภิญโญ รัตนาพันธุ์ (Pinyo Rattanaphan)***

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ และเพื่อเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และหน้าที่แตกต่างกัน โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 259 คน รวมถึงมีการสัมภาษณ์เพิ่มเติม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า ความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ข้าราชการตำรวจที่มีหน้าที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

*นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**อาจารย์ประจำวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ข้าราชการตำรวจที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรสร้างความสัมพันธ์และความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยใช้รูปแบบการบริหารแบบครอบครัว สร้างความรู้สึกเป็นกันเอง เป็นพี่เป็นน้องมากกว่า การเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการติดตามผลงาน เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานและมอบหมายงานให้ตรงตามหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี

คำสำคัญ: ความเหนื่อยหน่าย, ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ, ข้าราชการตำรวจ

Abstract

The purpose of this study was to study the relationship between burnout and organizational commitment of Police Officers in Khon Kaen Provincial Police Organization. The study examined dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment which affected organizational commitment, and compared the commitment with those who had different role, time performance and position. The data were collected from 259 samples by using questionnaires, and additional interview. The statistics include: frequencies, percentage, mean, multiple correlation analysis, t-test, one-way ANOVAs were applied in data analyzing. The results found that 1. emotional exhaustion and depersonalization had negative correlation with organizational commitment, while reduction in personal accomplishment had an effect to organizational commitment. 2. Police officers who had different role had different organizational commitment. 3.Police with different position and years of work had no different in organizational commitment. There for the supervisors should create relationships, and feeling of organization commitment by using family management model rather than a commander concept. Supervisors must follow up assigned tasks, reinforce work motivation, and provide opportunity

for them to work in major duties and responsibilities, and organize relaxing activities to strengthen relationship.

Keywords : Burnout; Commitment; Police officer

บทนำ

หากพูดถึงการปฏิบัติงานในหน่วยงาน สิ่งที่บุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ ต้องพบเจออยู่ตลอด นั่นคือความคาดหวังและความกดดันจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจเกิดจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก อันนำมาซึ่งความเหนื่อยหน่ายต่อการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายเป็นอาการที่แสดงออกถึงความอ่อนล้าทางอารมณ์และจิตใจ ไม่มีพลังเผชิญกับวันต่อๆ ไป หรือพบคนอื่นๆ รู้สึกว่าไม่มีพลังใจเหลือจนสามารถให้ผู้อื่นได้ (นวลพรรณ ชื่นประโยชน์, 2554) จากผลสำรวจพบว่า 15-50% ของคนทำงานที่มีความเหนื่อยหน่ายในด้านร่างกายมีอัตราการป่วยบ่อยมากกว่าคนทั่วไปถึง 2-7 เท่า ส่วนความเหนื่อยหน่ายด้านอารมณ์จะมีอาการโกรธง่าย ขี้หงุดหงิด มีสีหน้าไม่รับแขก ซึ่งมักจะก่อให้เกิดปัญหากับผู้ร่วมงานเสมอ (Maslach and Jackson, 1981) ความเหนื่อยหน่าย ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล โดยความอ่อนล้าทางอารมณ์ จะแสดงอาการเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายอารมณ์และจิตใจ เป็นสภาวะเริ่มแรกของบุคคลที่ทำงานซ้ำซากหรืองานเดิมๆ เป็นเวลานาน การลดความเป็นบุคคล แสดงให้เห็นได้จากการเกิดความรู้สึกทางลบหรือไม่เข้าใจผู้อื่นและขาดความเชื่อมโยงกับผู้อื่น ทำงานเหมือนไม่มีชีวิตจิตใจ ส่วนการลดความสำเร็จส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกว่าตัวเองไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความสามารถ ไม่สามารถจัดการงานได้สำเร็จ ดังนั้นหากจะแก้ไขความเหนื่อยหน่ายสามารถทำได้หลายประการ คือ ต้องทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นถือมั่นหรือเกิดความผูกพันกับองค์การ ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ สร้างพลังใจในการทำงาน ให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานตลอดเวลา และรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จได้ บทความนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษา ความเหนื่อยหน่ายว่ามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การหรือไม่ โดยเฉพาะในกลุ่ม

ของข้าราชการตำรวจ ผู้ซึ่งเป็นตัวแทนในการศึกษาในเรื่องความเหนื่อยหน่ายได้เป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีโอกาสเกิดความเหนื่อยหน่ายได้สูงจากลักษณะการทำงานที่เสี่ยงและรับผิดชอบในระดับที่สูงมาก เป็นอาชีพที่ต้องให้บริการประชาชน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือและรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ในการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกศึกษากลุ่มข้าราชการตำรวจในจังหวัดขอนแก่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่าย (ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีหน้าที่แตกต่างกัน

สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 2 ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 3 ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีหน้าที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายเริ่มขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาช่วงปี ค.ศ. 1974 โดยจิตแพทย์นามว่า Freudenberger (1985) ซึ่งความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน หรือ Job burnout คือ อาการที่แสดงถึงความอ่อนล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ อาจส่งผลกระทบทั้งต่อตัวบุคคลเองและผู้อื่นในด้านสุขภาพจิต เช่น ก่อให้เกิดอาการรู้สึกท้อแท้ เหนื่อยล้า และไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน ความเครียดสะสม ความกังวล ขาดความมั่นใจในตัวเอง การลดคุณค่าในตัวเอง ส่วนด้านสุขภาพทางร่างกาย เช่น อาการปวดศีรษะ ปวดท้อง เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ ซึ่งอาการเหล่านี้อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากข้าราชการหรือพนักงานมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแล้ว จะส่งผลให้เกิดทัศนคติในแง่ลบ การกระตือรือร้นทุ่มเทในการทำงานจะลดลง และมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงไปด้วย อาการเช่นนี้พบว่าในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสังคม เช่น ครู อาจารย์ นักสังคมสงเคราะห์ ทหาร บุคลากรทางการแพทย์ ตำรวจ เป็นต้น ซึ่งข้าราชการตำรวจนั้นก็เป็นหนึ่งในอาชีพที่ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เนื่องมาจากการทำงานหนัก ไม่มีเวลาส่วนตัว ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเสี่ยงทั้งทางร่างกายและจิตใจ Maslach and Jackson (1981) ความเหนื่อยหน่าย เป็นกลุ่มของความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากความเครียดเรื้อรังที่เกิดจากการทำงาน โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ โดยอธิบายเกี่ยวกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ไว้ว่า เป็นความรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง หมดกำลังใจในการทำงาน การลดความเป็นบุคคล ได้อธิบายไว้ว่า เป็นความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่นและต่องานที่รับผิดชอบ และการลดความสำเร็จส่วนบุคคลนั้น ได้อธิบายไว้ว่า เป็นความรู้สึกและทัศนคติต่อตนเองในแง่ลบ เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ไม่มีความภูมิใจในตัวเอง รู้สึกตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ

Steers (1977) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก จากงานของสมาชิกในองค์การได้ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมและค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

Pines and Maslach (1982) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะความเหนื่อยหน่ายคือระยะเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงาน ยิ่งนานมากเท่าใด การรับรู้ความสำเร็จในงานและทัศนคติต่องานและต่อผู้รับบริการยิ่งลดน้อยถอยลง ตำแหน่ง คือ หน้าที่ความรับผิดชอบที่สัมพันธ์และคล้ายคลึงกัน เพื่อจะได้มอบหมายให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติ และเพื่อให้บรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณวุฒิของผู้ดำรงตำแหน่งก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งตามหลักการของการตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

นวลพรรณ ชื่นประโยชน์ (2554) ศึกษาเรื่องความเหนื่อยหน่าย ความผูกพันในงานและความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก พบว่าความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกและการมีทัศนคติเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อองค์การ โดยมีความรู้สึกจงรักภักดี ความภาคภูมิใจและมีความเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ แสดงออกโดยการทำงานอย่างเต็มที่ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อองค์การ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาโดยการสำรวจด้วยวิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น โดยมีวิธีการวิจัยดังนี้

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นโดยกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% คือ อัตรากำลังพลในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งเป็นชั้นสัญญาบัตรรวม 157 คน และชั้นประทวนรวม 514 คน ได้แบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 259 ชุด จากพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น ในส่วนแบบสอบที่ไม่ครบถ้วนนั้น เนื่องมาจากข้าราชการตำรวจมีการปฏิบัติงานนอกพื้นที่ในช่วงเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. **เครื่องมือที่ใช้วิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 จะเป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง หน้าที่ และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านความเหนื่อยหน่าย ประกอบด้วย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล การลดความสำเร็จส่วนบุคคล จำนวน 22 ข้อ โดยผู้วิจัยใช้แบบวัดของ Maslach, Christina and Jackson, Susan. (1981) มาเป็นต้นแบบในการออกแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จำนวน 15 ข้อ โดยผู้วิจัยใช้แบบวัดของ Mowday, R.T.,Porter, L.W and Steers, R.M. (1982) มาเป็นต้นแบบในการออกแบบสอบถาม

โดยข้อคำถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 121) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

3. **การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

การศึกษานี้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา ได้ค่าสัมประสิทธิ์

ครอนบาคแอลฟา อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ที่ค่าสัมประสิทธิ์ ≥ 0.6 ดังนี้ ความเหนื่อยหน่าย 0.664 และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ 0.902 ดังนั้นแบบสอบถามนี้จึงมีความเชื่อมั่นเพียงพอที่จะนำไปใช้รวบรวมข้อมูลต่อไป

4. **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิใช้การวิจัยเชิงสำรวจโดยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง จากพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น ระยะเวลาเก็บในการเก็บข้อมูล 45 วัน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยการคัดเลือกจากผู้เกี่ยวข้องและมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์จากการทำงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ตอบเอง และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ความครบถ้วนในเนื้อหาของแบบสอบถามทั้งหมดและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ในการศึกษาครั้งนี้ได้สร้างมาตรวัดตัวแปรสำหรับการศึกษาและวิเคราะห์ตัวแปรต่างๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาช่วยในการประมวลผลข้อมูล จัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

สมมุติฐานที่ 1-3 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สมมุติฐานที่ 4 ใช้สถิติ ANOVAs

สมมุติฐานที่ 5-6 ใช้สถิติ t-test

ผลการวิจัย

1. **ลักษณะประชากร**

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 221 คน (ร้อยละ 85.3) มีอายุเฉลี่ยในช่วง 29-39 ปี (ร้อยละ 42.1) มีสถานภาพสมรส จำนวน 186 คน (ร้อยละ 71.8) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเฉลี่ยที่ 15,000 – 25,000 จำนวน 130 คน (ร้อยละ 50.2) และพบว่ามีตำแหน่งชั้นประทวนมากที่สุดจำนวน 215 คน (ร้อยละ 83.0) ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่าค่าเฉลี่ย

ในระยะเวลาปฏิบัติงานมากที่สุดคือ 6 – 10 ปี จำนวน 70 คน (ร้อยละ 27.0) และกลุ่มตัวอย่างที่มีหน้าที่หลักที่รับผิดชอบในหน่วยงานมากที่สุดคือ งานป้องกันและปราบปราม จำนวน 130 คน (ร้อยละ 20.5)

2. ข้อมูลระดับความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามด้านความเหนื่อยหน่าย

ความเหนื่อยหน่ายของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือไม่เคยสนใจว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับคนอื่นที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ($\overline{X}$= 4.15) ลำดับต่อมาคือ รู้สึกว่าคนอื่นมาตำหนิในเรื่องที่เป็นปัญหาบางอย่างของเขา ($\overline{X}$= 4.09) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในการทำงานนี้ไม่สามารถจัดการกับปัญหาทางอารมณ์ได้อย่างสุขุมมั่นใจ ($\overline{X}$= 3.58) ลำดับรองมาคือ รู้สึกมีอารมณ์อ่อนล้าจากการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ($\overline{X}$= 3.59)

3. ผลการวิจัยในส่วนการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จึงปฏิเสธสมมุติฐานงานวิจัยข้อที่ 1 กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจภูธรของหน่วยงานตำรวจจังหวัดขอนแก่น สามารถขจัดความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ ถึงแม้จะต้องเผชิญกับปัญหาทั้งด้านงานที่ไม่สามารถกำหนดเวลาได้แน่นอน หรือการที่จะต้องพบปะผู้คนเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีปัญหาที่ต่างกัน ดังตารางที่ 1

3.2 ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จึงปฏิเสธสมมุติฐานงานวิจัยข้อที่ 2 กล่าวคือ ข้าราชการของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น สามารถปรับตัวและขจัดความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล โดยการปรับทัศนคติ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นดังตารางที่ 1

3.3 ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3 กล่าวคือ สามารถปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆได้ มีมุมมองในแง่บวก ทั้งด้านหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เชื่อในความสามารถของตนเอง ดังตารางที่ 1

3.4 ข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานงานวิจัยข้อที่ 4 กล่าวคือ ถึงแม้งานที่ปฏิบัติในบางครั้งจะไม่ตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แต่ก็เต็มใจที่จะทำ เพราะคือหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติ ดังตารางที่ 2

3.5 ข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานงานวิจัยข้อที่ 5 กล่าวคือ ถึงแม้ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจที่อยากจะเข้ามารับราชการตำรวจ ก็เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ดังตารางที่ 3

3.6 ข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีหน้าที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ($p < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานงานวิจัยข้อที่ 6 ดังตารางที่ 4

การแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของกลุ่มงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีหน้าที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่ากลุ่มงานป้องกันปราบปรามกับกลุ่มงานสอบสวนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.200 กลุ่มงานป้องกันปราบปรามกับกลุ่มงานนโยบายและแผนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.383 กลุ่มงานสืบสวนกับกลุ่มงานสอบสวนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.281 กลุ่มงานสืบสวนกับกลุ่มงานนโยบายและแผนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.467 กลุ่มงานสืบสวนกับกลุ่มงานเทคโนโลยีและงานจราจรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.495 กลุ่มงานสอบสวนกับกลุ่มงานสื่อสารมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.360 กลุ่มงานสื่อสารกับกลุ่มงานนโยบายและแผนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.547 กลุ่มงานสื่อสารกับกลุ่มงานเทคโนโลยีและงานจราจรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.574 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 5

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของกลุ่มงานป้องกันและปราบปราม พบว่า กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามมีความยึดมั่นผูกพันมากกว่ากลุ่มงานสอบสวน

คู่ที่ 2 กลุ่มนโยบายและแผน ซึ่งได้มีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของกลุ่มงาน ป้องกันและปราบปราม ทำหน้าที่รับผิดชอบ การออกตรวจตราเพื่อป้องกันเหตุและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาที่เกิดเหตุ เช่นงานสายตรวจ ตำรวจชุมชน (ในตู้หรือป้อมตำรวจ) และภารกิจอื่นที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ซึ่งตำรวจสายนี้จะมาเป็นหน่วยแรก ทำให้ความก้าวหน้าของอาชีพมีโอกาสก้าวหน้าได้เร็ว ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม ในที่นี้หมายถึง เบี้ยเลี้ยง ขั้นพิเศษ ระบบการยกย่องและรางวัล ซึ่งเป็นการจัดสรรที่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่สังกัด หรือนโยบายขององค์การ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของกลุ่มสืบสวน พบว่า กลุ่มสืบสวนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 กลุ่มงานสืบสวนมีความยึดมั่นผูกพันมากกว่ากลุ่มงานสอบสวน

คู่ที่ 2 กลุ่มงานสืบสวนมีความยึดมั่นผูกพันมากกว่ากลุ่มนโยบายและแผน

คู่ที่ 3 กลุ่มงานสืบสวนมีความยึดมั่นผูกพันมากกว่ากลุ่มงานเทคโนโลยีและงานจราจร

ซึ่งเมื่อได้มีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของกลุ่มงานสืบสวน ซึ่งเป็นงานที่ต้องแสวงหาข้อเท็จจริงของคดี เพื่อรวบรวมพยานหลักฐานส่งพนักงานสอบสวนเพื่อทำสำนวนส่งอัยการต่อไป เป็นกลุ่มงานที่มีความท้าทาย แต่มีความเสี่ยงสูง โอกาสก้าวหน้าในอาชีพจึงมีมาก ผลตอบแทนสวัสดิการต่างๆ ก็มีมาก ในที่นี้หมายถึงเบี้ยเลี้ยง ระดับขั้นพิเศษ ระบบการยกย่อง ซึ่งขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือนโยบายขององค์การนั้นๆ ที่จะจัดสรรขึ้น

ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเวลาที่จำกัดทำให้มีความกระตือรือร้นมากขึ้น รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่ดี การสร้างความสามัคคีในกลุ่มงาน การมอบหมายหน้าที่ชัดเจน มีการวางแผนงานที่จะออกปฏิบัติงานให้มีระบบ และความปลอดภัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของกลุ่มงานสอบสวน พบว่า กลุ่มงานสอบสวนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 กลุ่มงานสื่อสารมีความยึดมั่นผูกพันมากกว่ากลุ่มงานสอบสวน ซึ่งได้มีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กลุ่มงานสื่อสารจะให้บริการในการตรวจจับ การสืบสวน และแก้ไขปัญหาทางคดีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการป้องกันการบุกรุกทางเครือข่ายของระบบสารสนเทศ ให้การสนับสนุนผู้ใช้งานและหน่วยงานต่างๆ ในด้านคดีที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ โปรแกรมเมอร์ ไฟฟ้า เข้ามามีส่วนร่วม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานสื่อสารรู้สึกมีความกระตือรือร้น ต้องหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมถึงผลตอบแทนและสวัสดิการ การเลื่อนระดับขั้นเงินเดือน ความสำเร็จของกลุ่มงานในการร่วมทำคดี ซึ่งก็เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้กลุ่มงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และด้วยกลุ่มงานสอบสวนต้องอยู่กับการพิมพ์เอกสารเป็นหลัก คอยติดตามตัวพยานมาสอบปากคำ และมีระเบียบ คำสั่งที่ออกมาให้ปฏิบัติให้ทันระยะเวลาอันมีจำกัด อาจทำให้พนักงานสอบสวนบางคนหลงลืมและเลินเล่อจนผิดระเบียบ ทำให้กลุ่มงานสอบสวนมักจะถูกร้องเรียนเป็นประจำ และหาความก้าวหน้าได้ค่อนข้างลำบาก เพราะต้องคลุกคลีอยู่กับประชาชนในระดับล่างมากกว่าจะอยู่กับผู้บังคับบัญชาระดับสูง

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของกลุ่มงานสื่อสาร พบว่า กลุ่มงานสื่อสารมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 กลุ่มสื่อสารมีความยึดมั่นผูกพันมากกว่ากลุ่มงานนโยบาย

คู่ที่ 2 กลุ่มสื่อสารมีความยึดมั่นผูกพันมากกว่ากลุ่มงานเทคโนโลยีและงานจราจร

ซึ่งเมื่อได้มีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของกลุ่มงานสื่อสาร พบว่า กลุ่มงานสื่อสารจะให้บริการในการตรวจจับการสืบสวน และแก้ไขปัญหาทางคดีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการข่าวต่างๆของงานตำรวจ ป้องกันการบุกรุกทางเครือข่ายของระบบสารสนเทศ รวมถึงให้การสนับสนุนหน่วยงานต่างๆในด้านคดีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำให้ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานสื่อสารรู้สึกมีความกระตือรือร้น ต้องหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา เพื่อให้ทันเทคโนโลยี และข่าวต่างๆ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมถึงการประสานงานกับกลุ่มงาน และหน่วยงานอื่น มีโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ รวมถึงผลตอบแทนและสวัสดิการ การเลื่อนระดับขั้นเงินเดือน ซึ่งก็เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้กลุ่มงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีหน้าที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ในขณะที่ข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันและตำแหน่งแตกต่างกัน มีความยึดมั่นต่อองค์การไม่แตกต่างกัน รวมไปถึงความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่วนความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

จากการศึกษาทำให้ได้ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การดังนี้

1. ควรให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ระบบการให้รางวัลตลอดจนสวัสดิการ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การให้กับข้าราชการตำรวจโดยมีการใช้การบริหารโดยวัตถุประสงค์ ซึ่งการประเมินจะเน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และต้องมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนด

เป้าหมายงาน เพราะเมื่อบุคลากรได้มีส่วนในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของงาน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จของงานแล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นให้งานบรรลุเป้าหมาย และลดความสับสนในการทำหน้าที่ ทั้งยังทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน

2. ควรให้บุคลากรในองค์การได้มีส่วนร่วมในการบริหาร การกำหนดเป้าหมาย นโยบายขององค์การ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความเข้มแข็งขององค์การ มอบหมายงานให้ตรงตามหน้าที่รับผิดชอบ เพิ่มความไว้ใจเมื่อมีการมอบหมายหน้าที่ และตักเตือนหากมีการกระทำผิด และมีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

3. องค์การควรจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดและเสริมสร้างความผูกพันของคนในองค์การ เช่นการจัดกีฬาสัมพันธ์ของกลุ่มงาน การรับประทานอาหารร่วมกัน เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

องค์การควรมีการศึกษาด้านความเหนื่อยหน่าย รวมถึงมีการสำรวจและวางมาตรการในการลดความเหนื่อยหน่ายของข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น เช่นมีการจัดทำแผนการประเมินความต้องการ ความคาดหวังในการทำงาน สำรวจความพึงพอใจในการทำงาน มีการปรับค่าตอบแทน ขั้นเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ การจัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการออกปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาของงาน มีการจัดอบรมสัมมนา โดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆมาอบรม เพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ข้าราชการตำรวจ

เอกสารอ้างอิง

นวลพรรณ ชื่นประโยชน์. (2554). **ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงานและความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก**. การศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุรีวิทยาสาส์น.

สิระยา สัมมาวาจ. (2532). **ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาธิบดี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

Freudenberger, H.J. and north, G. Women's burnout. (1985). **New York: Doubleday and company**, Inc., 1985.

Pines.A. and Maslach, C. (1982) Characteristices of staff Burnout in Mental Health Settings. In E.A.

McConnell. **Burnout in the nursing profession: Coping strategies, causes and costs**. (pp.169-175). London: C.V. Mosby

Maslach, Christina and Jackson, Susan. (1981). "The measurement of experience burnout." **Journal of Occupational Behavior** 2: 99-113

Mowday, R.T.,Porter, L.W and Steers, R.M. (1982). **Employee organization linkages: The psychology of commitment absenteeism and turn over**. New York. Academic.

Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcome of organization commitment. **Administrative Science Quarterly** 22: 46-56

ตารางที่ 1 แสดงค่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณของความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	ความอ่อนล้าทางอารมณ์	การลดความเป็นบุคคล	การลดความสำเร็จส่วนบุคคล	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.000			
การลดความเป็นบุคคล	0.142*	1.000		
การลดความสำเร็จส่วนบุคคล	0.114	0.357*	1.000	
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	-0.023	-0.061	**-0.136***	1.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติทดสอบ Independent Simple T-test ของข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตำแหน่ง	N	$\overline{X}$	SD	t	Sig
ชั้นสัญญาบัตร	44	1.915	0.3731	-1.165	0.245
ชั้นประทวน	215	1.997	0.4334		

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติทดสอบ One-way ANOVAs ของข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Ss	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.190	3	0.063	0.350	0.789
ภายในกลุ่ม	46.242	255	0.181		
รวม	46.432	258			

ตารางที่ 4 แสดงสถิติทดสอบ One-way ANOVAs ของข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีหน้าที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.208	7	0.458	2.662	0.011*
ภายในกลุ่ม	43.223	251	0.172		
รวม	46.432	258			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของกลุ่มงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นที่มีหน้าที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

	ป้องกัน	**สืบสวน**	**อำนวยการ**	**สอบสวน**	**กำลังพล**	**สื่อสาร**	**นโยบาย**	**เทคโนและจราจร**
ป้องกัน	-	-0.080	0.010	0.200*	0.0307	-0.160	0.386*	0.414
สืบสวน		-	0.091	0.281*	0.111	-0.079	0.467*	0.495*
อำนวยการ			-	0.189	0.020	-0.170	0.376	0.403
สอบสวน				-	-0.169	-0.360*	0.186	0.214
กำลังพล					-	-0.190	0.356	0.383
สื่อสาร						-	0.547*	0.574*
นโยบาย							-	0.028
เทคโนและจราจร								-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05