

Scan

**ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่  
กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3**

**พ.ต.ท.สุรวุฒิ พงศ์ทัศนะชาติ**

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2551

**The Organizational Commitment of Border Patrol Polices : A Case Study of  
Regional Border Patrol Police Division 3**

**Pol.Lt.Col. Surawut Pongtasnathada**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2008

**หัวข้อวิทยานิพนธ์** ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่  
กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3

**ชื่อและนามสกุล** พันตำรวจโทสุรวุฒิ พงศ์ทัศนระชาดา

**แขนงวิชา** บริหารรัฐกิจ

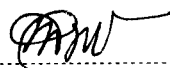
**สาขาวิชา** วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**อาจารย์ที่ปรึกษา** 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต  
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ

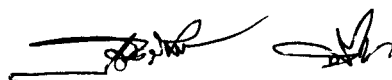
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิต)

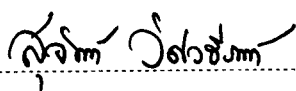


..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต)



..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 12 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2552

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่

กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3

**ผู้วิจัย** พ.ต.ท. สุรวุฒิ พงศ์ทัศนธาดา **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต (2) รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ  
**ปีการศึกษา** 2551

### **บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ซึ่งมีพื้นที่ปฏิบัติงานใน ภาคเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 4,579 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที แบบเอฟ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายคู่แบบเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ประเภทงาน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ ทัวถึง เป็นธรรม และปลูกฝัง ความคิด อุทิศตน ความสามัคคีให้ตำรวจตระเวนชายแดนรุ่นใหม่ ให้เกิดความรู้สึกรักภาคภูมิใจ ความภักดีต่อองค์การ

**คำสำคัญ** ความผูกพันต่อองค์การ ตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน

ภาค 3

**Thesis title:** The Organizational Commitment of Border Patrol Polices : A Case Study of  
Regional Border Patrol Police Division 3

**Researcher:** Pol.Lt.Col. Surawut Pongtasnathada; **Degree:** Master of Public Administration

**Thesis advisors:** (1) Assoc. Prof. Dr. Saneh Juito (2) Assoc. Prof. Dr. Chinnarat Somsueb;

**Academic year:** 2008

### ABSTRACT

The purposes of this research were to : (1) study the level of organizational commitment of border patrol police officers at Border Patrol Police Division 3 ; (2) compare the organizational commitment of border patrol police officers at Border Patrol Police Division 3, categorized by personal criteria ; and (3) study the approach to enhance organizational commitment of border patrol police officers at Border Patrol Police Division 3.

Population in this research was border patrol police officers of Border Patrol Police Division 3, responsible for the operation in Northern part of the country, totally 4,579 officers. 370 samples was randomized by proportional stratified sampling method. Instrument used was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test, and Cheffe - doubled analysis.

The findings of the study were as follows: (1) the overall organizational commitment of border patrol police officers was at high level ; (2) personal factors including gender, type of job, and income were related to the organizational commitment at the .05 level of significance ; and (3) guidelines for enhancing organizational commitment were that the provisions for the enhancement of the new border patrol polices' awareness of social welfares and privileges, as well as ideological harmonies be needed for their organizational prides and royalties

**Keywords:** Organizational commitment, Border Patrol Police Officers, Regional Border Patrol  
Police Division 3

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จูย์โต และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ ที่ได้แนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ นับตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอบคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพร เลี่ยนสลาย อาจารย์ประจำสาขา มนุษย์นิเวศน์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ต.อ. ลิขิต สุทธิระพินทุ รองผู้บังคับการ กองบังคับการการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และ พ.ต.อ. มาโนช มีสกุลคุณ ผู้กำกับการ สถานีตำรวจภูธรพาน ที่ได้ช่วยตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และคุณพ่อ สุทัศน์ - คุณแม่ ไพบูลย์ พงศ์ทัศนระชาดา รวมถึงครอบครัวของผู้วิจัย ที่เป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือสนับสนุนจนสำเร็จเรียบร้อย

ขอบคุณตำรวจตระเวนชายแดนที่ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุรวุฒิ พงศ์ทัศนระชาดา

ธันวาคม 2551

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	7
แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรตำรวจ .....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	42
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล .....	42
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	45

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	49
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้าง .....	63
ความผูกพันต่อองค์การที่เหมาะสม สำหรับตำรวจตระเวนชายแดน	
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	66
สรุปการวิจัย .....	66
อภิปรายผล .....	70
ข้อเสนอแนะ .....	76
บรรณานุกรม .....	78
ภาคผนวก .....	85
ก ราชานามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม .....	86
ข แบบสอบถาม .....	88
ค ผลการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ .....	94
ประวัติผู้วิจัย .....	97



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ผลความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 3 ระดับ .....	13
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และอัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลจริง .....	39
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล .....	43
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์การในภาพรวม .....	45
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ .....	46
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์การด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย .....	47
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์การ .....	48
ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ .....	50
ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ .....	51
ตารางที่ 4.8 รายละเอียดความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมาย ขององค์การ ที่มีอายุต่างกัน .....	52
ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ การสมรส .....	53
ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุงาน .....	54
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ การศึกษา .....	55
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามประเภทงาน .....	56
ตารางที่ 4.13 รายละเอียดความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีประเภทงานต่างกัน .....	57
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามชั้นยศ .....	58
ตารางที่ 4.15 รายละเอียดความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การด้านการทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อหน่วยที่มีชั้นยศต่างกัน .....	59
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายได้ .....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 รายละเอียดความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน.....	61
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร ที่มีรายได้ต่างกัน	
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	63

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.....	23
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างส่วนปฏิบัติการ.....	25

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตำรวจตระเวนชายแดนหรือตชด. เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีคุณลักษณะ การจัดหน่วย การศึกษาอบรม จิตความสามารถ ประสิทธิภาพต่างไปจากตำรวจหน่วยอื่น ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2496 หรือเมื่อ 55 ปีที่แล้ว เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับภัยคุกคามจากฝ่ายคอมมิวนิสต์ รัฐบาลไทยจึงต้องการให้มีหน่วยงานที่สามารถทำการรบเพื่อป้องกันประเทศได้อย่างหน่วยทหารขนาดเล็ก สามารถป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างตำรวจ และสามารถพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ชายแดนและห่างไกลคมนาคมแทนข้าราชการพลเรือน จากคุณลักษณะนี้ ตำรวจตระเวนชายแดนจึงมีภารกิจครอบคลุมมากมาย อาทิเช่น ปราบปรามยาเสพติด ป้องกันและรักษาสถานการณ์ชายแดน จัดการศึกษาและพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในถิ่นทุรกันดารที่หน่วยราชการอื่นเข้าไม่ถึง จากภารกิจที่มากมาย หลากหลายและความยากลำบากในพื้นที่ปฏิบัติงาน ทำให้ตำรวจส่วนใหญ่ไม่ปรารถนามาปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดตำรวจตระเวนชายแดน และผู้ที่อยู่ในสังกัดก็พยายามย้ายออก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา จากเดิมมีกำลังพลกว่า 36,000 คน ปัจจุบันคงเหลือประมาณ 22,000 คน (มนตรี สัตถาผล 2548: 1) ที่ต้องปฏิบัติงานในภารกิจที่เพิ่มขึ้น แม้ว่าหน่วยจะมีมาตรการด้านการบริหารกำลังพล และสร้างแรงจูงใจในสิทธิสวัสดิการ แต่ก็ไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้สถานภาพกำลังพลตำรวจตระเวนชายแดนฝ่ายปฏิบัติการอยู่ในสภาวะขาดแคลน กระทบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีโดยเฉพาะภารกิจป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสำคัญตามแนวชายแดน ภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยแก่ประชาชน และรักษาผลประโยชน์ของชาติ ตามแนวชายแดน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมากว่า 55 ปีที่ผ่านมา บทบาท ผลงาน และชื่อเสียงของตำรวจตระเวนชายแดนเป็นที่ยอมรับว่าเป็นหน่วยงานที่ดี มีประโยชน์และคุ้มค่า ซึ่งได้สร้างศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจให้แก่ตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งในอดีตและปัจจุบันมาโดยตลอด

ระบบบริหารราชการในปัจจุบันให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์มากขึ้น โดยมีตัวชี้วัดเป็นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของการใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทรัพยากรการบริหาร 4 M ทรัพยากรด้าน “บุคคล” เป็นทรัพยากร

ที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจน ดำเนินการ บริหารจัดการ ให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ความสำเร็จขององค์การ จึงขึ้นอยู่กับ ความร่วมมือของบุคคล ในองค์การ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ การยอมรับในวัตถุประสงค์ เป้าหมายและ ค่านิยม ขององค์การ มีความเต็มใจ ทุ่มเทที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน ให้ องค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ตลอดไป หรือ อีกนัยหนึ่ง ก็คือความผูกพันของบุคคลต่อองค์การที่เป็นสมาชิคนั้นเอง บุคคล ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะ มุ่งปฏิบัติในทางที่มุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ (Steer and Porter 1991: 290 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน 2547: 2) องค์การใดมีอัตราการย้ายออก ลาออก สูง ย่อม สามารถ ทำนายถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลวของ องค์การนั้น และความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานกับองค์การนั้น ได้อย่างชัดเจน ซึ่ให้เห็นถึงความผูกพันของคนต่อองค์การมีต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นได้จากพฤติกรรม ที่ปรากฏเช่น การขาดงาน การมาสาย การไม่ใส่ใจในงานที่ทำ เป็นต้น ต่างจากคนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความพยายามในการทำงานสูง ทุ่มเท เสียสละทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่โดยไม่หวัง ผลตอบแทน (Smith and Others 1983: 653-663; เพิ่งอ้าง , 2) จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารใน การสร้างความผูกพันในงาน (Job Commitment) ด้วยการสื่อสารนโยบายหรือกลยุทธ์ ให้พนักงานใน องค์การได้รับความรู้ จนเกิดความรู้สึกเห็นด้วยและยอมรับ นำนโยบายและกลยุทธ์ไป ปฏิบัติมี ความจงรักภักดีต่อองค์การสูง (วิรัช สงวนวงษ์วาน 2547: 151-152 อ้างถึงใน พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายา 2547: 2)

ความผูกพันจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารองค์การ ภาครัฐ และเอกชน องค์การใดสามารถตอบสนองความคาดหวังของพนักงานในองค์การได้ดี พนักงานมีความผูกพัน ต่อองค์การสูง ย่อมซึ่ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การนั้น สเตียร์ (Steers 1977: 46) ซึ่ให้ เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรในด้านการบริหาร เนื่องจาก 1) สามารถใช้ทำนาย อัตราการเข้า – ออกจากงานได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงาน 2) เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจ ใช้ความพยายาม อย่างมากเพื่อ ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) เป็นตัวชี้วัดถึงความมี ประสิทธิภาพขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยตำรวจ ตระเวนชายแดนพื้นที่ภาคเหนือได้มองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วย จากสภาพ บริบทโดยรอบ ที่เปลี่ยนแปลงไป จากสภาพปัญหาข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ขอย้ายออกจากหน่วยเป็น จำนวนมาก และมีส่วนหนึ่งที่โยกย้ายออกจากหน่วยโดยไม่ได้เสนอเรื่องตามขั้นตอน ในขณะที่ เดียวกันสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ก็ไม่สามารถจัดสรรกำลังพลทดแทนคืนให้ตำรวจ

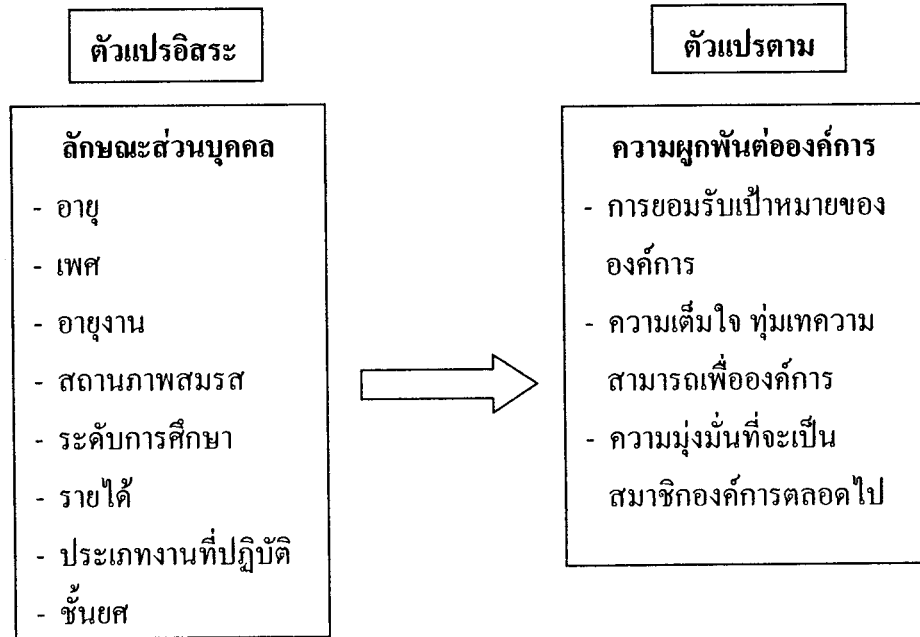
ตระเวนชายแดนได้ จึงสนใจที่จะศึกษาหาแนวทาง รักษา และเพิ่มความผูกพันต่อหน่วยงานของ กำลังพลตำรวจตระเวนชายแดน ให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ ที่ถือว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพย์สินเป็นทุนมนุษย์ ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เจริญกลยุทธ์ของหน่วยให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาไปปรับใช้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลตำรวจตระเวนชายแดนให้มากขึ้น และให้กำลังพลยอมรับใน เป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดี ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ซึ่งจะเป็นผลดี ต่อหน่วย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3
- 2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนใน พื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน ในพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวน วรรณกรรม จากงานวิจัย และได้บูรณาการ แนวคิด ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร กำหนดเป็นกรอบแนวคิดดังนี้ คือ ความผูกพันต่อ องค์กร เป็น ความรู้สึก เชื่อมมั่น ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร เต็มใจทุ่มเท ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป น่าจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 ดำรวจตระเวนชายแดนที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน
- 4.2 ดำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน
- 4.3 ดำรวจตระเวนชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน
- 4.4 ดำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน
- 4.5 ดำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน
- 4.6 ดำรวจตระเวนชายแดนที่มีประเภทงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน
- 4.7 ดำรวจตระเวนชายแดนที่มีชั้นยศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน
- 4.8 ดำรวจตระเวนชายแดนที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ด้านเนื้อหา การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน มีขอบเขตรอบคลุม เฉพาะหน่วยงานสังกัดกองบังคับ ตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ในกลุ่มหน่วยปฏิบัติการ คือ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน หมายเลข 4 หน่วย

5.2 ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 31 จังหวัดพิษณุโลก กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 32 จังหวัด พะเยา และกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 33 จังหวัด เชียงใหม่ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 34 จังหวัดตาก สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 4,579 คน (จากเอกสารงานธุรการกำลังพล บก.ตชด.ภาค 3 เดือนมิถุนายนและ สิงหาคม 2550)

5.3 ด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประมาณ 12 เดือน ตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 จนถึง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2551

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร เต็มใจทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ได้แก่

6.1.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจ ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมาย ของตำรวจตระเวนชายแดนต่อไปนี้

1) รักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความมั่นคงบริเวณพื้นที่ชายแดน  
2) ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงบริเวณพื้นที่ชายแดน

3) พัฒนาช่วยเหลือประชาชนในหมู่บ้านบริเวณพื้นที่ชายแดน  
4) ให้การศึกษาเด็กวัยเรียนและก่อนวัยเรียนบริเวณพื้นที่ชายแดนไกล

คมนาคม

6.1.2 ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร หมายถึง ระดับการเอาใจใส่ ขยัน ยินดี เต็มใจ ทุ่มเท และเสียสละ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร



**6.1.3 ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี เชื่อมมั่น ในองค์กร บรรณาและยินดีจะเป็นสมาชิกตลอดไป

**6.2 ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ อายุตัว อายุราชการ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพการสมรส ประเภทงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

**6.2.1 เพศ** หมายถึง หญิง หรือชาย

**6.2.2 อายุ** หมายถึง อายุเต็มปีในห้วงที่ตอบแบบสอบถาม

**6.2.3 อายุราชการ** หมายถึง ระยะเวลาเริ่มรับราชการจนถึงวันตอบแบบสอบถาม

**6.2.4 ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับในวันตอบแบบ  
สอบถาม

**6.2.5 รายได้** หมายถึง เงินเดือนจากรัฐและ ค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับพร้อมเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าเลี้ยงชีพ เช่น เงิน ต.คร. เงิน พ.พ. เงินเพิ่มสู้รบ

**6.2.6 สถานภาพการสมรส** หมายถึง สภาพการมีคู่ครอง มีสามี มีภรรยา หรือ โสด

**6.2.7 ชั้นยศ** หมายถึง ระดับยศ เป็นชั้น ประทวน หรือชั้นสัญญาบัตร ดังนี้

1) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นยศตั้งแต่ พลตำรวจพิเศษถึงนายดาบตำรวจ

2) ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการชั้นยศร้อยตำรวจตรีขึ้นไป

**6.2.8 ประเภทงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เช่น งานฝ่าย  
อำนวยการ งานฝ่ายสนับสนุน งานฝ่ายปฏิบัติการ

**6.3 ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3** หมายถึง ตชด. ที่ปฏิบัติงานพื้นที่  
ภาคเหนือ

**6.4 องค์กรหรือหน่วย** หมายถึง กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 3

## 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

**7.1** ได้แนวทาง วิธีการ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน  
ในพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 3

**7.2** เป็นประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจตระเวนชายแดน

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3” ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอ แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตาม ลำดับ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.1 ความหมายของความผูกพัน
  - 1.2 ความสำคัญของความผูกพัน
  - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน
  - 1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
2. แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรตำรวจ
  - 2.1 โครงสร้างการจัดหน่วยตำรวจตระเวนชายแดน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

##### 1.1 ความหมายของความผูกพัน

พจนานุกรมเว็บสเตอร์ (<http://www.websters.dictionaty>) ได้ให้ความหมายของคำ Commitment ว่าเป็นคำนาม หมายถึง หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความจริงจัง และมุ่งมั่นไปสู่จุดมุ่งหมาย ,อาการแสดงออกของบุคคลถึงการผูกมัดตบแต่ง ให้ต้องมีการกระทำอย่างแน่นอน, ข้อผูกพันตามสัญญาทางการเงิน, ข้อความที่เป็นข้อผูกมัด, การแสดงออกอย่างเป็นทางการของบุคคลอย่างที่เราควรจะเป็น และยังมีความหมายเดียวกับคำว่า Allegiance (ความสวามิภักดิ์) Loyalty (ความจงรักภักดี) Dedication (ความอุทิศตัว)

Becker (1960: 32) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาพที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับลงทุนกับสิ่งนั้นๆ ที่เรียกว่า Side-bet เช่น อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การเสียโอกาสในการทำงานที่อื่น บุคคลย่อมหวังสิ่งตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น

บำเหน็จ บำนาญ หากลาออกก่อนกำหนด เท่ากับการลงทุนที่ผ่านมาทั้งหมดสูญเปล่า ดังนั้นระดับความผูกพัน จึงอยู่ที่คุณภาพที่ลงทุนไปและประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้รับจากองค์การ

Grusky (1966: 489) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นธรรมชาติแห่งความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อระบบทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง

Kanter R. M. (1968: 499) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความเต็มใจที่บุคคล ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Sheldon M. (1971: 173) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทักษะคิดหรือความรู้สึกที่สมาชิก มีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ และเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

Heriniak and Aullto (1972: 556) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นปรากฏการณ์ ที่เกิดจาก ความสัมพันธ์ ด้านการลงทุนในกำลังกาย สติปัญญา เวลา ต่อองค์การในห้วงเวลาหนึ่ง ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และไม่อยากจากองค์การ ไปอยู่แห่งอื่น แม้จะมีข้อเสนอที่ดีกว่า

Buchanan (1974: 533) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

Porter and Others (1974: 604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกกับองค์การ ซึ่งบ่งชี้ ออกมาในรูปแบบ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สมาชิกมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์การ
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์การอย่างเต็มที่
3. สมาชิกมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์การนั้นไว้

Etzioni (1975: 9-11 อ้างถึงใน คูสติ น้าฝน 2529: 45) กล่าวว่า การที่บุคคลได้เข้าไปอยู่ในองค์การจะเกิดความรู้สึกอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวอาจเป็น ได้ทั้งทางบวกและลบ ทางบวก คือ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทางลบ คือ ภาวะออกห่างหรือความรู้สึกแปลกแยก การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงนั้น เกิดจากบุคคลยอมรับบรรทัดฐานขององค์การอย่างซื่อซาบ และแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์การอย่างชัดเจน ภายหลังจากผ่านขบวนการขัดเกลา

แล้ว และนับได้ว่าเป็นสมาชิกองค์การอย่างสมบูรณ์ และการจะถือได้ว่า บุคคลเป็นสมาชิกองค์การได้ จะต้องเน้นลักษณะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างสูง

Steers (1977: 46) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความรู้สึกรักของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่น ขอมรับในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ
3. ความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

Stryskal (1980: 122) เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความภักดี และการที่มีสมาชิกทัศนคติที่ดี ขอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ

Mowday (1982) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่า ความจงรักภักดี ที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่ แนบแน่นที่ผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์องค์การให้ดีขึ้น

Bearse (1984) เห็นว่า ความยึดมั่นต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ

Steers and Porter (1991: 290 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน 2547: 16) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเข้มข้นของความรู้สึกรักเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและความเกี่ยวข้องกับองค์การ โดยเฉพาะ ซึ่งแสดงออกในลักษณะความเชื่อมั่น การขอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 94-95) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติ ที่หนักแน่นเป็นไปในทางบวกต่อองค์การ มีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์การ โดยที่พนักงานเต็มใจที่จะสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

อุทัย เลาหวิเชียร และวรเดช จันทรศร (2531: 302 อ้างถึงใน พงศ์สิริ ทัดศรี 2545: 10) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงการที่สมาชิกขององค์การอยู่เป็นสมาชิกในองค์การเพื่ออุทิศเวลา และกำลังความสามารถให้แก่องค์การและยินยอมปฏิบัติตามปทัสถาน ค่านิยมขององค์การด้วยความเต็มใจเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ วีรธรรมสาริต (2532: 20 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช 2549: 27) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกขององค์การ มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การและพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพสมาชิกหรือลาออกจากองค์การ

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 14) นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความผูกพันและซื่อสัตย์ต่อองค์การ ในแง่การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การไว้

ธีระ ยินเจริญ (2541: 10) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์การหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การกับองค์การ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานเชิงบวก คือ บุคคลเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีความจงรักภักดี ต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรายุทธ ปฏิมากร (2541: 62 อ้างถึงใน พงศ์ศิริ ทัดศรี 2545: 11) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์การหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

จารุณี ธรนิตยกุล (2541: 26) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคล มีต่อองค์การ เป็นความรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงาน และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

พงษ์ศักดิ์ นาควิจิตร (2543: 7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์การ

กัลยา มหาอำนาจ (2544: 6) กล่าวว่า ความผูกพันต่อหน่วยงาน หมายถึงลักษณะความสัมพันธ์ ของบุคคล ที่มี ต่อหน่วยงาน ซึ่งสามารถแสดงออกมาได้ในลักษณะ ดังนี้

1. การยอมรับในวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมของหน่วยงาน
2. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของหน่วยงานไว้

3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงาน โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหน่วยงาน คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน

พงศ์สิริ ทัดศรี (2545: 12) สรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยการยอมรับ เป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรม เสียสละและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร และมีความพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพัน คือ ความรู้สึกในทางที่ดี เชื้อมั่น ศรัทธา ยอมรับใน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร เต็มใจทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และมุ่งมั่นจงรักภักดีที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป แม้จะมีทางเลือกที่ดีกว่า

## 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

การทำงานให้ประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมปัจจุบันจำเป็นต้องเข้าใจหลักมนุษยสัมพันธ์ หรือพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือจะพัฒนาสู่องค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด ปัจจัยหนึ่งคือมนุษย์หรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังนั้นการศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ ในองค์กรจำเป็นต้องศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์จากองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้มนุษย์ในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานและสามารถทำงานให้บรรลุถึงเป้าหมายของตนเองและองค์กร เกิดเป็นความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ กำหนดถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว ความดำรงคงอยู่และความมีประสิทธิภาพขององค์กร หากผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมาย ที่ต้องการได้ ดังความเห็นของ นักวิชาการหลายท่านต่อไปนี้

Etzioni (1964 อ้างถึงใน พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล 2541: 13) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นอำนาจที่องค์กรมีเหนือพนักงาน อันเป็นสิ่งที่ฝังรากลึก อยู่ในธรรมชาติของพนักงาน อันนำไปสู่ความเกี่ยวข้องต่อองค์กร ลักษณะของความเกี่ยวข้องนี้จะปรากฏใน 3 รูปแบบ จัดอันดับตามขั้นของความผูกพันจากสูงสุดจนถึงไม่มีความผูกพันเกิดขึ้นเลย คือ

1. ความเกี่ยวข้องในแง่จริยธรรม (Moral Involvement) มีรากฐานมาจาก ความรู้สึกในแง่บวก และการปลุกฝังให้มีความรู้สึกอันแรงกล้า ต่อองค์การ อันมีรากฐานมาจาก ความรู้สึกภายในต่อเป้าหมาย ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์การ

2. ความเกี่ยวข้องที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculating Involvement) เป็นความรู้สึกที่รุนแรง น้อย ลง และมักขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่กระทำแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคคล กับองค์การ บุคคลจะรู้สึกผูกพันต่อองค์การเมื่อบุคคลประเมินว่าเขาได้รับผลประโยชน์ หรือ ได้รับความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมกันกับองค์การ

3. ความเกี่ยวข้องในลักษณะแปลกแยก (Alienative Involvement) คือ ลักษณะที่ปราศจากความผูกพัน เกิดขึ้นเมื่อสมาชิกมีความรู้สึก ว่าถูกบังคับโดยสถานการณ์ขององค์การ และพวกเขาไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Buchanan (1974: 340) เห็นว่า ความผูกพันเป็นเรื่องที่สำคัญในองค์การ เนื่องจาก เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์การและเป็นเจตคติที่สำคัญ โดยความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่าง จินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์การ ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยลด การควบคุมจากภายนอกได้อีกด้วย

Steer (1977: 46) ได้ระบุความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ คือ

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์การ แต่ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่มีต่องาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ที่ปฏิบัติดังนั้น ความผูกพันต่อ องค์การจึงมีเสถียรภาพมากกว่า

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อทำงานให้ มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

3. เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์การ

Newstrom and Davis (1983: 98 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช 2549: 60) เสนอ ผลความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับกลาง ระดับสูง ซึ่งจะส่งผลต่อ องค์การในด้านบวกและด้านลบ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ผลความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 3 ระดับ

ระดับ ความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์การ ด้านบวก	ผลของความผูกพันต่อองค์การ ด้านลบ
ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การลาออกลดน้อยลง</li> <li>- ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง</li> <li>- คุณธรรมของบุคคลากรเพิ่มขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเหนื่อยล้าเพิ่มขึ้น การขาดงานเพิ่มขึ้น</li> <li>- ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ</li> <li>- ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ</li> <li>- ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ แสดงพฤติกรรมต่อต้าน</li> </ul>
ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคคลคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้น</li> <li>- ยับยั้งความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ</li> <li>- มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคคลจำกัดบทบาทของตนเอง</li> <li>- บุคคลจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน</li> <li>- ประสิทธิภาพขององค์การลดลง</li> </ul>
ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความรู้สึกรว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน</li> <li>- บุคคลยอมรับในเป้าหมายขององค์การที่จะเพิ่มผลผลิต</li> <li>- มีการแข่งขันกันในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพิ่มขึ้น</li> <li>- วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้</li> <li>- บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์</li> <li>- บุคคลไม่พอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- บุคคลจะกระทำผิดกฎระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์การ</li> </ul>

ที่มา : สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) “การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ”

ภาคนิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและ  
องค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 97) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันอย่างแท้จริง มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับองค์กรสูง พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเห็นว่า งานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ต่อองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ความรู้สึกผูกพันทำให้คนรู้สึกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควร ในการทำงานให้กับองค์กรและมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 34 อ้างถึงใน ศิระ ยินเจริญ 2541: 11-12) สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรสำคัญต่อองค์กรดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรอาจใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ พฤติกรรมของสมาชิก โดยเฉพาะอัตราการเปลี่ยนงาน อัตราการเข้า ออกงานของสมาชิก เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนาน กว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่อง หรือพัฒนาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานเพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อม แต่ความจงรักภักดีจะเกิดขึ้นช้าๆแต่มั่นคง 3) การทำความเข้าใจเรื่องความผูกพันต่อองค์กรทำให้เข้าใจธรรมชาติของคนและกระบวนการ ขั้นตอนที่คนจะเกิดความผูกพัน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆ ขึ้นมา เนื่องจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมีที่มาจากจุดมุ่งหมาย เป้าหมายของมนุษย์ และจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ที่ต่างกัน ทั้งค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพ

มณี ถาวรทวิวงษ์ (2536: 16) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสำคัญ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรแก่ทัศนคติมีผลดีต่อองค์กรมากกว่าความผูกพันทางกายภาพอย่างเดียว 2) ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการเปลี่ยนงานหรือลาออกของพนักงาน 3) ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร 4) ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร และอาจเป็นตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพขององค์กร มีผลต่อความสำเร็จ ความล้มเหลวขององค์กร 5) ดีกว่าความพึงพอใจในด้านผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ในระยะสั้นและระยะยาว

จะเห็นได้ว่าได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือความผูกพันต่ออาชีพ ของสมาชิกในองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างสูง สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจนบรรลุถึงเป้าประสงค์ขององค์การแสดงถึงความผูกพันของสมาชิกองค์การว่าอยู่ในเกณฑ์สูง โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การยังใช้ทำนายอัตราการโยกย้าย เปลี่ยนงาน หรือลาออกจากองค์การของสมาชิก จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สมาชิกเกิดความจงรักภักดี ผูกพันต่อหน่วยงาน เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเกิดความดำรงคงอยู่อย่างยั่งยืน

### 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์การ มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนของ Homan และ Goulder ที่ปรากฏออกมาให้เห็นในรูปของการแลกเปลี่ยน ในเชิงรูปธรรมและนามธรรม เป็นการแลกเปลี่ยน ระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งหากพอใจกับการแลกเปลี่ยนบุคคลก็ จะยังมีความผูกพันต่อองค์การ (อ้างถึงใน พัฒนสิทธิ์ เข้มเงิน 2547: 6) มีนักวิชาการและนักวิจัย เสนอแนวคิดที่หลากหลาย ไว้ดังนี้

March and Simon (1958: อ้างถึงใน สุกานดา สุภคิตสันต์ 2540: 12) เป็นผู้เริ่มต้น ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ในแง่ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน โดยที่บุคคลจะยึดติดกับ องค์การเพื่อให้ได้รางวัลหรือผลลัพธ์ที่แน่นอน จากองค์การ ต่อมา Becker (1960: เพิ่งอ้าง) ได้ให้ ความหมายความผูกพันต่อองค์การในเชิงแลกเปลี่ยนเช่นเดียวกัน โดยกล่าวว่า ความผูกพันเป็น การแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากการที่เขาได้ ลงทุนเสียเวลา (Side - Bet) และพลังงานไปกับสิ่งนั้นๆ และได้เปรียบเทียบกับน้ำหนักว่าถ้าตน ลาออกจาก องค์การ จะสูญเสียอะไรบ้าง เช่นเสียโอกาสที่จะทำงานกับองค์การอื่น , ผลประโยชน์ที่ จะได้รับในระยะยาว บำเหน็จ บำนาญ จากองค์การ Becker สรุปทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Side – Bet Theory) ไว้ว่า

- 1) ผู้กระทำการทางสังคมจะปฏิสังสรรค์กับคนอื่นโดยเฉพาะผู้ที่สามารถสนอง ความต้องการของเขาได้หรือช่วยให้เขาบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้โดยสะดวก
- 2) การกระทำทุกประเภทก่อให้เกิดต้นทุนแก่ผู้กระทำ เช่น เวลา พลังงานหรือ ทรัพยากรที่ได้ใช้
- 3) ผู้กระทำทางสังคมทั่วไป จะแสวงหาเพื่อรักษาต้นทุนของการกระทำของเขา ให้ได้สัดส่วนของผลลัพธ์ หรือประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเหล่านั้น (เท่าเทียมกันหรือ มากกว่า)

4) เมื่อมีการเลือกแนวทางกระทำท่ามกลางทางเลือกอื่นๆ ผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเลือกการกระทำที่ประหยัดต้นทุนและได้รับประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด

5) ผู้กระทำจะสิ้นสุด (เลิก) การกระทำซึ่งต้นทุนของการกระทำเกินกว่าประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเสมอ

Steer and Porter, และ McGee and Ford (อ้างถึงใน ัญชากรณั โพร้ทอง 2545: 39- 40) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ เป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) ดังนี้

1) ความผูกพันทางเจตคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ โดยที่บุคคลจะมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ แนวคิดนี้เห็นได้จากงานวิจัยของ Sheldon (1971: 143 –150) , March and Manari (1977: 57-75) , Hall , Schneider and Nygerm (1970: 176 -190) , Porter and Steers (1974: 603 -609)

2) ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกต่อองค์การนั้น นักวิชาการได้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่ไม่โยกย้ายไปไหนอาจมาจาก ได้เปรียบเทียบอย่างถี่ถ้วนแล้วถึงผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป นักวิชาการในแนวคิดนี้ ได้แก่ Kanter (1968: 499 –517) , Herbiniak and Alutto (1972: 555 -573)

Allen and Meyer (1986 อ้างถึงใน สมช้ัน นาคพล้ง 2547: 23) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 แนวทาง คือ

1) แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม (Behavior) มองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม มุ่งการทำงานเพื่อองค์การ มีความต่อเนื่องโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลจะเปรียบเทียบผลที่ได้ผลเสียหาย ที่จะเกิดขึ้นหากเขาต้องออกจากองค์การ ซึ่งผลเสียหายจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้น และผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

2) แนวความคิดทางด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากกว่าแบบอื่นๆ นักวิชาการกลุ่มนี้มองว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนา หรือความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ

3) แนวความคิดทางด้านความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานทางสังคม (Normative) แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นแบบจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม โดยบุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การจะต้องมีความผูกพันกับองค์การเพราะนั่นคือ ความถูกต้องและเหมาะสมที่ควรทำ

Allen and Meyer (1990: 1-18 อ้างถึงใน ภัทรา แสงอรุณ 2543: 13-14) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การในลักษณะที่แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคล (Psychological State) ที่มีต่อองค์การ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นความปรารถนา (Want) ของบุคคลที่จะเข้าไป มีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ หากสมาชิกขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูงเขาก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ เป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานต่อไปในองค์การ เนื่องจากเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับการเลือกออกไปจากองค์การ บุคคลที่มีความรู้สึก ผูกพันต่อองค์การแบบนี้สูง เขาจะรู้สึกว่าการทำงานกับองค์การนี้ต่อไปเป็นเรื่องของความจำเป็น (Need) หรือการขาดโอกาสทางเลือก

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันต่อองค์การซึ่งเกิดจากความรู้สึกของบุคคลว่าเขาควรจะทำ (Ought) อยู่ทำงานกับองค์การนั้นต่อไป เป็นเรื่องของจรรยาบรรณหรือจิตสำนึกว่า เขาควรจะทำให้อยู่ในองค์การเดิมมากกว่าการย้ายออกไปจากองค์การนั้น

Christopher (1993 อ้างถึงใน ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์ 2537: 14) ได้จำแนกสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็น 3 ประเภท ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ

1) แนวคิดด้านความผูกพันที่ต่อเนื่องกัน (Continuance Commitment) เป็นการมองว่าคนต้องอยู่กับองค์การ เพราะจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นบุคคลจะสูญเสียผลประโยชน์อีกหลายๆ อย่าง ที่ควรจะได้รับจากการลงทุนของตนเองเปรียบเทียบกับความสมดุลระหว่างรางวัลหรือผลที่จะได้รับจากการที่บุคคลยังอยู่ในองค์การเทียบกับค่าครองชีพของบุคคลหากพิจารณาจากการลงทุนของบุคคลที่มีต่อองค์การ และเปรียบเทียบกับองค์การอื่นๆ

2) แนวคิดด้านความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกทางอารมณ์ ทำให้เกิดความสามัคคีของกลุ่ม พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ด้วยกัน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือเป็นการมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกเพราะมีความปรารถนา หรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ มีความรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์การ ความรู้สึกดังกล่าวสามารถจะพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาทำให้

พนักงานมีความรู้สึกที่ดีเมื่ออยู่ร่วมกับองค์กร และมีอำนาจเต็มที่กับบทบาทงานของตนอย่างเหมาะสมถือได้ว่าเป็นมุมมองทางด้านทัศนคติ

3) แนวคิดด้านความผูกพันปกติ (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการประเมินว่าความผูกพันเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรกระทำจึงเชื่อฟัง กลายเป็นความจำเป็นเป็นบรรทัดฐานต้องผูกพัน และต้องถูกแทรกแซงโดยระบบสังคมจึงจะมีความเหมาะสมหรือเป็นการมองว่าคนจะผูกพันหรือรักษาความเป็นสมาชิกภาพไว้เพราะคิดว่าควรอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ เพื่อความถูกต้องและเหมาะสมทางสังคม พนักงานเกิดความรู้สึกว่าพันธะ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะต้องรับรู้บรรทัดฐานขององค์กร เช่น ความจงรักภักดี และความเลื่อมใสศรัทธาต่อองค์กรที่สังกัดอยู่ ถือได้ว่าเป็นมุมมองทางด้านความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานทางสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลของความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและองค์กร (Mottaz 1987: 542 อ้างถึงใน อวยพร ประพฤทธิ์ธรรม 2537: 12) การแลกเปลี่ยนดังกล่าวเป็นไปในลักษณะของการต่อรอง กล่าวคือ การที่บุคคลเข้าร่วมในองค์กรก็เพราะคาดหวังว่าองค์กรจะสามารถตอบสนองความต้องการส่วนตัวของเขาได้ ซึ่งหากบุคคลรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร มีความสอดคล้องกับความต้องการนั้น ความพึงพอใจก็จะเกิดและเริ่มเป็นความผูกพันต่อองค์กร แต่ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลไม่ได้รับสิ่งตอบแทนที่เขาต้องการหรือเหมาะสม ก็จะเกิดความไม่พอใจและเริ่มสะสมจนเป็นสาเหตุให้บุคคลนั้นโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร เพื่อแสวงหาองค์กรที่ตอบสนองความต้องการของเขาได้ อีกในด้านหนึ่งหากบุคคลนั้นยังเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จะเนื่องด้วยโอกาสจำกัดหรือไม่มีทางเลือกอื่น เขาจะยอมรับรางวัลหรือผลตอบแทนเท่าที่เขาได้รับ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งจะมีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง เริ่มมีพฤติกรรมต่างๆ เช่น มาทำงานสาย ลากิจบ่อยๆ ขาดงาน เป็นต้น

#### 1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers and other (1977 อ้างถึงใน รัชนิดา ดวงสวัสดิ์ 2545: 16-18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเจตคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความรู้สึกเกี่ยวพันกับ องค์กรอย่างแน่วแน่เนื่องมาจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ องค์กร และมีความปรารถนาแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับปัจจัยเหล่านี้

1. ลักษณะของงาน (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน ดังนี้

1.1 งานที่มีความชัดเจน เป็นสิ่งสำคัญ สำหรับความผูกพันต่อ องค์กร เช่น มีกฎระเบียบข้อบังคับ ขอบเขตของงาน บทบาทหน้าที่ ที่ชัดเจน

1.2 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานหลากหลายจะทำให้ไม่รู้สึกละเอินเบื่อหน่าย ลักษณะงานไม่จำเจ และเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้าน

1.3 งานที่มีลักษณะท้าทายเมื่อบุคลากรรู้สึกว่างงานนั้นมีความท้าทายสูงจะพยายามพิสูจน์ความสามารถของตน โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จของงาน

1.4 งานที่มีข้อมูลป้อนกลับเพื่อเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง และส่งผลให้ เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นถ้าข้อมูลที่ย้อนกลับมานั้นมีความชัดเจนต่อความก้าวหน้าในสายงาน

1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้มีโอกาส พัฒนาสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความคิด แนวทางปฏิบัติกับผู้อื่น นำสู่การพัฒนาตนเองและองค์กร

1.6 งานที่มีความอิสระสามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้ อย่างเต็มที่โดยมีขอบเขตตามบทบาทหน้าที่ของตน มีผลให้อยากผลิตผลงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

## 2. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

2.1 อายุ ผู้ที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยผู้ที่มีอายุมาก จะคุ้นเคยกับบรรยากาศ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมขององค์กร และมีความคิดว่างค์กรใหม่จะรับผู้ที่มีอายุน้อย มากกว่าจะรับผู้อายุมากเข้าทำงาน จึงเลือกที่จะอยู่ที่เดิม

2.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรได้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา สะสมความรู้ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น บุคลากร ได้ปฏิบัติงานนานเท่าใดย่อมรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

2.3 ความสำเร็จหรือความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่า มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานเมื่อทำงาน ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.4 การศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาดำเนินความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้มีการศึกษาสูง เนื่องจากผู้มีการศึกษาสูงมี วุฒิการศึกษา มีข้อมูลมากกว่า ทำให้มีโอกาส ต่อรองมากกว่า

## 3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน (Job Experience)

3.1 ความสำคัญในองค์การ ถ้าหากผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากร มีการมอบอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม รู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์การ ก็จะสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์การ

3.2 ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ เมื่อบุคลากรได้ทุ่มเทความสามารถที่มีให้กับองค์การแล้ว ได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม ย่อมก่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์การ

3.3 เจตคติของกลุ่มในองค์การ มีผลต่อบรรยากาศในองค์การของแต่ละองค์การถ้าบรรยากาศในองค์การดีส่งผลให้ทัศนคติของกลุ่มในองค์การดี ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความรู้สึกที่อยากจะทำกับองค์การต่อไป

3.4 ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์การ องค์การที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาองค์การ

Allen and Meyer (1990: 1-18 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน 2547: 15) ทำการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน เกิดจากสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนี้

#### 1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เกิดจาก 4 ปัจจัยหลัก

- 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน
- 1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
- 1.3 ประสบการณ์จากการทำงาน
- 1.4 ลักษณะของโครงสร้างองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ พัฒนาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ด้าน คือ ขนาด หรือจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้งสองปัจจัยจะส่งผลต่อความต้องการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวพันกับการอยู่หรือออกไปจากองค์การที่ประกอบด้วย

- 2.1 อายุ
- 2.2 สถานภาพของตำแหน่งงาน
- 2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ
- 2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การในตอนที่เริ่มเข้าสู่องค์การ (Organizational Socialization)

Steers and Porter (1991: 290 เพิ่งอ้าง 2547: 16) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเข้มข้น ของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และความเกี่ยวข้องกับองค์การ โดยเฉพาะ ซึ่งแสดงออกในลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้

องค์การ

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนี้ต่อไป และได้เสนอว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา
- 2) ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทชัดเจน สอดคล้องกับตัวตนของผู้ปฏิบัติ
- 3) ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารและเป็นเจ้าของ
- 4) ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงาน ความสำคัญของงาน การพึงพาได้ของผู้บังคับบัญชา ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

Steers (1977 อ้างถึงใน ทวีวรรณ อินคา 2546: 30) ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้าง ความผูกพัน ดังนี้

1. เมื่อบุคลากรอยู่ในสถานการณ์ที่เขามีโอกาสจะประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ควรปล่อยให้เขาปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพราะจะทำให้เขาเชื่อมโยงผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ขององค์การเข้าด้วยกัน ถ้าหากมีคนเข้าไป ก้าวก่ายเขาจะเกิดความขัดแย้งขึ้นมาแทน
2. ผู้บริหารจะต้องแสดงออกอย่างชัดเจนว่า มีความหวังใต้อัตวิสัยคติการ ของบุคลากรอย่างแท้จริง ไม่เสแสร้ง
3. บางสถานการณ์เป็นการดีที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจ หรือความรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การทำงานของเขาเอง



4. ผู้บริหารควรพยายามส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถเข้าใจถึง เป้าประสงค์ และจุดหมายขององค์กร ต้องอธิบายให้เขาเข้าใจว่าเขาสามารถสนับสนุนให้องค์กร บรรลุเป้าหมายนั้นได้อย่างไร พยายามสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจระหว่างลูกจ้างกับ นายจ้างเชื่อมโยงไปสู่ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละแนวความคิดของนักวิชาการมีทั้งคล้ายคลึงและแตกต่างกัน หลากหลายและปัจจัยที่ผู้วิจัยคิดว่าน่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 3 ซึ่งผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้คือปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน

## 2. แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรตำรวจ

ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เรียกชื่อตามหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ตำรวจกองปราบ ตำรวจ ดับเพลิง ตำรวจน้ำ ตำรวจตระเวนชายแดน ตำรวจรถไฟ ตำรวจป่าไม้ ตำรวจจราจร ตำรวจนครบาล ตำรวจทางหลวง ตำรวจภูธร ตำรวจวัง ตำรวจสภา ตำรวจสันติบาล ตำรวจหลวง สำหรับตำรวจใน ประเทศไทย คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าพนักงานที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็นส่วน ราชการใน สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี และอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ตำรวจนั้นมีหน้าที่ ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิด เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ความ รับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครอง ให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตำรวจ ตามประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี เล่มที่ 1 ภาคที่ 1 ลักษณะ 1 บทที่ 1 โดยกำหนดหน้าที่ทั่วไปไว้ดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายใน และภายนอกเพื่อประโยชน์สุขแก่ ประชาชน

2. รักษากฎหมาย ที่เกี่ยวข้องแก่การกระทำผิดในทางอาญา

3. บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน

4. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

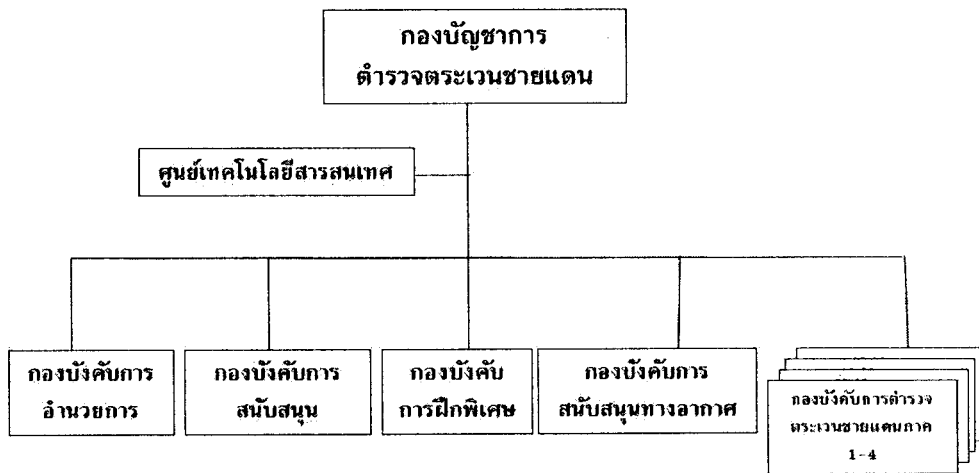
และตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2478 กำหนดถึงอำนาจหน้าที่ ของตำรวจ (<http://th.wikipedia.org/wiki/>) พอสรุปได้ดังนี้

1. ตำรวจ เป็นเจ้าพนักงาน ผู้มีหน้าที่รักษาความสงบของประชาชน

2. ดำรวจ เป็นพนักงานสอบสวน ย่อมมีอำนาจสอบสวนคดีอาญา ภายในเขตอำนาจของตนตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย
3. อำนาจการจับกุม ผู้กระทำความผิดในคดีอาญา อาจเป็นทั้งในกรณีที่มีหมายค้น และไม่มีหมายจับรวมถึงการค้นตัวในที่สาธารณะสถาน
4. อำนาจควบคุมตัวผู้กระทำความผิด ที่ถูกจับไว้ได้ตามกำหนด เวลา ที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย
5. อำนาจตรวจค้นเคหสถาน ที่อยู่อาศัย และสำนักงานของบุคคล อันเป็นที่รโหฐาน ตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

### 2.1 โครงสร้างการจัดหน่วยตำรวจตระเวนชายแดน

นับแต่มีการจัดตั้งหน่วย ในปี พ.ศ. 2496 เป็นต้นมา ตำรวจตระเวนชายแดนได้มีการเปลี่ยนแปลงหลายครั้ง ล่าสุดได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 กำหนดหน้าที่การงานและโครงสร้างหน่วยให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมและสถานการณ์ชายแดนที่เปลี่ยนแปลงไป และคงใช้จนถึงปัจจุบัน ([www.bpp33.bpp.police.go.th/](http://www.bpp33.bpp.police.go.th/))



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

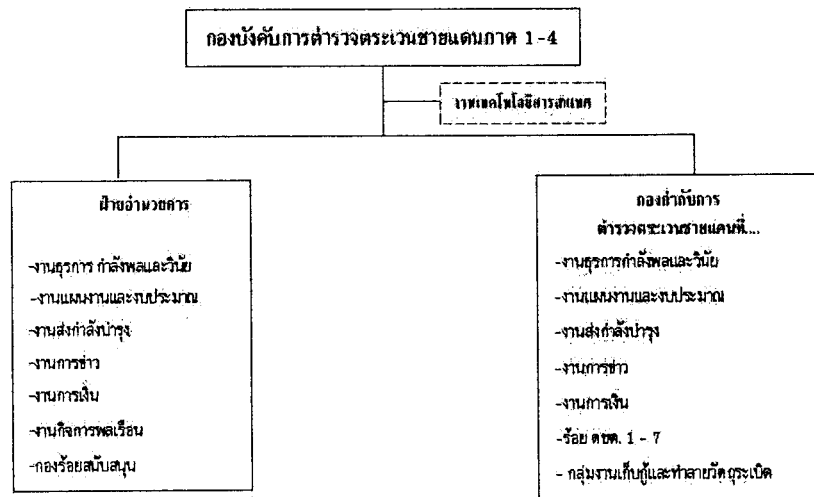
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เป็นฝ่ายอำนวยการในการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการวางแผน ตรวจสอบ ควบคุม ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงาน ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนและหน่วยงานในสังกัด

2. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำหน่วยงานในสังกัด ให้เป็นตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
  3. ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดระบบงานและบริหารงานบุคคล การเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และทรัพย์สินอื่น ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
  4. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี องค์รัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ
  5. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของบุคคลสำคัญ ประชาชน และความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดน
  6. พัฒนาช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคงของชาติ และงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
  7. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย
  8. ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล เพื่อรับราชการตำรวจ
  9. ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน จัดฝึกอบรมก่อนรับราชการตำรวจ และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด
  10. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้ กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยในกิจการของตำรวจ
  11. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ท้องถิ่นหรือชุมชน มีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปราม การกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัย ของประชาชนตามความเหมาะสม และความต้องการของแต่ละพื้นที่
  12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- การจัดหน่วยของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน แบ่งออกเป็น 7 ส่วน คือ
1. ส่วนบังคับบัญชา คือ สำนักงานผู้บัญชาการกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
  2. ส่วนงานอำนวยการ คือ กองบังคับการอำนวยการประกอบด้วย 6 ฝ่ายอำนวยการ

3. ส่วนงานสนับสนุน คือ กองบังคับการสนับสนุนประกอบด้วย 4 ฝ่ายสนับสนุน
4. ส่วนงานการฝึก คือ กองบังคับการการฝึกพิเศษประกอบด้วย 1 ฝ่ายอำนวยการ 9 กองกำกับการฝึก และ 1 ศูนย์อำนวยการโครงการพัฒนา
5. ส่วนงานสนับสนุนทางอากาศ คือ กองบังคับการตำรวจพลร่มประกอบด้วย 5 กองกำกับการ
6. ส่วนงานปฏิบัติการ คือ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1-4 ประกอบด้วยฝ่ายอำนวยการภาค 1-4 และกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11-44
7. ส่วนงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ คือ ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ

(ใหม่)



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างส่วนปฏิบัติการ

ส่วนปฏิบัติการ ประกอบด้วย กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1-4 แต่ละกองบังคับการ ประกอบด้วย 1 กองกำกับการฝ่ายอำนวยการ และ 4 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนหมายเลข ซึ่งประกอบด้วย 5 ฝ่ายอำนวยการ 1 กองร้อยสนับสนุน 1 กองร้อยกิจการพิเศษ 1 กองร้อยสนับสนุนการรบ 4 กองร้อยปฏิบัติการ รวม กองกำกับการละ 7 กองร้อย การจัดหน่วยปฏิบัติการระดับกองกำกับการ

1. งานธุรการและกำลัังพล
2. งานแผนงานและงบประมาณ

3. งานส่งกำลังบำรุง
4. งานการข่าว
5. งานการเงิน
6. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 1 เป็นกองร้อยสนับสนุนทั่วไป เช่น ขนส่ง สื่อสาร พยาบาล การรักษาความปลอดภัย
7. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2 เป็นกองร้อยปฏิบัติงานพิเศษเช่น งานปฏิบัติการจิตวิทยา งานการช่วยเหลือผู้ประสบภัย งานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
8. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 3 เป็นกองร้อยสนับสนุนการรบ มีหน้าที่สนับสนุนการรบให้กองร้อยปฏิบัติการ ด้วยสุนัขสงคราม อำนวยการยิงของอาวุธประจำหน่วยและรถยนต์หุ้มเกราะ
9. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 4 – 7 เป็นกองร้อยปฏิบัติการในพื้นที่ชายแดนซึ่งเป็นส่วนปฏิบัติการหลักของตำรวจตระเวนชายแดนในการปฏิบัติการกิจของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในทุกกลยุทธ์

กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 มีพื้นที่ปฏิบัติการอยู่ในภาคเหนือ ซึ่งมีหน่วยปฏิบัติการระดับกองกำกับการ 4 กองกำกับการ ([www.bpp33.bpp.police.go.th/](http://www.bpp33.bpp.police.go.th/)) คือ

1. กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 มีที่ตั้งหน่วยอยู่ที่ ค่ายเจ้าพระยาจักรี อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก พื้นที่ปฏิบัติการในจังหวัด พิษณุโลก เพชรบูรณ์ พิจิตร สุโขทัย อุตรดิตถ์
2. กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 มีที่ตั้งหน่วยอยู่ที่ ค่ายพญาภิรามเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พื้นที่ปฏิบัติการในจังหวัดพะเยา เชียงราย แพร่ น่าน
3. กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 มีที่ตั้งหน่วยอยู่ที่ค่ายสมเด็จพระบรมราชชนนี อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พื้นที่ปฏิบัติการในจังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน แม่ฮ่องสอน ลำปาง
4. กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 มีที่ตั้งหน่วยอยู่ที่ ค่ายพระเจ้าตาก อำเภอเมือง จังหวัดตาก พื้นที่ปฏิบัติการในจังหวัดตาก กำแพงเพชร นครสวรรค์ อุทัยธานี

ตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีคุณลักษณะ การจัดหน่วย การศึกษาอบรม ประสิทธิภาพต่างไปจากตำรวจหน่วยอื่น ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2496 หรือเมื่อ 55 ปีที่แล้วโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นหน่วยงานเอกประสงค์ เพื่อป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายและภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์ที่กำลังจะขยายอิทธิพลเข้ามาสู่ประเทศไทย โดยสามารถรบได้อย่างหน่วยทหารขนาดเล็ก สามารถป้องกันและปราบปรามอาชญา

กรรมได้อย่างดี และสามารถพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ชายแดนและห่างไกล  
 คมนาคมแทนข้าราชการพลเรือน นอกจากนั้นการใช้ตำรวจตระเวนชายแดนไปปฏิบัติหน้าที่ใน  
 บริเวณแนวชายแดน ยังทำให้ไม่ขัดต่อสนธิสัญญาระหว่างไทยกับฝรั่งเศสที่ห้ามนำกำลังทหารเข้า  
 ไปปฏิบัติงานในระยะ 25 กิโลเมตร จากแนวชายแดนไทย-ลาว และไทย-กัมพูชา จากคุณลักษณะนี้  
 ตำรวจตระเวนชายแดนจึงมีภารกิจครอบคลุมมากมาย อาทิเช่น ปราบปรามยาเสพติด ป้องกันและ  
 รักษาสถานการณ์ชายแดน พัฒนาช่วยเหลือประชาชนในถิ่นทุรกันดารที่หน่วยราชการอื่นเข้าไม่ถึง  
 จากภารกิจที่มากมาย หลากหลาย และความยากลำบากในพื้นที่ปฏิบัติงาน ทำให้ตำรวจส่วนใหญ่  
 ไม่ปรารถนาจะมาปฏิบัติหน้าที่ในสังกัด ตำรวจตระเวนชายแดน จากคุณลักษณะ ที่สามารถทำการรบ  
 เพื่อป้องกันประเทศได้อย่างหน่วยทหารขนาดเล็ก ตำรวจตระเวนชายแดน จึงมีคุณลักษณะความ  
 เป็นทหารในส่วนหนึ่ง จากคุณลักษณะนี้ ทำให้ตำรวจตระเวนชายแดน ต้องศึกษายุทธวิธีให้มี  
 ความรู้ ความเข้าใจใน ด้านยุทธวิธี เพื่อให้ทำการรบได้อย่างทหาร และภายในหน่วยฝึกของตำรวจ  
 ตะเวนชายแดนจึงได้มีการจัดการฝึกที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกระบวนการการถ่ายทอดลักษณะ  
 ความเป็นทหารของหน่วยทหาร ซึ่ง ดุสิต น้ำฝน (2529: 28) กล่าวว่า กระบวนการถ่ายทอดลักษณะ  
 ความเป็นทหาร เป็นการเปลี่ยนแปลงสถานภาพอย่างมีแบบแผน 3 ระยะ คือ

1) ระยะก่อนเข้าสู่กระบวนการ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ภูมิหลังและ สิ่งแวดล้อม  
 ทางสังคม และแรงดึงดูดใจในอาชีพ

2) ระยะเข้าสู่กระบวนการ คือเมื่อเข้าสู่โรงเรียนทหารแล้ว ได้รับการอบรมให้  
 เรียนรู้ตามหลักสูตร ได้แก่ความรู้ทางวิชาการ และการฝึกทางทหาร

3) ระยะการเข้าสู่อาชีพเป็น การก้าวสู่อาชีพทหารที่สมบูรณ์ หลังจากผ่าน  
 ขั้นตอนที่สองอย่างสมบูรณ์ สามารถปฏิบัติในอาชีพได้และคาดว่าผู้ที่ผ่านขั้นตอนนี้มีคุณสมบัติที่  
 ครบถ้วนมีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหาร

ด้วยลักษณะดังกล่าว จึงทำให้ตำรวจตระเวนชายแดนมีการจัดองค์การ วัฒนธรรม  
 ระเบียบวินัย การแต่งกาย การเรียกขานชื่อ หน่วยคล้ายคลึง กับหน่วยทหาร เช่นการ กำหนดชื่อหน่วย  
 ระดับปฏิบัติ เป็น หมู่ หมวด กองร้อยดังนั้น กระบวนการถ่ายทอดลักษณะ ปลูกฝังความเป็นตำรวจ  
 ตะเวนชายแดน จึงเป็นกระบวนการที่จำเป็นและสำคัญ ที่ ตำรวจตระเวนชายแดนต้อง ดำเนินการ  
 เพื่อให้สมาชิกเกิดความผูกพันใน หมู่คณะยอมรับในบรรทัดฐาน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มี  
 ความภักดีต่อหน่วย เช่นเดียวกับ หน่วยของทหาร สอดคล้องกับ Etzioni (1975: 9-11 อ้างใน ดุสิต  
 น้ำฝน 2529: 45) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลได้เข้าไปอยู่ในองค์การจะเกิดความรู้สึกอย่างแรงกล้าต่อ  
 องค์การ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและลบ ทางบวกคือยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ  
 ทางลบ คือ ภาวะออกห่างหรือความรู้สึกแปลกแยก การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง

นั้น เกิดจากบุคคลยอมรับบรรทัดฐานขององค์การอย่างซื่อตรง และแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์การอย่างชัดเจน ภายหลังจากผ่านขบวนการขัดเกลาแล้ว และนับได้ว่าเป็นสมาชิกขององค์การอย่างสมบูรณ์ และการจะถือได้ว่า บุคคลเป็นสมาชิกขององค์การได้ จะต้องเน้นลักษณะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างสูง

ดังนั้นจาก กระบวนการถ่ายทอดคุณลักษณะความเป็นทหาร ทั้ง 3 ขั้นตอนดังกล่าวจึงน่าจะสอดคล้องกับกระบวนการขัดเกลาคุณลักษณะความ ดำรงตระเวนชายแดน ซึ่งเริ่มจากการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นดำรงตระเวนชายแดนโดยไม่คำนึงถึงภูมิหลัง และเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม ที่หน่วยฝึก จากหลักสูตรที่ดำรงตระเวนชายแดนทุกนายจะต้อง ผ่านตามลำดับและระดับขั้นยศคือ หลักสูตรดำรงตระเวนชายแดนระดับพื้นฐาน หลักสูตรผู้นำหน่วยระดับผู้บังคับหมู่ หลักสูตรผู้นำหน่วยระดับผู้บังคับหมวด หลักสูตรผู้นำหน่วยระดับผู้บังคับกองร้อย และหลักสูตรของหน่วยทหารบางหลักสูตร ซึ่งมีกระบวนการ ขั้นตอน ระยะเวลาการฝึก แบบการฝึก ความเข้มข้นของหลักสูตรต่างกันออกไป ดำรงตระเวนชายแดนทุกนายจะได้รับความรู้ การปลูกฝังและสร้างให้มีระเบียบวินัยสูง มีจิตสำนึกในการเป็นดำรงตระเวนชายแดนที่ดี รับรู้และยอมรับระเบียบธรรมเนียมวัฒนธรรมของหน่วย จนซึมซับความเป็นดำรงตระเวนชายแดน และจากสภาพสิ่งแวดล้อมของการฝึกตั้งแต่เริ่มต้นผ่านการสอบคัดเลือก เข้าสู่การฝึก จนจบหลักสูตรเข้าปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ชายแดนหรือพื้นที่เสี่ยงอันตรายดำรงตระเวนชายแดนจะต้องร่วมอยู่-ร่วมกิน-ร่วมกันทำงานเป็นหมู่ ,หมวดจึงมีความรักใคร่ สามัคคีต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยก่อนข้างสูง และเนื่องจาก ดำรงตระเวนชายแดนเป็นองค์การหนึ่งที่มีบทบาทในการควบคุมปราบปรามอาชญากรรมบริเวณพื้นที่ชายแดนในภาวะปกติและ ปฏิบัติการรบในยามสงคราม เช่นเดียวกับอาชีพทหาร จึงมีบุคลากรที่ผ่านการฝึกแบบทหารและมีอาวุธยุทโธปกรณ์สงครามอยู่ในความควบคุมเป็นจำนวนมาก จากคุณลักษณะการฝึก กระบวนการถ่ายทอดคุณลักษณะความเป็นดำรงตระเวนชายแดน และการปลูกฝังอุดมการณ์ วัฒนธรรมหน่วย รูปแบบการแต่งเครื่องแบบ การฝึกใช้อาวุธประจำหน่วย อาวุธประจำกาย เหล่านี้จึง เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่องค์การดำรงตระเวนชายแดนต้องการสร้างจิตสำนึกปลูกฝัง ขัดเกลา ให้ดำรงตระเวนชายแดนมีความจงรักภักดีรักใคร่ผูกพันต่อองค์การและประเทศชาติอย่างสูงสุดนั่นเอง

วีรพล พงษ์จิระศักดิ์ (2539) ศึกษาความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปราม จลาจลต่อหน่วยงาน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการป้องกันและปราบปรามจลาจล พบว่า ตำรวจป้องกันปราบปรามจลาจลมีความผูกพันต่อหน่วยงานในระดับปานกลาง พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในการทำงานขอบข่ายของงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่มีการติดต่อและประสานงานกับผู้อื่น และประสิทธิภาพ

ที่ได้รับจากการทำงาน ประกอบด้วย ทักษะติดต่อเพื่อร่วมงาน ความน่าเชื่อถือ มั่นคง และพึงพาได้ของหน่วยงาน ความรู้สึกคาดหวังของการได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ระบบพิจารณาความคิดความชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของตำรวจป้องกันปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน

ศิริระ ยินเจริญ (2541) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การตำรวจอาชญากรรมและรักษาความปลอดภัย กองร้อยที่ 1 กองบังคับการตำรวจอาชญากรรมและรักษาความปลอดภัย พบว่า ตำรวจอาชญากรรมและรักษาความปลอดภัย มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของตำรวจอาชญากรรมและรักษาความปลอดภัยต่อหน่วยงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของตำรวจอาชญากรรมและรักษาความปลอดภัยต่อหน่วยงาน

สมพร อันศรี (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน และความประจักษ์ในงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าคุณการมีชื่อเสียง ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารในองค์การ ความอบอุ่นในองค์การ และความขัดแย้งในองค์การ

ธีระวัฒน์ นุমানิต (2544) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 4 กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรมีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ การต้องการคงอยู่ในองค์การ และการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ ขององค์การในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่าความคิดเห็นในเรื่อง ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงสุด และต่ำที่สุด คือ การต้องการคงอยู่ในองค์การ

พงษ์ศักดิ์ นาควิจิตร (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนในกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 พบว่า ความผูกพันของ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนในกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 มีค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับความผูกพันสูง แต่เมื่อมาพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การแล้ว ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน มีระดับความผูกพันสูงสุดรองลงมาได้แก่ ความรู้สึกยอมรับในเป้าหมายขององค์การอยู่ในระดับความผูกพันปานกลางและความต้องการคงอยู่ในองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด



พงศศิริ ทศศรี (2545) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ครอบคลุมชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11 พบว่า ในภาพรวมมีความผูกพันต่อ องค์กรในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกป้องชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านการภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามในการรักษาไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กรมีค่าความผูกพันปานกลาง

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม ด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ตำรวจ จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจจะประกอบด้วย ความเอาใจใส่ใน การปฏิบัติงาน การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร การต้องการคงอยู่ในองค์กรและด้าน การปกป้องชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น ในการศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดของ Steers and Porter (1991: 290 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน 2547: 15- 16) ที่ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเข้มข้น ของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว กับองค์กรของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยเฉพาะ ซึ่งแสดงออกใน ลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้

องค์กร

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ตลอดไป
- มาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ศึกษาความยึดมั่นต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟ ฟ้าการผลิตแห่งประเทศไทย โดยศึกษาเฉพาะที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานใหญ่ เขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ส่วนใหญ่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อ ความยึดมั่นต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ความคาดหวัง

ที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สมเกียรติ ธรรมนิยาย (2536) ศึกษาความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า ผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อวยพร ประพฤทธิ์ธรรม (2537) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร วิทยากร ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ พบว่า วิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและสูง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความท้าทายของงาน และความมีอิสระในการทำงาน ปัจจัยรางวัลภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ โดยที่ปัจจัยด้านการศึกษา สถานภาพสมรส และรางวัลตอบแทน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ไม่มีผลผูกพันต่อองค์กร

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำท้อโอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ลักษณะงานที่หลากหลาย ผลป้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่จะปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วีรพล พงษ์จิระศักดิ์ (2539) ศึกษาความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการป้องกันและปราบปรามจลาจล พบว่า ตำรวจป้องกันปราบปรามจลาจลมีความผูกพันต่อหน่วยงานในระดับปานกลาง พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล

ได้แก่ ตำแหน่ง ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในการทำงานขอบข่ายของงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่มีการติดต่อและประสานงานกับผู้อื่น และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ประกอบด้วย ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือมั่นคง และพึงพอใจของหน่วยงาน ความรู้สึกคาดหวังของการได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ระบบพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของตำรวจป้องกันปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน

ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สุการดา สุภคิตสันต์ (2540) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อม องค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายในงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน ข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงานคว่าก้าวหน้าในงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ความชัดเจนของขั้นตอนการทำงาน การมีส่วนร่วมใน การเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ขณะปฏิบัติงานกับองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับ ความชัดเจนของขั้นตอนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อิสเรศ รุ่งรงค์รัถย์ (2540) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับบน เครื่องบิน บริษัทการบินไทย (มหาชน) มีระดับการผูกพันต่อองค์กรสูง จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงาน และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ

องค์การ ลักษณะงาน ลักษณะองค์การและลักษณะประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

พร้อมพรรณ ปิณฑกิจกุล (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การนอกจาก นี้สถานภาพสมรส ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและผลตอบแทน มีความผูกพันต่อองค์การและวิชาชีพแตกต่างกัน

นรชัย ฅ วิเชียร (2541) ศึกษาทัศนคติต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่องานในด้านสภาพงาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความภาคภูมิใจในในวิชาชีพและทัศนคติต่องานในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ยกเว้นตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประเภทงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตัวแปรลักษณะงานที่ทำในแง่ความมีอิสระในงาน

รุ่งทิวา สุกแดน (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเขตพื้นที่ปฏิบัติการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำทนาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน งานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยด้านประสบการณ์ คือ ปัจจัยด้านทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกเชื่อถือต่อองค์การ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม

ประภา ทองวัฒนา (2542) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดชัยนาท พบว่า พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่ง ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังว่าจะได้รับการสนองตอบ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความขัดแย้งทางบทบาท และความคลุมเครือทางบทบาท

จุริย์ อูสาหะ (2542) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดกรมโรคติดต่อ มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ความพึงพอใจในงานและอายุ ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นุชติมา รอบคอบ (2542) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สายงานหลักและสายงานสนับสนุน ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และสายการปฏิบัติงาน

ศุภพร สาครบุตร (2542) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน ส่วน ประสิทธิภาพ

เอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน ส่วน ประสิทธิภาพ  
ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และทัศนคติต่อ  
เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พัชรินทร์ สุภัทรอกนิษฐ์ (2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน  
การตลาด สำนักงานสาขาประจำประเทศไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่  
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มี  
ความท้าทาย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร  
ความรู้สึกน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรมในระบบ การพิจารณา  
ความดีความชอบ ความรู้สึกว่าคุณคาดหวังของตนได้รับการตอบสนองจากองค์กร

พงศ์สิริ ทัดศรี (2545) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวน  
ชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11 พบว่า ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรใน  
ระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ  
สูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกป้องชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านการภาคภูมิใจในการเป็น  
ส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ใน  
การปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามในการรักษาไว้ซึ่งความเป็น  
สมาชิกภาพขององค์กรมีค่าความผูกพันปานกลาง

วิโรจน์ สว่างเถื่อน (2547) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย  
จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มี  
ความสัมพันธ์แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงานและอายุงาน ปัจจัยส่วนบุคคล  
อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกับ  
ความผูกพันต่อองค์กร แต่พิจารณารายด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้า  
ในงาน ด้านความปลอดภัยในงานมีความสัมพันธ์แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านอื่นไม่พบ  
ความแตกต่าง

สันต์ฤทัย ถิ่นวีรพันธ์ (2550) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา  
บริษัทระยองเพียวริฟาย์เออร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านปัจจัยแรงจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่าด้านที่พนักงานมีความผูกพัน

ต่อองค์การในระดับสูงได้แก่ ด้านองค์การเป็นที่พึงพาได้ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำตามลำดับ ส่วนด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงสุด ด้านความรู้สึกละและความต่อเนื่อง รองลงไปตามลำดับ

คารณี พุสุวรรณกษะ (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แยกพิจารณารายด้าน ความต้องการที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในขณะที่ตัวแปรสายงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อาคม ไตรพยัคฆ์ (2549) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร พบว่า ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสารมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์การ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์การปานกลาง โดยมีความภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าเป็นข้าราชการกองตำรวจสื่อสารมากที่สุด และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ พบว่า ข้าราชการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การปานกลาง โดยข้าราชการได้ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้กองตำรวจสื่อสารบรรลุเป้าหมายที่วางไว้มากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และสถานภาพการสมรส ทำให้ข้าราชการตำรวจสื่อสารเกิดความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

พงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์ (2549) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข พบว่า ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยเฉลี่ยรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ส่วนด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข ระดับชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร ตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสายงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรสายงานธุรการ ป้องกันและปราบปราม สอบสวน สืบสวน และจราจร มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนหน่วยปฏิบัติการ 4 กองกำกับการ ได้แก่ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 31 จังหวัดพิษณุโลก กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 32 จังหวัดพะเยา และกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่ และกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 34 จังหวัดตาก ซึ่งสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 มีพื้นที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 4,579 คน ข้อมูล ณ.วันที่ 16 ส.ค. 2550 (บก. ดชด. ภาค 3 2550) โดยแต่ละกองกำกับการมีการจัดภายในเป็นฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย งานธุรการและกำลังพล , งานแผนและงบประมาณ , งานส่งกำลังบำรุง , งานการเงิน , งานการข่าว ฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติ ประกอบด้วย กองร้อยที่ 1 และกองร้อยที่ 2 ฝ่ายปฏิบัติการ ประกอบด้วย กองร้อยที่ 3 มีหน้าที่สนับสนุน ซึ่งอยู่ภายในกองกำกับการ และกองร้อยที่ 4 – 7 ซึ่งเป็นกองร้อยปฏิบัติการหลักที่มีที่ตั้งตามแนวชายแดน

1.2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับ 0.05 ซึ่งประมาณการด้วยตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1970) จะได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 370 คน

### 1.3 การจัดชั้นสุ่มตัวอย่างแยกตามหน่วยใช้หลักสัดส่วนตามการจัดและยอดกำลังพล ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและอัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลจริง

หน่วย	ประชากร	ร้อยละ	อัตราส่วน	กลุ่มตัวอย่าง
กก.ตชด. 31	1,128	24.63	91.13	91
กก.ตชด. 32	1,357	29.63	109.63	110
กก.ตชด. 33	1,042	22.75	84.21	84
กก.ตชด. 34	1,052	22.97	85.10	85
	4,579 คน	100	370	370

จะได้กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บข้อมูลรวม 370 ตัวอย่าง

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนววัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน และคำถามปลายเปิด 1 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ ลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป จำนวน 3 ข้อใหญ่ 20 ข้อย่อย ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้แสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่แน่ใจ โดยเป็นคำถามเชิงลบ ในด้านการยอมรับเป้าหมาย ขององค์กรข้อที่ 4 , 6 , 7 และความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรข้อที่ 5 และ 7

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดสอบถามความเห็นและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 2 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน สำหรับแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ระดับความผูกพัน	คะแนน
ระดับความผูกพันมากที่สุด	5
ระดับความผูกพันมาก	4
ระดับความผูกพันปานกลาง	3
ระดับความผูกพันน้อย	2
ระดับความผูกพันน้อยที่สุด	1

## 2.1 การทดสอบแบบสอบถาม

2.1.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพร เสียนสลาย พ.ต.อ. ลิขิต สุทธิพิณรุ และ พ.ต.อ. มาโนช มีสกุลคุณ ตรวจสอบความถูกต้องที่ตรงตามเนื้อหา และแก้ไข จุดบกพร่องให้ถูกต้อง ตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัย

2.1.2 การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น ไปทดสอบกับข้าราชการตำรวจ ดำรงตำแหน่งนายแดน สังกัด กก 5 บก.ภฝ. ตชด. ที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาทดสอบหาความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปประยุกต์ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่า  $\alpha$  เท่ากับ 0.8985

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

3.1 ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้กำกับการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการ

3.2 นำแบบสอบถาม ไปชี้แจงผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อชี้แจงการตอบแบบสอบถามให้เข้าใจ ชัดเจน

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืนมา ดำเนินการตามกรรมวิธีทางสถิติ

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

### 4.1 การลงรหัสข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วมาลงรหัสตัวเลข เพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข จากนั้นนำไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปประยุกต์

### 4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

4.2.1 สถิติเชิงพรรณนา ใช้วิเคราะห์บรรยายข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคล และความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2.2 สถิติเชิงอนุมาน ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร, โดย ใช้ค่า t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม และ F -test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มากกว่า 2

4.2.3 การกำหนดช่วงคะแนน (Class-interval) ของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2545: 100) ดังนี้

ระดับความผูกพันมากที่สุด	4.51 – 5.00
ระดับความผูกพันมาก	3.51 – 4.50
ระดับความผูกพันปานกลาง	2.51 – 3.50
ระดับความผูกพันน้อย	1.51 – 2.50
ระดับความผูกพันน้อยที่สุด	1.00 – 1.50

4.2.4 การวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ใช้วิธีหาค่า t - test และวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว หรือ F - test หากพบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ ใช้วิธีทดสอบของ Scheffe ทดสอบหาความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา ประเภทงาน ชันยศ และเงินเดือน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือ จำนวน 370 คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การที่เหมาะสม สำหรับตำรวจตระเวนชายแดน

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการรับราชการในหน่วย ตชด.ถึงปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด งานที่ปฏิบัติ ระดับชั้นยศ/ตำแหน่ง และเงินเดือน/ค่าตอบแทนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับยอดรวมกันในปัจจุบัน จำนวน 370 คน ปรากฏข้อมูลแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=370)	ร้อยละ (100.0)
<b>เพศ</b>		
ชาย	338	91.4
หญิง	32	8.6
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	43	11.6
31 - 40 ปี	154	41.6
41 - 50 ปี	143	38.7
51 ปีขึ้นไป	30	8.1
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	48	13.0
สมรส	297	80.3
หย่า - ร้าง	25	6.7
<b>ระยะเวลาในการรับราชการในหน่วย ตชด.ถึงปัจจุบัน</b>		
ต่ำกว่า 10 ปี	72	19.5
11- 20 ปี	150	40.5
21- 30 ปี	129	34.9
สูงกว่า 30 ปี	19	5.1
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
มัธยมศึกษา	201	54.3
ปวช.- ปวส.	51	13.8
ปริญญาตรี	110	29.7
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.2
<b>งานที่ปฏิบัติ</b>		
ฝ่ายปฏิบัติการ	215	58.1
ฝ่ายอำนวยการ	121	32.7
ฝ่ายสนับสนุน	34	9.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=370)	ร้อยละ (100.0)
ระดับชั้นยศ/ตำแหน่ง		
ส.ต.ต. – ส.ต.อ. (ผบ.หมู่)	79	21.4
จ.ส.ต. – คต. (ผบ.หมู่)	262	70.8
ร.ต.ต. – ร.ต.อ. (ผบ.มว/ปจผ.)	20	5.4
พ.ต.ต. ขึ้นไป	9	2.4
เงินเดือน/ค่าตอบแทนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับขอรวมกันในปัจจุบัน		
10,001 - 20,000 บาท	214	57.8
20,001 - 30,000บาท	141	38.1
30,001 - 40,000 บาท	10	2.7
สูงกว่า 40,000 บาท	5	1.4

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 91.4 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 8.6

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 41.6 รองลงมา มีอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 38.7

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 80.3 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 13.0

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการรับราชการในหน่วย ตชด. ถึงปัจจุบัน 11-20 ปี ร้อยละ 40.5 รองลงมา มีระยะเวลาในการรับราชการ 21- 30 ปี ร้อยละ 34.9

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 54.3 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 29.7

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการ ร้อยละ 58.1 รองลงมา ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ ร้อยละ 32.7

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ/ตำแหน่ง คือ จ.ส.ต. – คต. (ผบ.หมู่) ร้อยละ 70.8 รองลงมา มีระดับชั้นยศ/ตำแหน่ง คือ ส.ต.ต. – ส.ต.อ. (ผบ.หมู่) ร้อยละ 21.4

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนและเบี้ยเลี้ยงขอรวมกัน 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 57.8 รองลงมา ได้รับเงินรวม 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 38.1

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แบ่งประเด็นคำถามออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย และด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร ปรากฏข้อมูลแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.2 - 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร  
ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.88	.46	มาก	2
2. ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย	4.08	.61	มาก	1
3. ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร	3.74	.72	มาก	3
รวม	3.88	.47	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย ( $\bar{X} = 4.08$ ) รองลงมา คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 3.88$ ) และด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร ( $\bar{X} = 3.74$ )



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ดำรวจตระเวนชายแดนทำให้ประชาชนและชุมชนในพื้นที่ แนวชายแดนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	4.30	.75	มาก	3
2. การสกัดกั้นปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่ชายแดน มีผลดีกับความมั่นคงของชาติ	4.51	.64	มากที่สุด	1
3. ดำรวจตระเวนชายแดนยังจำเป็นต้องตั้งฐานปฏิบัติการ ในพื้นที่ชายแดนเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยแก่ ประชาชนและชุมชน	4.33	.79	มาก	2
4. การพัฒนาช่วยเหลือประชาชนพื้นที่ชายแดนทุรกันดาร ให้มีความเป็นอยู่ที่ดี รู้หนังสือ เป็นงานที่ดำรวจตระเวน ชายแดนไม่ควรทำ	2.89	.83	ปานกลาง	8
5. ดำรวจตระเวนชายแดนยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งเกี่ยวกับ งานโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนห่างไกล	4.20	.98	มาก	4
6. ดำรวจตระเวนชายแดนในปัจจุบันมีมากเกินไปจนขาด ความเชี่ยวชาญ	2.91	1.01	ปานกลาง	7
7. งานของดำรวจตระเวนชายแดนที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอยู่ เสมอทำให้สับสน เบื่อหน่าย ท้อใจ	2.94	.93	ปานกลาง	6
8. ท่านรู้สึกสุขใจกับการทำงานดำรวจตระเวนชายแดน บริเวณพื้นที่ชายแดน	3.86	.99	มาก	5
รวม	3.88	.46	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ  
องค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณา  
แต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสกัดกั้นปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่ชายแดน  
มีผลดีกับความมั่นคงของชาติ ( $\bar{X} = 4.51$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ดำรวจตระเวน  
ชายแดนยังจำเป็นต้องตั้งฐานปฏิบัติการในพื้นที่ชายแดนเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยแก่ประชาชน  
และชุมชน ( $\bar{X} = 4.33$ ) อยู่ในระดับมาก และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาช่วยเหลือ

ประชาชนพื้นที่ชายแดนทุรกันดารให้มีความเป็นอยู่ที่ดี รัฐหนังสือเป็นงานที่ตำรวจตระเวนชายแดนไม่ควรทำ ( $\bar{X} = 2.89$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย

ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมาทำงานเต็มเวลาราชการ ทุกวันเป็นประจำ	4.25	.80	มาก	1
2. ท่านไม่เคยลาพักผ่อนประจำปีติดต่อกันหลายปีแล้ว	4.21	.78	มาก	2
3. ท่านเต็มใจทำงานนอกเวลาราชการเพื่อทำงานให้สำเร็จ	4.13	.74	มาก	3
4. ท่านไม่เหน็ดเหนื่อย ท้อใจ ที่ต้องทำงานหนัก เพื่อ หน่วยงาน	4.07	.81	มาก	4
5. ท่านยินดีไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ยากลำบากและ ทุรกันดาร	3.76	.98	มาก	5
รวม	4.08	.61	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมาทำงานเต็มเวลาราชการ ทุกวันเป็นประจำ ( $\bar{X} = 4.25$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านไม่เคยลาพักผ่อนประจำปีติดต่อกันหลายปีแล้ว ( $\bar{X} = 4.21$ ) อยู่ในระดับมาก และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านยินดีไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ยากลำบากและทุรกันดาร ( $\bar{X} = 3.76$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร

ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีความภูมิใจที่บอกใครๆ ว่าเป็นตำรวจตระเวนชายแดน	4.40	.91	มาก	1
2. เมื่อย้ายออกจากสังกัดตำรวจตระเวนชายแดนแล้ว ถ้ามีโอกาสจะทำเรื่องย้ายกลับมาเป็นตำรวจตระเวนชายแดนอีก	2.97	1.37	ปานกลาง	6
3. ท่านคาดว่าจะเป็นตำรวจตระเวนชายแดนต่อไป จนเกษียณอายุราชการ	3.41	1.56	ปานกลาง	4
4. ตำรวจตระเวนชายแดนมีเกียรติภูมิเท่ากับตำรวจหน่วยอื่นๆ	4.24	1.05	มาก	2
5. ท่านคิดว่าตัดสินใจผิดที่รักอาชีพตำรวจตระเวนชายแดน	2.76	.92	ปานกลาง	7
6. เมื่อได้ยื่นข่าวก้าวถึงตำรวจตระเวนชายแดนในทางที่ไม่ดี ท่านพร้อมที่จะชี้แจงทันที	4.21	.90	มาก	3
7. เมื่อมีโอกาสท่านจะย้ายออกจากตำรวจตระเวนชายแดนทันที	3.06	1.47	ปานกลาง	5
รวม	3.74	.72	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความภูมิใจที่บอกใครๆ ว่าเป็นตำรวจตระเวนชายแดน ( $\bar{X} = 4.40$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ตำรวจตระเวนชายแดนมีเกียรติภูมิเท่ากับตำรวจหน่วยอื่นๆ ( $\bar{X} = 4.24$ ) อยู่ในระดับมาก และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่าตัดสินใจผิดที่รักอาชีพตำรวจตระเวนชายแดน ( $\bar{X} = 2.76$ ) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรตามที่มี 3 ด้าน ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย และด้านความมุ่งมั่น เป็นสมาชิกในองค์กร โดยตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ดำรงตระเวนชายแดนที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ดำรงตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ดำรงตระเวนชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ดำรงตระเวนชายแดนที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 ดำรงตระเวนชายแดนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 ดำรงตระเวนชายแดนที่มีประเภทงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 7 ดำรงตระเวนชายแดนที่มีชั้นยศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 8 ดำรงตระเวนชายแดนที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

โดยการวิเคราะห์ข้อมูล มีคำศัพท์ที่ใช้ในการแสดงผล ดังนี้

Sum of Square	หมายถึง ผลรวมกำลังสองของความแปรปรวน
df	หมายถึง ความเป็นอิสระของความแปรปรวน
Mean Square	หมายถึง ค่าเฉลี่ยกำลังสอง
F	หมายถึง ค่าวิกฤติ
Sig	หมายถึง ระดับนัยสำคัญของการทดสอบ
Between Groups	หมายถึง ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
With Groups	หมายถึง ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
Total	หมายถึง ผลรวมความแปรปรวนระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่ม

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏข้อมูลแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.6 - 4.17

สมมติฐานข้อที่ 1 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.88	.46	3.84	.36	.440	.660
2. ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย	4.10	.60	3.94	.67	1.423	.156
3. ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร	3.77	.71	3.40	.73	2.848	.005*
รวม 3 ด้าน	3.90	.47	3.72	.44	2.137	.033*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย และด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีเพศต่างกันเป็นเกณฑ์ ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง โดยเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ก็พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

สมมติฐานข้อที่ 2 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อ องค์กร		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1. การยอมรับเป้าหมาย ขององค์กร	Between Groups	1.922	3	.641	3.132	.026*
	With Groups	74.857	366	.205		
	Total	76.779	369			
2. ด้านการทุ่มเท ปฏิบัติงานเพื่อหน่วย	Between Groups	.924	3	.308	.835	.475
	With Groups	134.993	366	.369		
	Total	135.916	369			
3. ด้านความมุ่งมั่นเป็น สมาชิกในองค์กร	Between Groups	2.353	3	.784	1.515	.210
	With Groups	189.486	366	.518		
	Total	191.839	369			
รวม 3 ด้าน	Between Groups	.616	3	.205	.913	.435
	With Groups	82.281	366	.225		
	Total	82.897	369			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย และด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีอายุต่างกันเป็นเกณฑ์ ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.8 รายละเอียดความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การที่มีอายุต่างกัน

ประเด็นความแตกต่าง	อายุ	ค่า Mean Difference จำแนกตามอายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
การยอมรับเป้าหมายขององค์การ	ต่ำกว่า 30 ปี	-	-.2388*	-.1930*	-.1819
	31 – 40 ปี		-	.0458	.0569
	41 – 50 ปี			-	.0112
	51 ปีขึ้นไป				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ แตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 31 – 40 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ แตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี

สมมติฐานข้อที่ 3 ดำรงตระเวนชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร  
ที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันต่อ องค์กร		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1. การยอมรับเป้าหมาย ขององค์กร	Between Groups	1.039	2	.519	2.517	.082
	With Groups	75.740	367	.206		
	Total	76.779	369			
2. ด้านการทุ่มเท ปฏิบัติงานเพื่อหน่วย	Between Groups	.147	2	-.0734	.198	.820
	With Groups	135.769	367	.370		
	Total	135.916	369			
3. ด้านความมุ่งมั่นเป็น สมาชิกในองค์กร	Between Groups	.552	2	.276	.530	.589
	With Groups	191.287	367	.521		
	Total	191.839	369			
รวม 3 ด้าน	Between Groups	.559	2	.279	1.246	.289
	With Groups	82.338	367	.224		
	Total	82.897	369			

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย และด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันเป็นเกณฑ์ ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานข้อที่ 4 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1. การยอมรับเป้าหมาย ขององค์กร	Between Groups	.325	3	.108	.519	.669
	With Groups	76.453	366	.209		
	Total	76.779	369			
2. ด้านการทุ่มเท ปฏิบัติงานเพื่อหน่วย	Between Groups	1.942	3	.647	1.769	.153
	With Groups	133.974	366	.366		
	Total	135.916	369			
3. ด้านความมุ่งมั่นเป็น สมาชิกในองค์กร	Between Groups	2.670	3	.890	1.722	.162
	With Groups	189.170	366	.517		
	Total	191.839	369			
รวม 3 ด้าน	Between Groups	.370	3	.123	.546	.651
	With Groups	82.527	366	.225		
	Total	82.897	369			

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย และด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีอายุงานต่างกันเป็นเกณฑ์ ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อ องค์กร		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1. การยอมรับเป้าหมาย ขององค์กร	Between Groups	.735	3	.245	1.179	.317
	With Groups	76.043	366	.208		
	Total	76.779	369			
2. ด้านการทุ่มเท ปฏิบัติงานเพื่อหน่วย	Between Groups	2.159	3	.720	1.969	.118
	With Groups	133.757	366	.365		
	Total	135.916	369			
3. ด้านความมุ่งมั่นเป็น สมาชิกในองค์กร	Between Groups	1.498	3	.499	.960	.412
	With Groups	190.342	366	.520		
	Total	191.839	369			
รวม 3 ด้าน	Between Groups	.230	3	-.0765	.339	.797
	With Groups	82.667	366	.226		
	Total	82.897	369			

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย และด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นเกณฑ์ ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประเภทงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1. การยอมรับเป้าหมาย ขององค์กร	Between Groups	1.160	2	.580	2.815	.061
	With Groups	75.619	367	.206		
	Total	76.779	369			
2. ด้านการทุ่มเท ปฏิบัติงานเพื่อหน่วย	Between Groups	1.651	2	.826	2.257	.106
	With Groups	134.265	367	.366		
	Total	135.916	369			
3. ด้านความมุ่งมั่นเป็น สมาชิกในองค์กร	Between Groups	1.996	2	.998	1.929	.147
	With Groups	189.844	367	.517		
	Total	191.839	369			
รวม 3 ด้าน	Between Groups	1.398	2	.699	3.147	.044*
	With Groups	81.499	367	.222		
	Total	82.897	369			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย และด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีประเภทงานต่างกันเป็นเกณฑ์ ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.13 รายละเอียดความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีประเภทงานต่างกัน

ประเด็นความแตกต่าง	ประเภทงาน	ค่า Mean Difference จำแนกตามอายุ		
		ฝ่ายปฏิบัติการ	ฝ่ายอำนวยการ	ฝ่ายสนับสนุน
ภาพรวม 3 ด้าน	ฝ่ายปฏิบัติการ	-	.0831	.1971*
	ฝ่ายอำนวยการ		-	.1140
	ฝ่ายสนับสนุน			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานฝ่ายปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างจากผู้ทำงานฝ่ายสนับสนุน

สมมติฐานข้อที่ 7 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีชั้นยศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	Between Groups	.251	3	.0836	.400	.753
	With Groups	76.528	366	.209		
	Total	76.779	369			
2. ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย	Between Groups	3.051	3	1.017	2.801	.040*
	With Groups	132.865	366	.363		
	Total	135.916	369			
3. ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร	Between Groups	.376	3	.125	.240	.869
	With Groups	191.463	366	.523		
	Total	191.839	369			
รวม 3 ด้าน	Between Groups	.353	3	.118	.522	.667
	With Groups	82.544	366	.226		
	Total	82.897	369			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย และด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีชั้นยศต่างกันเป็นเกณฑ์ ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วยแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.15 รายละเอียดความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วยที่มีชั้นยศต่างกัน

ประเด็นความแตกต่าง	ค่า Mean Difference จำแนกตามอายุ				
	ชั้นยศ	ส.ต.ต. - ส.ต.อ. (ผบ.หมู่)	จ.ส.ต. - คต. (ผบ.หมู่)	ร.ต.ต. - ร.ต.อ. (ผบ.มว/ปจผ.)	พ.ต.ต. ขึ้นไป
ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อหน่วย	ส.ต.ต. - ส.ต.อ. (ผบ.หมู่)	-	.1783*	-.0149	-.1505
	จ.ส.ต. - คต. (ผบ.หมู่)		-	.1933	-.3288
	ร.ต.ต. - ร.ต.อ. (ผบ.มว/ปจผ.)			-	-.1356
	พ.ต.ต. ขึ้นไป				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ. (ผบ.หมู่) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วยแตกต่างจากผู้ที่มีชั้นยศ จ.ส.ต. - คต. (ผบ.หมู่)

**สมมติฐานข้อที่ 8** ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้

ชั้นยศ		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	Between Groups	2.174	3	.725	3.555	.015*
	With Groups	74.605	366	.204		
	Total	76.779	369			
2. ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย	Between Groups	.956	3	.319	.864	.460
	With Groups	134.960	366	.369		
	Total	135.916	369			
3. ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร	Between Groups	8.585	3	2.862	5.716	.001*
	With Groups	183.254	366	.501		
	Total	191.839	369			
รวม 3 ด้าน	Between Groups	2.528	3	.843	3.838	.010*
	With Groups	80.369	366	.220		
	Total	82.897	369			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย และด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีรายได้ต่างกันเป็นเกณฑ์ ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร ส่วนด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร และในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.17 รายละเอียดความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร ที่มีรายได้ต่างกัน

ประเด็น ความแตกต่าง	รายได้	ค่า Mean Difference จำแนกตามอายุ			
		10,001- 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	สูงกว่า 40,000 บาท
การยอมรับเป้าหมาย ขององค์กร	10,001- 20,000 บาท	-	-.0122	.4314*	-.2436
	20,001 – 30,000 บาท		-	.4436*	-.2314
	30,001 – 40,000 บาท			-	-.6750*
	สูงกว่า 40,000 บาท				-
ด้านความมุ่งมั่นเป็น สมาชิกในองค์กร	10,001- 20,000 บาท	-	-.2434*	.3788	-.6069
	20,001 – 30,000 บาท		-	.6222*	-.3635
	30,001 – 40,000 บาท			-	-.9857*
	สูงกว่า 40,000 บาท				-
ภาพรวม 3 ด้าน	10,001- 20,000 บาท	-	-.1125*	.2657	-.3593
	20,001 – 30,000 บาท		-	.3782*	-.2468
	30,001 – 40,000 บาท			-	-.6250*
	สูงกว่า 40,000 บาท				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,001- 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ผู้ที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ที่มี



รายได้ 30.001 – 40.000 บาท และผู้ที่มีรายได้ 30.001 – 40.000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้สูงกว่า 40,000 บาท

ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์การพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ 20,001 – 30.000 บาท ผู้ที่มีรายได้ 20,001 – 30.000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ 30.001 – 40.000 บาท และผู้ที่มีรายได้ 30.001 – 40.000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ สูงกว่า 40,000 บาท

ในภาพรวม 3 ด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,001- 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ 20,001 – 30.000 บาท ผู้ที่มีรายได้ 20,001 – 30.000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ 30.001 – 40.000 บาท และผู้ที่มีรายได้ 30.001 – 40.000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ สูงกว่า 40,000 บาท

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสม สำหรับตำรวจตระเวนชายแดน

จากการสอบถามด้วยคำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสม ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ 180 คน คิดเป็นร้อยละ 48.65 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งมีประเด็นความคิดเห็นดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

รายการ	จำนวน n = 337	ร้อยละ (100.0)
1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนในปัจจุบัน		
-มีความผูกพันมาก รักและมีความเชื่อมั่น ทั้งต่อบุคลากรและ/หรือ องค์กร	52	15.4
-มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นตำรวจตระเวนชายแดน	17	5.0
-มีความผูกพันที่ดี เนื่องจากตำรวจตระเวนชายแดนมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีวัฒนธรรมผู้น้อยเคารพผู้ใหญ่ มีรุ่นพี่มีรุ่นน้อง	24	7.1
-ความผูกพันของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนลดน้อยลง ทั้งต่อบุคคล และ/หรือ องค์กร	21	6.2
-เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ปัจจุบัน	7	2.1
-เปลี่ยนแปลงตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาของแต่ละท่าน	3	0.9
-ความผูกพันมีน้อยมาก	13	3.9
-ตำรวจตระเวนชายแดนผู้น้อยไม่มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร	6	1.8
-ไม่มีความผูกพันต่อหน่วย	5	1.5

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

รายการ	จำนวน n = 337	ร้อยละ (100.0)
2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ		
ตำรวจตระเวนชายแดน		
-จัดสรรให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีสวัสดิการที่ดี และมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและทั่วถึงกัน	54	16.0
-กำหนดภารกิจ หน้าที่งานของตำรวจตระเวนชายแดนให้ชัดเจนว่าจะทำอะไรตามแนวชายแดนและควรทำอย่างจริงจัง ไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น	5	1.5
-มุ่งเน้นให้ตำรวจตระเวนชายแดนมีจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร	6	1.8
-ปรับกำลังพลให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ และเพิ่มกำลังพลในการปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบให้มากขึ้น	16	4.7
-ควรให้ความสำคัญต่อข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย หรือตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ตามกองร้อยนอกพื้นที่ของหน่วยงานหลัก	7	2.1
-ลดช่องว่างระหว่าง ผู้ใหญ่กับผู้น้อย	8	2.4
-ควรส่งเสริมให้ตำรวจตระเวนชายแดนรักกันรักหน่วยงาน และเคารพรุ่นพี่รุ่นน้อง	10	3.0
-ควรเริ่มต้นที่ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้น้องเคารพนับถือ	9	2.7
-อนุมัติการย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของฝ่ายปฏิบัติการ เป็นอันดับแรก โดยพิจารณาจากความจำเป็น หรือเร่งด่วน	2	0.6
-ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ไม่ทอดทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชาเวลามีปัญหา	12	3.6
-ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี และดำเนินไปแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย	9	2.7

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

รายการ	จำนวน n = 337	ร้อยละ (100.0)
-ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรหลีกเลี่ยงการเล่นการเมืองทั้งในที่ทำงานและในองค์กร	3	0.9
-สร้างความมีวินัย ความสามัคคี และการรู้จักรุ่นพี่รุ่นน้องให้มากขึ้น	13	3.9
-ในการเลื่อนตำแหน่ง ควรมีการพิจารณาร่วมกันภายในองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนเพื่อความเข้มแข็ง	1	0.3
-ปลูกฝังความคิดและอุดมการณ์ให้ตำรวจตระเวนชายแดนรุ่นใหม่เน้นความรักความสามัคคีกัน	21	6.2
-ให้แต่ละหน่วยทำกิจกรรมร่วมกัน ฝึกอบรมร่วมกันทุกหน่วย	1	0.3
-ผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรม	3	0.9
-เสริมสร้างแบบทำงานระดับหมู่ หมวดยุติธรรม เข้าด้วยกัน และให้พบปะร่วมกันทำงานบ่อย ๆ	2	0.6
-ควรให้โอกาสกับคนที่มีความรู้ความสามารถมีความเจริญในหน้าที่การงาน	4	1.2
-ให้โอกาสข้าราชการทุกชั้นยศแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน	3	0.9

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนในปัจจุบันมีความผูกพันมาก รักและมีความเชื่อมั่นทั้งต่อบุคลากร และ/หรือ องค์กร (ร้อยละ 15.4) รองลงมา คือ มีความผูกพันที่ดี เนื่องจากตำรวจตระเวนชายแดนมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีวัฒนธรรมผู้น้อยเคารพผู้ใหญ่ มีรุ่นพี่มีรุ่นน้อง (ร้อยละ 7.1) ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน คือ ควรจัดสรรให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีสวัสดิการที่ดี และมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและทั่วถึงกัน (ร้อยละ 16.0) รองลงมา คือ ควรปลูกฝังความคิดและอุดมการณ์ให้ตำรวจตระเวนชายแดนรุ่นใหม่เน้นความรักความสามัคคีกัน (ร้อยละ 6.2)

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน และศึกษาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3

##### 1.2 ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ซึ่งมีพื้นที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือ จำนวน 4 กองกำกับการ ประกอบด้วย กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 - 34 โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน การทดสอบความเที่ยงตรง ใช้วิธีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ ส่วนการทดสอบหาความเชื่อมั่น ใช้การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งได้เท่ากับ .8985 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้กำกับการตำรวจตระเวนชายแดน นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืนมาดำเนินการตามกรรมวิธีทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกออกเป็น 4 ส่วน

ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์การทดสอบที (t-test) และ F-test และข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมสำหรับตำรวจตระเวนชายแดน ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาสาระและหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

### 1.3 ผลการวิจัย

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 8 ข้อ ดังนี้

- 1.3.1 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน
- 1.3.2 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน
- 1.3.3 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน
- 1.3.4 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน
- 1.3.5 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน
- 1.3.6 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประเภทงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน
- 1.3.7 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีชั้นยศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน
- 1.3.8 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยตามลำดับ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 40 ปี มี สถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการรับราชการในหน่วย ตชด. ถึงปัจจุบัน 11-20 ปี มีการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษา ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการ มีระดับชั้นยศ/ตำแหน่ง คือ จ.ส.ต. - คต. (ผบ.หมู่) และได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนและเบี้ยเลี้ยงยอดรวมกัน 10,001 - 20,000 บาท
2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านมี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย  
รองลงมา คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร

2.1 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใน  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสัปดาห์นั้บรารบปรามยาเสพติดใน  
พื้นที่ชายแดนมีผลดีกับความมั่นคงของชาติ รองลงมา คือ ดำรงตระเวนชายแดนยังจำเป็นต้อง  
ตั้งฐานปฏิบัติการในพื้นที่ชายแดนเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยแก่ประชาชนและชุมชน

2.2 ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพ  
รวมอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมาทำงานเต็มเวลาราชการทุกวันเป็น  
ประจำ รองลงมา คือ ท่านไม่เคยลาพักผ่อนประจำปีติดต่อกันหลายปีแล้ว

2.3 ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ใน  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความภูมิใจที่บอกใครๆ ว่าเป็นตำรวจ  
ตระเวนชายแดน รองลงมา คือ ดำรงตระเวนชายแดนมีเกียรติภูมิเท่ากับตำรวจหน่วยอื่นๆ

### 3. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า

**สมมติฐานข้อที่ 1 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่  
ต่างกัน**

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับ  
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็น  
การยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร โดยเพศชายมีระดับ  
ความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง

**สมมติฐานข้อที่ 2 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่  
ต่างกัน**

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับ  
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธ  
สมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความ  
สัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์รายคู่ด้วย Scheffe พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า  
30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 31 – 40 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มี  
อายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี

**สมมติฐานข้อที่ 3** ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4** ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 5** ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6** ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประเภทงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทงานต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจากการวิเคราะห์รายคู่ด้วย Scheffe พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานฝ่ายปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างจากผู้ทำงานฝ่ายสนับสนุน

**สมมติฐานข้อที่ 7** ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีชั้นยศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์รายคู่ด้วย Scheffe พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ. (ผบ.หมู่) มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วยแตกต่างจากผู้ที่มีชั้นยศ จ.ส.ต. - คต. (ผบ.หมู่)



## สมมติฐานข้อที่ 8 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์รายคู่ด้วย Scheffe พบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,001- 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ผู้ที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท และผู้ที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้สูงกว่า 40,000 บาท

ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กรพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,001- 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ผู้ที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท และผู้ที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ สูงกว่า 40,000 บาท

ในภาพรวม 3 ด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,001- 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ผู้ที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท และผู้ที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ สูงกว่า 40,000 บาท

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในสายตาประชาชน ทำให้ตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์การ จึงเกิดความรัก ความศรัทธา เชื่อมมั่นในองค์การ อีกทั้งจากการที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบ ดำรง ทหาร ที่มีความเข้มแข็ง มีระเบียบวินัย มีระบบ เคารพนับถือกันระหว่าง รุ่นพี่ รุ่นน้อง จึง ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อหน่วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คารณี พุสุวรรณิกายะ (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อ องค์การของข้าราชการส่วนกลางสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ความต้องการที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับสูง

**2.1.1 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสวดกันปราบปรามยาเสพติดใน พื้นที่ชายแดนมีผลดีกับความมั่นคงของชาติ รองลงมา คือ ดำรงตระเวนชายแดนยังจำเป็นต้อง ตั้งฐานปฏิบัติการในพื้นที่ชายแดนเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยแก่ประชาชนและชุมชน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ดำรงตระเวนชายแดนเป็นหน่วยงานที่ได้รับความเชื่อถือจากประชาชนในด้านการ ทำงานที่ไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง และในด้านป้องกันและการปราบปรามยาเสพติดที่มีผล การปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถสร้างความมั่นคง สงบสุขให้แก่ประชาชนและชุมชนใน แนวชายแดน ซึ่งเป็นผลดีต่อความมั่นคงของชาติ จึงทำให้ดำรงตระเวนชายแดนเกิด ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งและยอมรับเป้าหมายขององค์การในที่สุด

**2.1.2 ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์ (2549) ได้ศึกษาความ ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข พบว่า ข้าราชการ ตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับมาก และจากผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมาทำงานเต็มเวลาราชการทุกวันเป็นประจำ รองลงมา คือ ท่านไม่เคยลาพักผ่อนประจำปีติดต่อกันหลายปีแล้ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อดำรง ตระเวนชายแดนไปปฏิบัติหน้าที่ ส่วนใหญ่ก็จะอยู่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเฉพาะในฐานะปฏิบัติการ ในหมวด และในกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน โดยไม่มีวันหยุดราชการ เสาร์ – อาทิตย์ หรือ วันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือช่วงเวลากลางวัน กลางคืน เนื่องจากภัยคุกคามความมั่นคงของชาติในด้าน ต่างๆนั้นไม่มีวันหยุดราชการเช่นกัน จึงทำให้ดำรงตระเวนชายแดนไม่เคยลาพักผ่อนประจำปี แต่ ดำรงตระเวนชายแดนมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันพักเพื่อเยี่ยมครอบครัว ดังนั้นจึงใช้ช่วงเวลา พักทดแทนการลาได้ ทำให้สามารถทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วยได้อย่างเต็มที่

**2.1.3 ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์การ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความภูมิใจที่บอกใครๆ ว่าเป็น

ตำรวจตระเวนชายแดน รองลงมา คือ ตำรวจตระเวนชายแดนมีเกียรติภูมิเท่ากับตำรวจหน่วยอื่นๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาคม ไตรพยัคฆ์ (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การข้าราชการ ตำรวจกองตำรวจสื่อสาร พบว่า ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสารมีความภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าเป็นข้าราชการกองตำรวจสื่อสารมากที่สุดทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ตำรวจตระเวนชายแดนเป็นหน่วยงานที่ได้รับความเชื่อถือจากประชาชนในด้านการทำงานที่ไม่มีผลประโยชน์แอบแฝงและ ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การในสายตาประชาชน การได้ทำงานสนองพระราชดำริในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน การได้ถวายความจงรักภักดีในงานด้านต่างๆ เช่น งานโครงการหมู่บ้านแปงโครงการทำฝายชะลอน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นการแสดงถึงความภักดีต่อสถาบันกษัตริย์ จึงทำให้มีความภูมิใจที่เป็นตำรวจตระเวนชายแดน และรู้สึกว่ามีเกียรติภูมิเท่ากับตำรวจหน่วยอื่นๆ

## 2.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนกับปัจจัยส่วนบุคคล มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ดังนี้

2.2.1 เพศ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ ระดับ .05 คือ ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกขององค์การ และเมื่อแยกพิจารณาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีระดับความผูกพันที่สูงกว่าเพศหญิงในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ชีวิตในการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่ เพศชายจะอยู่ในสนามร่วมกัน ร่วมอยู่ ร่วมงาน ที่ฐานปฏิบัติการ โดยภูมิลำดับลักษณะนี้เกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มเป็นตำรวจตระเวนชายแดน จนกระทั่งทำงานจริงในสนามที่มีการเสี่ยงภัยที่อาจเป็นอันตรายถึงชีวิตได้ ในการทำงานร่วมกันของตำรวจตระเวนชายแดนจึงต้องไว้ใจซึ่งกันและกัน ฝากชีวิตไว้ด้วยกัน จึงมีความผูกพันสูงกว่าเพศหญิง ที่ไม่ได้ใช้ชีวิตตำรวจตระเวนชายแดนในลักษณะเดียวกับเพศชาย และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติงานในสนามเหมือนเพศชาย ซึ่งอาจจะเป็นข้อจำกัดของเพศหญิงด้วยเช่นกัน จึงมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของเพศหญิงในทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญยาณี จันทร์เจริญสุข (2538) ได้ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ

2.2.2 อายุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คารณี พุสุวรรณภายะ (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ปัจจัยด้านอายุไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และจาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ เพื่อหาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน ด้วยวิธีเชฟเฟ่ พบว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันต่างจากผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี อย่างมีนัยทางสถิติที่ ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีอายุราชการน้อย ชีวิตการทำงานในสนามกับตำรวจตระเวนชายแดนที่ฐานปฏิบัติการยังไม่มากประสบการณ์ที่ต้องฝากชีวิตไว้กับเพื่อนร่วมงานยังไม่มีหรือมีน้อย และยังมีมุมมองที่จะเจริญก้าวหน้าในวิถีทางของการทำงาน พร้อมทั้งจะเปลี่ยนงานได้ทันทีที่มีโอกาสดีเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่คิดว่าดีกว่า จึงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ต่างจากผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี

**2.2.3 สถานภาพการสมรส** ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันเส้นทางคมนาคมในการเดินทางถึงฐานปฏิบัติการค่อนข้างสะดวก ทำให้การเดินทางกลับไปเยี่ยมครอบครัวหรือกลับภูมิลำเนาสามารถทำได้ตลอดเวลาที่ตำรวจตระเวนชายแดนได้พักและการติดต่อสื่อสารที่สะดวกครอบคลุมทั่วพื้นที่ จึงทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกับครอบครัวได้ตลอดเวลาเมื่อประสบปัญหาครอบครัวจึงสามารถแก้ไขได้ทันท่วงที จึงทำให้ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ การสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิศเรศ รุ่งรงค์รักษ์ (2540) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

**2.2.4 อายุงาน** ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าจากภาพลักษณ์ขององค์กรในสายตาประชาชนที่ว่า เป็นองค์กรที่ดีทำให้ตำรวจตระเวนชายแดนเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้เกิดความศรัทธา ความรัก เชื่อมั่นในองค์กรจึงส่งผลให้ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์

งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า ระยะเวลาในการทำงานไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**2.2.5 ระดับการศึกษา** ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ดำรงตำแหน่งชายแดนที่ปฏิบัติราชการส่วนใหญ่อยู่ในงานสนาม ทำให้มีความสัมพันธ์กันอย่างพี่น้อง และต่างก็มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ขอมรับเป้าหมายขององค์กรในระดับสูง และมีความทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานหรือองค์กรในระดับสูงเหมือนกัน จึงทำให้ดำรงตำแหน่งชายแดนที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คารณี พุสุวรรณภายะ (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**2.2.6 ประเภทงาน** ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทงานต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ตำแหน่งงาน และจากผลการวิจัยในครั้งนี้ เมื่อพิจารณาทางด้านรายได้ พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เพื่อหาความแตกต่างของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทงานที่ต่างกัน พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านสายงานปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรต่างจากฝ่ายสนับสนุน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายสนับสนุนส่วนใหญ่อยู่ในที่ตั้งปกติ ไม่ค่อยได้ออกไปใช้ชีวิตในงานสนาม ไม่ได้ร่วมกัน ร่วมนอน ร่วมอยู่ ร่วมงานกับดำรงตำแหน่งชายแดนที่ฐานปฏิบัติการ ชีวิตการทำงานเข้ามาเ็นกลับบ้านอยู่กับครอบครัว การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอาจมีน้อย จึงมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างจากสายงานปฏิบัติการที่ชีวิตการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในสนาม มีความเป็นเพื่อนเป็นพี่เป็นน้องกัน มีระบบความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการเป็นตัวเชื่อมโยง ขณะที่สายงานสนับสนุนมีความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ จึงทำให้ดำรงตำแหน่งชายแดนที่มีประเภทงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

**2.2.7 ชัยยศ** ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา แต่ละด้านก็พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อ องค์กรด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ระดับชั้นยศ ส.ต.ต. – ส.ต.อ. มีระดับความ

ผูกพันต่อองค์การด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วยต่างจากผู้ที่มีชั้นยศ ระดับ จ.ส.ต. – คต. ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในระดับชั้นยศ ส.ต.ต. – ส.ต.อ. ส่วนใหญ่ มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี (จำนวน 72 คนจากยอดรวม 79 คน) ซึ่งมีอายุตัวน้อย มีวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ อาจสูงกว่า และกำลังอยู่ในช่วงเริ่มการชีวิตการทำงานยังไม่ซึมซับกับวัฒนธรรมของหน่วย ชอบเที่ยวเตร่เมื่อมีโอกาส ชีวิตครอบครัวยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นหรือยังเป็นโสด และพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง เช่น ย้ายข้ามหน่วยงานหรือเปลี่ยนสายงาน จึงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วยมีระดับต่างจากระดับชั้นยศ จ.ส.ต. – คต. ที่ส่วนใหญ่มีอายุ ราชการและประสบการณ์ในตำรวจตระเวนชายแดนมากกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรชัย วัฒน วิเชียร (2541) ได้ศึกษาทัศนคติต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช พบว่า ตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันใน องค์การ

**2.2.8 รายได้** ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความ มุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์การ เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ เพื่อหาความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์การระหว่างผู้ที่มีรายได้แตกต่างกัน พบว่า กลุ่มผู้ที่มีรายได้น้อยมีระดับความ ผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มผู้ที่มีรายได้มากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มที่มีรายได้สูงมี ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานตำรวจตระเวนชายแดนนานกว่ากลุ่มผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ซึ่งแสดง ให้เห็นในอีกด้านว่า กลุ่มที่มีรายได้สูงกว่าได้ทำงานลงทุนกับตำรวจตระเวนชายแดนมานานแล้ว เสียโอกาสในการทำงานที่อื่น สอดคล้องกับแนวความคิด Side - bet ของ Becker (1960: 32) ที่ กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาพที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับลงทุนกับสิ่งนั้นๆ เช่น อายุ ระยะเวลาการทำงาน การเสียโอกาสทำงานที่อื่น บุคคลย่อมหวังสิ่งตอบแทนจากองค์การในระยะยาว เช่น บ้านหนึ่ง บ้านานู หากออกก่อนกำหนด เท่ากับการลงทุนที่สูญเปล่า ระดับความผูกพันจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพทุนที่ลงไปและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้จากองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพร้อม พรธณ บีหัตถกิจกุล (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพัน ต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่า รายได้ของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจต่อเงินเดือนและผลตอบแทน มีความผูกพันต่อองค์การ และวิชาชีพแตกต่างกัน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 พบแนวทางที่สามารถนำไปปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรให้สูงขึ้นได้ ดังนี้

3.1.1 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร องค์กรควรส่งเสริมให้ตำรวจตระเวนชายแดนทุกคนเล็งเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ ได้แก่ การสวดมนต์กราบพระพุทธรูปในพื้นที่ชายแดนซึ่งมีผลดีกับความมั่นคงของชาติ และความจำเป็นของการตั้งฐานปฏิบัติการในพื้นที่ชายแดนเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยแก่ประชาชนและชุมชน

3.1.2 ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย องค์กรควรชื่นชมตำรวจตระเวนชายแดนที่มาทำงานเต็มเวลาราชการทุกวันเป็นประจำ และตำรวจตระเวนชายแดนที่ไม่เคยลาพักผ่อน ประจำปีติดต่อกันหลายปี เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจให้เกิดแก่ผู้ที่มีความทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย และเพื่อแสดงให้ตำรวจตระเวนชายแดนคนอื่น ๆ ได้เห็นว่าการเป็นผู้ที่มีความทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วยย่อมได้รับผลดีเช่นกัน

3.1.3 ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร องค์กรควรสนับสนุนให้ตำรวจตระเวนชายแดนเกิดความภูมิใจที่เป็นตำรวจตระเวนชายแดนซึ่งมีเกียรติภูมิเท่ากับตำรวจหน่วยอื่นๆ และกล้าบอกกับผู้อื่นด้วย เพื่อให้ตำรวจตระเวนชายแดนเกิดความรัก ความภาคภูมิใจในงานของตนเอง และความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

3.1.4 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน คือ ควรจัดสรรให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีสวัสดิการที่ดี และมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและทั่วถึงกัน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกถึงความเสมอภาค ความยุติธรรมของผู้บริหารองค์กร เกิดความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งควรปลูกฝังความคิดและอุดมการณ์ให้ตำรวจตระเวนชายแดนรุ่นใหม่เน้นความรักความสามัคคีกัน และความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้ตำรวจตระเวนชายแดนรุ่นใหม่เกิดอุดมการณ์ และเกิดความรู้สึกรักองค์กร เพื่อลดการโยกย้ายออกจากองค์กรที่อาจเกิดขึ้นกับตำรวจตระเวนชายแดนรุ่นใหม่ได้

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนพื้นที่อื่น ๆ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ และเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนกับตำรวจภูธร เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่



•  
•  
• •

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กัลยา มหาอำนาจ (2544) “ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองงบประมาณ สำนักงาน  
แผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
“โครงการจัดการจัดหน่วยตำรวจตระเวนชายแดน” ค้นคืนวันที่ 16 พฤศจิกายน 2550 จาก  
<http://bpp33.bpp.police.go.th>
- จารุณี ธรนิตยกุล (2541) “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของหัวหน้ากับความพึงพอใจ  
ในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา” วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จूरีย์ อุตสาหะ (2542) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาล  
สังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ ปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์ (2537) “ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร” ภาคนิพนธ์  
ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์
- ฉัฐชาภรณ์ โพธิ์ทอง (2545) “ปัจจัยสุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2” วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- คารณีย์ พุสุวรรณกายะ (2550) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง สำนักปลัด  
กระทรวงแรงงาน” ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบ  
คณะพัฒนาระบบ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- คูสิต นำฝน (2529) “การถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหารกับความผูกพัน : ศึกษากรณีนักเรียน  
นายเรือ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต (สังคมวิทยา)  
คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ทวีวรรณ อินดา (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร” การศึกษาอิสระ ปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ธีระวัฒน์ นุมนานิต (2544) “ความผูกพันของตำรวจต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4 กองบัญชาการตำรวจนครบาล” ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นรัช ฌ วิเชียร (2541) “ทัศนคติต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช” วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นุชติมา รอบคอบ (2542) “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การเภสัชกรรม” ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- บุญชม ศรีสะอาด (2545) *วิจัยเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาสน์
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข (2538) “ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การ” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประภา ทองวัฒนา (2542) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ พยาบาลวิชาชีพ ในจังหวัดชัยนาท” วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- “ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2478” ค้นคืนวันที่ 16 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/>
- พงศ์สิริ ทัดศรี (2545) “ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11” ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พงษ์ศักดิ์ นาควิจิตร (2543) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนในกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43” ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์ (2549) “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข” วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- พจนานุกรมเว็บสเตอร์ (2550) “ความหมายของคำว่า Commitment” ค้นคืนวันที่ 15 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.websters.dictionary>

- พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541) “ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล (2541) “ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช” วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายา (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสหฟาร์มจำกัด” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- พัชรินทร์ สุภัทรอภินิชฐ์ (2543) “ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานการตลาด สำนักงานสาขาประจำประเทศไทย บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)” ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พัฒนสิทธิ์ เข้มเงิน (2547) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ภรณ์ กิรติบุตร (2529) *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร* กรุงเทพมหานคร O.S. Printing House
- ภัทรา แสงอรุณ (2543) “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ : กรณีศึกษา ฐานทัพเรือพังงา” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มณี ถาวรวิรวงศ์ (2536) “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุขในศูนย์บริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- มนตรา สัตถาผล (2548) “วิสัยทัศน์ และระบบบริหารของตำรวจตระเวนชายแดนยุคใหม่ ตามยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - 2550)” ใน *เอกสารศึกษาหลักสูตรผู้กำกับการ รุ่น 52 สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*

- รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อ  
องค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่”  
วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
องค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- รุ่งทิวา สุกแดน (2541) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ ในกรมประชา  
สงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์  
ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540) “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความเครียดในบทบาทกับ  
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียง  
เหนือ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหิดล
- วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด  
(มหาชน)” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- วีรพล พงษ์จิระศักดิ์ (2539) “ความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน  
ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการป้องกันและปราบปรามจลาจล” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศิริระ ยินเจริญ (2541) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของตำรวจอาชญากรรมและรักษาความ  
ปลอดภัย กองร้อยที่ 1 กองกำกับการรักษาและรักษาความปลอดภัย” วิทยานิพนธ์  
ปริญญา สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศุภพร สาครบุดร (2542) “ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่ง  
ประเทศไทยช่อง 11 กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมเกียรติ ธรรมนิยาย (2536) “ความรู้สึผูกพันต่อองค์การของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวน  
ชายแดน” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- สมชื่น นาคพลัง , สุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2547) “ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด ประเทศไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมพร อ้นศรี (2541) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาข้าราชการตำรวจในสังกัด สำนักงานตำรวจภูธรภาค 7” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สันต์ฤทธิ์ ลิ้มวีรพันธ์ (2550) “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทระยอง เพียวริฟาย์เออร์ จำกัด (มหาชน)” สารนิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์
- สุगरดา สุภคคิสันต์ (2540) “ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุนา ศิริบรรเกียรติ (2542) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต (สังคมวิทยา) คณะสังคมวิทยาและ มานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) “การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ” ภาคนิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย” สารนิพนธ์ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อาคม ไตรพยัคฆ์ (2549) “ความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- อิสเรศ รุ่งเรืองรักษ์ (2540) “ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน  
บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร  
มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Baker, H.S. (1960) “Note On Concept Of Commitment” *American Journal  
Of Sociology*. 66 (February): 32-33
- Bearse, L.N. (1984) “ A Development Of Measures Of Jop, Organization And Professional  
Commitment And An Evauation Of Their Relationship With Performance”  
*A Dissertation Of Bowling Green State University*.
- Buchanan, B. (1974) “Building Organization Commitment : The Socialization Of Managers  
In Work Organization.” *Administrative Science Quately*. 19 (March): 340,533
- Grusky, O. (1966) “Career Mobility And Organizational Commitment” *Administrative Science  
Quately*. 10 (March): 489
- Herbiniak, L.C. And J.A. Alutto. (1972) “Personal And Roll – Related Factor In The  
Development Of Organizational Commitment” *Administrative Science  
Quately*. 17(December): 556
- Kanter, R.M. (1968) “Commitment And Social Organization : A Study Of Commitment  
Mechanisms In Utopia Community” *American Sociological Review*. 33 (August):  
499
- Mowday, R.T., Steers, R.M., And Porter, L.W. (1982) *Employee – Organization Linkage :*  
*The Psychology Of Commitment Absenteeism And Turnover*. New York :  
Academic Press.
- Sheldon, M.E. (1971) “Investment And Involvement As Mechanism Producing Commitment To  
The Organization” *Administrative Science* (n.d.)
- Steers, R.M. (1977) “Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment”  
*Administrative Science Quately*. 22 (March) 46
- Yamane, Taro (1970) *Statistic On Introduction Analysis 2 ED*. Tokyo: John Weatherhill.

ภาคผนวก



•  
•  
•

**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

## รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

- |                            |   |
|----------------------------|---|
| 1. รศ. ดร. สุรพร เสียนสลาย | อาจารย์ประจำสาขา<br>มนุษยนิเวศศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช   |
| 2. พ.ต.อ. ลิขิต สุทธะพินทุ | รองผู้บังคับการ กองบังคับการการฝึกพิเศษ<br>กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน |
| 3. พ.ต.อ. มาโนช มีสกุลคุณ  | ผู้กำกับการ สถานีตำรวจภูธรพาน   |

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

### แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการ  
ตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3

1. แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแนวความคิด – ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันที่

เหมาะสม

2. แบบสอบถามนี้ สร้างขึ้นเพื่อการรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ในการทำ วิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็น  
ส่วนหนึ่งของ การศึกษาหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
การแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และจะนำมาศึกษาวิเคราะห์  
สรุปผลออกมาในภาพรวม เพื่อความถูกต้อง เชิงวิชาการเท่านั้น

พ.ต.ท. สุรวุฒิ พงศ์ทัศนระชาดา

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 334 อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

กรุณา ทำเครื่องหมาย  ลงหน้าข้อความที่ท่านเห็นว่าถูกต้องตรงกับความเป็นจริง

#### 1. เพศ

- ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

#### 2. อายุ

- ( ) 1. ต่ำกว่า 30 ปี ( ) 3. 41 - 50 ปี  
( ) 2. 31 - 40 ปี ( ) 4. 51 ปีขึ้นไป

#### 3. สถานภาพการสมรส

- ( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส  
( ) 3. หย่า - ร้าง

#### 4. ระยะเวลาในการรับราชการในหน่วยตำรวจตระเวนชายแดนถึงปัจจุบันไม่นับรวมวันที่คุณ

- ( ) 1. ต่ำกว่า 10 ปี ( ) 3. 21- 30 ปี  
( ) 2. 11- 20 ปี ( ) 4. สูงกว่า 30 ปี

#### 5. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ( ) 1. มัธยมศึกษา ( ) 4. ปริญญาตรี  
( ) 2. ปวช.- ปวส. ( ) 5. สูงกว่า ปริญญาตรี

#### 6. งานที่ปฏิบัติ

- ( ) 1. ฝ่ายปฏิบัติการ ( ) 3. ฝ่ายสนับสนุน  
( ) 2. ฝ่ายอำนวยการ

#### 7. ระดับชั้นยศ / ตำแหน่ง

- ( ) 1. ส.ต.ต. - ส.ต.อ. (ผบ.หมู่) ( ) 3. ร.ต.ต. - ร.ต.อ. (ผบ.มว/ปจผ.)  
( ) 2. จ.ส.ต. - คต. (ผบ.หมู่) ( ) 4. พ.ต.ต. ขึ้นไป

8. เงินเดือน / ค่าตอบแทนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับโดยรวมกันในปัจจุบัน

( ) 1. 10,001 - 20,000 บาท ( ) 3. 30,001 - 40,000 บาท

( ) 2. 20,001 - 30,000 บาท ( ) 4. สูงกว่า 40,000 บาท

**ส่วนที่ 2 ด้านความผูกพันต่อองค์กร**

ท่านมีความคิดเห็นและยอมรับกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด

ข้อ ที่	รายการ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<b>การยอมรับเป้าหมายขององค์กร</b>					
1.	ตำรวจตระเวนชายแดนทำให้ประชาชนและชุมชนพื้นที่แนวชายแดนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
2.	การสกัดกั้นปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่ชายแดนมีผลดีกับความมั่นคงของชาติ					
3.	ตำรวจตระเวนชายแดนยังจำเป็นต้องตั้งฐานปฏิบัติการในพื้นที่ชายแดนเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยแก่ประชาชนและชุมชน					
4.	การพัฒนาช่วยเหลือประชาชนพื้นที่ชายแดน ทูรกันดารให้มีความเป็นอยู่ที่ดี รู้หนังสือ เป็นงานที่ตำรวจตระเวนชายแดนไม่ควรทำ					
5.	ตำรวจตระเวนชายแดนยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งเกี่ยวกับงาน โรงเรียนในพื้นที่ชายแดนห่างไกล					
6.	ตำรวจตระเวนชายแดนในปัจจุบันมีมากเกินไปจนขาดความเชี่ยวชาญ					
7.	งานของตำรวจตระเวนชายแดนที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอยู่เสมอทำให้สับสน เบื่อหน่าย ท้อใจ					
8.	ท่านรู้สึกสุขใจกับการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดนบริเวณพื้นที่ชายแดน					

ข้อ ที่	รายการ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<b>ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย</b>					
1.	ท่านมาทำงานเต็มเวลาราชการ ทุกวันเป็นประจำ					
2.	ท่านไม่เคยลาพักผ่อนประจำปีติดต่อกัน หลายปีแล้ว					
3.	ท่านเต็มใจทำงานนอกเวลาราชการเพื่อทำงานให้สำเร็จ					
4.	ท่านไม่เหน็ดเหนื่อย ท้อใจ ที่ต้องทำงานหนักเพื่อหน่วยงาน					
5.	ท่านยินดีไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ยากลำบากและทุรกันดาร					
	<b>ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร</b>					
1.	มีความภูมิใจที่บอกใครๆ ว่าเป็นตำรวจตระเวนชายแดน					
2.	เมื่อย้ายออกจากสังกัดตำรวจตระเวนชายแดนแล้วถ้ามีโอกาสจะทำเรื่องย้ายกลับมาเป็นตำรวจตระเวนชายแดนอีก					
3.	ท่านคาดว่าจะเป็นที่ตำรวจตระเวนชายแดนต่อไปจนเกษียณอายุราชการ					
4.	ตำรวจตระเวนชายแดนมีเกียรติภูมิเท่ากับตำรวจหน่วยอื่นๆ					
5.	ท่านคิดว่าตัดสินใจผิดที่รักอาชีพตำรวจตระเวนชายแดน					
6.	เมื่อได้ยื่นข่าวก้าวถึงตำรวจตระเวนชายแดนในทางที่ไม่ดี ท่านพร้อมที่จะชี้แจงทันที					
7.	เมื่อมีโอกาสท่านจะย้ายออกจากตำรวจตระเวนชายแดนทันที					

**ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสม**  
**สำหรับตำรวจตระเวนชายแดน**

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การเชื่อมั่นยอมรับ วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร  
เต็มใจทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร  
มุ่งมั่น จงรักภักดี ที่จะเป็สมาชิกขององค์กรตลอดไป

1. ท่านมีความคิดว่ความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนในปัจจุบันเป็น  
อย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ท่านคิดว่า แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน  
ควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....



ภาคผนวก ค  
ผลการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้

## ผลการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้

### Reliability

[DataSet1] E:\เก็บข้อมูลแบบสอบถาม\ข้อมูล ความผูกพัน.sav

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded		
	(a)	0	.0
Total		30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	20

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปลอดภัย	128.07	307.789	.367	.897
ปราบยา	127.70	311.803	.370	.897
ตั้งฐาน	127.80	311.131	.468	.897
พัฒนาช่วย	128.23	294.047	.577	.893

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
รร.ตชด	128.53	286.740	.585	.893
งานมาก	129.07	320.064	-.042	.903
เบื่อน่าย	129.20	315.200	.089	.901
สุขใจชายแดน	128.57	297.840	.511	.894
ไม่ขาด	128.17	311.178	.243	.898
ไม่ลา	127.90	315.334	.245	.898
นอกเวลา	128.10	314.093	.310	.898
งานหนัก	128.17	312.420	.314	.898
ลำบาก	128.40	296.524	.621	.893
ภูมิใจ	127.90	302.645	.432	.896
กลับ.ชด	129.50	288.534	.656	.891
เกษียณ	129.33	283.333	.685	.890
มีเกียรติ	128.43	290.668	.574	.893
รักอาชีพ	128.70	283.872	.650	.891
แข็งแรง	127.93	305.720	.516	.895
ย้ายออก	129.80	301.062	.313	.899
รวม 20 ข้อ				.898

จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ วิธี Alpha Coefficients ได้ค่าแอลฟา ( $\alpha$ ) เท่ากับ .898

**ประวัติผู้วิจัย**

<b>ชื่อ</b>	พ.ต.ท. สุรวุฒิ พงศ์ทัศนระชาดา
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	11 กุมภาพันธ์ 2503
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์
<b>ประวัติการศึกษา</b>	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2526
<b>สถานที่ทำงาน</b>	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 334 อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่
<b>ตำแหน่ง</b>	ผู้บังคับกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 334 อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่