

หน้า ๑๐๑

**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน**

ดาบตำรวจหญิง พัลลภา จงหมื่นไวย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

**Factors Related to the Organizational Commitment of the Police in Special
Training Division, Border Patrol Police Bureau**

Pol.Sen.Sgt.Maj. Phanlapa Jongmunwai

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

**School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University**

2010

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ

กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ชื่อและนามสกุล ตาบตำรวจหญิง พัฒลา จงหมื่นไวย

แขนงวิชา บริหารธุรกิจ

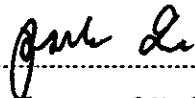
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

2. รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2553

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



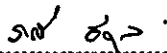
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์สมชาย นิรัญกิตติ)



กรรมการ

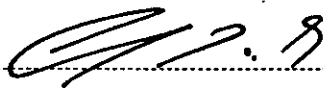
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)



กรรมการ

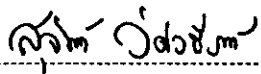
(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล)

พลตำรวจตรี



กรรมการ

(ยุทธนา ตุงคะเสน)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ

กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ผู้วิจัย ดาบตำรวจหญิง พัลลภา จงหมื่นไวย **รหัสนักศึกษา** 2513004644

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

(2) รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล **ปีการศึกษา** 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และ (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวนทั้งสิ้น 1,301 คน ใช้หลักการคำนวณของยามานะ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 310 ตัวอย่าง และมีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ ซึ่งใช้การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีแอลเอสดี และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่ำ ส่วนปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้าราชการตำรวจเห็นว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และนโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมาก ส่วนการบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การปานกลาง และ (3) แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ควรมีนโยบายการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล การบริหารต้องมีความโปร่งใสมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชาด้วยระบบคุณธรรม มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม การสร้างความเข้มแข็งในด้านการปลูกฝังความรัก ความสามัคคีต่อองค์การ โดยมีการปรับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนให้สูงขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันด้วย

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

Thesis title: Factors Related to the Organizational Commitment of the Police in Special Training Division, Border Patrol Police Bureau

Researcher: Pol.Sen.Sgt.Maj. Phanlapa Jongmunwai ; **ID:** 2513004644 ;

Degree: Master of Business Administration; **Thesis advisors:** (1) Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; (2) Dr. Ranee Esichaikul, Associate Professor;

Academic year: 2010

Abstract

The purposes of this research were to: (1) study the level of organizational commitment of the police in Special Training Division, Border Patrol Police Bureau; (2) study the factors related to organizational commitment of the police in Special Training Division, Border Patrol Police Bureau; and (3) suggest increase organizational commitment of the police in Special Training Division, Border Patrol Police Bureau.

The population in this survey research were 1,301 police officers of Special Training Division, Border Patrol Police Bureau. Sample size was 310 police officers which were calculated by Yamane's formula. and from stratified random sampling. Data were collected by as questionnaire. Data were analyzed as percentages, mean, standard deviation, t-test, F-test with the pair differences using LSD, and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that : (1) the police officers in Special Training Division, Border Patrol Police Bureau had level of organizational commitment as a whole at the high level; (2) personal factors of gender and class rank related to the organizational commitment with statistically significant at the .05 level. The police officials with ranks higher levels of organizational commitment will be more police officers with lower-level rank. The management factors related to organizational commitment as a whole at the high level. And that the police officers. Type of work practices. Relationships with supervisors and colleagues. And policy administration is associated with more organizational commitment. The command. Salary and benefits associated with moderate organizational commitment; and (3) a guideline to increase organizational was that a policy of operation with principles of good governance should have stone. The management must be transparent justice system in the area with superior moral system performance evaluation fairness, strengthening of the organizational unity, the salary adjustment, higher performance compensation, various benefits to suit the present cost of living.

Keywords: Organizational commitment, Police, Special Training Division, Border Patrol Police Bureau.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จเป็นอย่างยิ่งจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ และ รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง ในการวิจัยครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของสาขาวิชาวิทยาการจัดการ ที่ได้ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนวคิด ตลอดจนให้คำปรึกษาที่ดีตลอดมา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขา ทุกท่านที่ได้ช่วยดูแล ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สมชาย นีร์ฤกิตติ และ พลดำรวจรีย์ ยุทธนา ตุงคะเสน กรรมการสอบ คณะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือและสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับกำลังใจทางด้านการศึกษาโดยตลอด จากครอบครัวและคนพิเศษ ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน เพื่อน ๆ MBA 8 สำหรับมิตรภาพและกำลังใจที่มีให้กัน จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้ได้ทั้งความรู้ ได้ทั้งมิตรภาพอันดี อีกทั้งประสบการณ์ รวมถึงความเชี่ยวชาญด้านวิชาการที่เพิ่มขึ้น ผู้วิจัยมีความภาคภูมิใจในความเป็นนิสิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาราชเป็นอย่างยิ่ง

พัลลภา จงหมื่นไวย

กันยายน 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	13
ลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	53
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงาน	58
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การ	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน	68
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	76
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุปการวิจัย	78
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะ	90
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	99
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	100
ข แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อคำถามรายด้าน และรายชื่อที่ใช้ในการวิจัย	102
ค แบบสอบถาม	107
ประวัติผู้วิจัย	116

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ สังกัด ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาค 53	53
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยลักษณะบริหารงาน 58	58
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยลักษณะบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 59	59
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยลักษณะบริหารงาน ด้านนโยบายการบริหาร 60	60
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยลักษณะบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 61	61
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยลักษณะบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา 62	62
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยลักษณะบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน 63	63
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับ ความผูกพันต่อองค์การ 64	64
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความภาคภูมิใจและความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 65	65
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ 66	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์การ.....	67
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1.....	68
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2.....	69
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3.....	70
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4.....	70
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5.....	71
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ.....	72
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 6.....	73
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 7.....	73
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 8.....	74
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 9.....	75
ตารางที่ 4.22 แสดงความถี่และร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	76
ตารางที่ 5.1 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	81

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ผลงานของ Steers (1977)	25
ภาพที่ 2.2 ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีผลต่อความผูกพันในองค์การ	26
ภาพที่ 2.3 ผังโครงสร้างองค์การ กองบังคับการฝึกพิเศษ	40

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานยุคใหม่ที่ต้องมีการพัฒนาคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เพื่อทันต่อความก้าวหน้าของวิทยาการสมัยใหม่ และสามารถพัฒนาได้อย่างสอดคล้องกับความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศที่มีความก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ ซึ่งเป็นกลไกที่ต้องขับเคลื่อนการดำเนินการต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อสนับสนุนผลักดันและส่งเสริมให้กระบวนการต่าง ๆ ในทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งภาครัฐและเอกชนให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ของประเทศ เนื่องจากที่ผ่านมาการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการยังขาดระบบและกลไกที่เหมาะสมและมีคุณภาพในการคัดเลือกสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในหน่วยงาน ตลอดจนจนถึงขาดระบบและกลไกการประเมินบุคลากรเพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

องค์การสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและเอกชนในสังคมเศรษฐกิจเน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) ถือว่าทรัพยากรบุคคลอันเป็นทรัพย์สิน (Asset) ขององค์การนั้น มีสภาพเป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์การ หากทุกคนในองค์การได้พบกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถ แสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และองค์การก็สามารถทำให้บุคลากรเข้าถึงเป้าหมายในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเองได้ เช่น ความต้องการที่จะปฏิบัติงาน ความปรารถนาที่จะมีทักษะ หรือการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลสำคัญในองค์การ ได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญขององค์การ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น บุคลากรเหล่านั้นมีความตั้งใจ

ที่จะทุ่มเทพลังกาย พลังใจ ให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเกิดความจงรักภักดีมีความผูกพันต่อองค์กร มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นตลอดไป

กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการวิเคราะห์หาค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างและพัฒนา หลักสูตรระบบการเรียนการสอนจัดฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตำรวจ และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในกิจการของตำรวจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสม และความต้องการของแต่ละพื้นที่ ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานดังกล่าวจะต้องยึดมั่นถือมั่นในอุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดนอย่างแท้จริง เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมิได้มีผลประโยชน์ใด ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องทั้งสิ้น จึงทำให้ภาพลักษณ์ของตำรวจตระเวนชายแดนเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอกเสมอ ในทางตรงข้ามตำรวจตระเวนชายแดนจะได้รับความสำคัญจากผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นอันดับท้าย โดยเฉพาะการบริหารกำลังพล การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ งานในหน้าที่มีมากกว่ากำลังพลที่มีอยู่จริง จึงทำให้มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการตำรวจลดน้อยถอยลง มีความประสงค์ที่จะโอน-ย้ายออกทันทีเมื่อมีโอกาสหรือตามวาระของการโอน-ย้าย ข้าราชการตำรวจจากสังกัดอื่นก็ไม่มี ความประสงค์ที่จะโอน-ย้าย เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ จากข้อมูลฝ่ายกำลังพลของหน่วย พบว่าในปัจจุบันปีงบประมาณ พ.ศ.2553 อัตรากำลังพล อัตราอนุญาต 2,380 ตำแหน่ง อัตราบรรจุจริง 1,301 คน อัตราว่าง 1,079 คน จะเห็นได้ว่าอัตราว่างมีสูงมาก ซึ่งแตกต่างจากอัตราอนุญาตจำนวนเกือบครึ่ง (อ้างอิง หนังสือ ฝอ.1 บก.อก.บช.ตชต. "รายงานสถานภาพกำลังพล ประจำเดือน มกราคม 2553" ลง วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2553)

จะเห็นได้ว่า "ความผูกพันต่อองค์กร" เป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจางาน และสามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้ (วิโรจน์ สว่างเดือน 2547: 1) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายยอมรับนโยบายและการบริหารขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท มีความพยายามอย่างมาก

เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่ละทิ้งจากองค์กรไป การที่บุคลากรมีการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดีในด้านกำลังกายที่ทุ่มเทให้กับองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความเสียสละและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนางานและองค์กรให้มีความก้าวหน้าในโอกาสต่อ ๆ ไป ซึ่งความผูกพันนี้จัดว่าเป็นสัมพันธภาพทางใจระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับองค์กรตลอดไป (อิทธิพันธ์ สันทัศน์: ออนไลน์) ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แสดงออกทางพฤติกรรมที่องค์กรไม่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้น เช่น ปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ขาดความรับผิดชอบ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ยอมรับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร การลาออกหรือการโอน-ย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย แต่การที่คนจะทำงานอยู่กับองค์กรได้นั้นไม่ใช่เรามองแต่เพียงด้านของคนทำงานเพียงด้านเดียว แต่ยังต้องมองในด้านขององค์กรด้วย ซึ่งในด้านขององค์กรนั้นมีปัจจัยค่อนข้างหลากหลายที่มีอิทธิพลที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความผูกพันของคนกับองค์กร (อิทธิศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ 2550: 52)

ดังนั้น ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” ผลจากการวิจัยครั้งนี้เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงอันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความจงรักภักดีและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมที่จะนำพาให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สุขต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

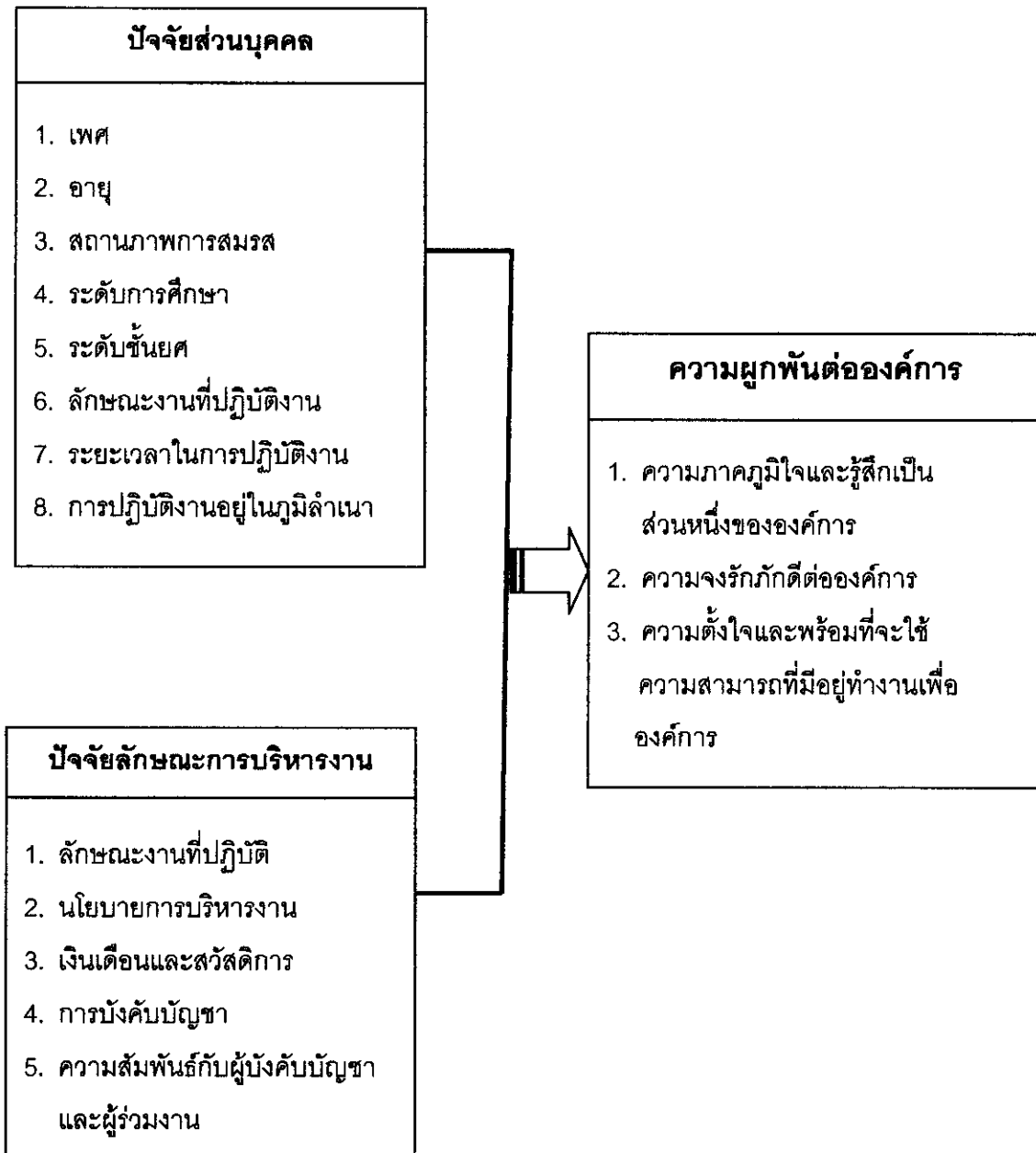
2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความผูกพันต่อ
องค์การ พบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัยด้วยกันที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันระหว่าง
องค์การกับบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้นำปัจจัยเหล่านั้นในบางปัจจัยที่ผู้วิจัยเห็นว่า
สำคัญและน่าจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
ตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มาใช้ในการศึกษา สำหรับ
ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้วิจัยมีความเห็นว่า น่าจะมี
ความสำคัญกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะการ
บริหารงานจะมีความแตกต่างกันในแต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความ
ผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวมานี้ มาสร้าง
เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variables)

ตัวแปรตาม
(Dependent Variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีเพศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.2 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.3 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.4 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.5 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.6 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.7 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.8 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาคที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.9 ปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวนทั้งสิ้น 1,301 คน (ในปีงบประมาณ 2553) ใช้หลักการคำนวณ Yamane's ที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างในระดับความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ตามสูตร ดังนี้
$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บสำรวจข้อมูล

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.05

แทนค่าเพื่อหาค่า n จำนวนตัวอย่างที่จะทำการเก็บสำรวจข้อมูลจะได้ค่า

$$n = \frac{1,301}{1 + 1,301(0.05)^2}$$

n จำนวนตัวอย่างที่จะทำการเก็บสำรวจข้อมูล = 310 ตัวอย่าง

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 310 คน

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง จากขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 310 ตัวอย่าง นั้น สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาในแต่ละหน่วยงาน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

กลุ่มประชากรจำแนกตามสถานที่ต่าง ๆ ตามภูมิภาคทั่วประเทศ ดังนี้

5.2.1 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

5.2.2 กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ค่ายพระรามหก เลขที่ 1281 ถนนเพชรเกษม ต.ชะอำ อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120

5.2.3 กองกำกับการ 2 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ค่ายพระยาสุรสีห์ เลขที่ 180 หมู่ 4 ต.วังเย็น อ.แปลงยาว จ.ฉะเชิงเทรา 24190

5.2.4 กองกำกับการ 3 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ค่ายพระยอดเมืองขวาง ถนนแจ้งสนิท ต.แจระแม อ.เมือง จ.อุบลราชธานี 34000

5.2.5 กองกำกับการ 4 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ค่ายเสนีร์ณยุทธ ต.หนองบัว อ.เมือง จ.อุดรธานี 41000

5.2.6 กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ค่ายนเรศวรมหาราช เลขที่ 231 ถนนโชตนา ต.อินทขิล อ.แม่แตง จ.เชียงใหม่ 50150

5.2.7 **กองกำกับการ 6 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน** ค่ายรามคำแหงมหาราช เลขที่ 147 หมู่ที่ 4 ถนนจรดวิถีถ่อง ต.เมืองเก่า อ.
เมือง จ.สุโขทัย 64210

5.2.8 **กองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน** ค่ายศรียานนท์ ต.บางเก่า อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120

5.2.9 **กองกำกับการ 8 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน** ค่ายศรีนครินทรา เลขที่ 43 หมู่ 7 ต.ถ้ำใหญ่ อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช 80110

5.2.10 **กองกำกับการ 9 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน** ค่ายท่านมุก 95 หมู่ 5 ถนนเพชรเกษม ต.เขามี่เกียรติ อ.สะเดา จ.สงขลา
90170

5.2.11 **ศูนย์ฝึกสุนัขตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน** ถนนเพชรเกษม ต.ชะอำ อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120

5.3 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** จะทำการศึกษาความผูกพันของข้าราชการตำรวจ กอง
บังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัย
ลักษณะการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ

5.4 **ขอบเขตด้านเวลา**

ระยะเวลาในการทำวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2552 ถึง เดือน ตุลาคม 2553

5.5 **ขอบเขตด้านตัวแปร**

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปร
ตาม (Dependent Variables) ดังต่อไปนี้

5.5.1 **ตัวแปรอิสระ** แบ่งได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัย
ลักษณะการบริหารงาน

1) **ปัจจัยส่วนบุคคล** ได้แก่

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) สถานภาพการสมรส
- (4) ระดับการศึกษา
- (5) ระดับชั้นยศ
- (6) ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน
- (7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- (8) การปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนา
- 2) ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ได้แก่
- (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - (2) นโยบายการบริหารงาน
 - (3) เงินเดือนและสวัสดิการ
 - (4) การบังคับบัญชา
 - (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

5.5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ

- 1) ความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
- 2) ความจงรักภักดีต่อองค์การ
- 3) ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์การ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับนโยบายการบริหารงานขององค์การ มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทพลังกาย พลังใจ กับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ และมีความพยายามที่จะเรียนรู้ พัฒนาความรู้ หาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่เสมอ ไม่ละทิ้งจากองค์การไป การที่บุคลากรมีการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดี มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มุ่งหวังประโยชน์ส่วนรวม โดยมีได้หวังประโยชน์ส่วนตนแต่อย่างใด มีศักยภาพในการทำงานทุ่มเทจิตใจให้มีความรู้สึกรักผูกพันกับองค์การที่ปฏิบัติงาน มีความเสียสละและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา และองค์การให้มีความก้าวหน้าในโอกาสต่อ ๆ ไป

6.2 องค์การ หมายถึง กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

6.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ มี 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล กับ ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ซึ่งได้ทำการศึกษาใน 5 ปัจจัย ดังนี้

6.3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายนั้น

6.3.2 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่องค์การและบุคลากรต้องประพฤติปฏิบัติ ซึ่งมีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงสภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจในงานและความพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การ ตลอดจนการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันในองค์การ

6.3.3 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการพิจารณาด้วยความยุติธรรม มีกฎเกณฑ์ รูปแบบที่มีมาตรฐาน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ทุนการศึกษาบุตร เงินตอบแทนพิเศษจากตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ สนับสนุนทุนการศึกษาต่อ ที่อยู่อาศัย อาหารกลางวัน บริการรับ-ส่งบุตรหลาน (รถโรงเรียน) เป็นต้น

6.3.4 การบังคับบัญชา หมายถึง การใช้อำนาจในการปกครองกำกับดูแล และการบังคับบัญชา ใ้วางใจในการปฏิบัติงาน มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคลากรในองค์การ

6.3.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ประสานงานไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การให้ความร่วมมือสามารถปฏิบัติงานร่วมกันและปฏิบัติงานแทนกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดังต่อไปนี้ คือ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

7.3 ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรให้อยู่ปฏิบัติงานใน กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ให้ดีและนานยิ่งขึ้น

7.4 ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าสำหรับผู้ที่สนใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในโอกาสต่อ ๆ ไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารเพื่อเป็นกรอบในการวิจัย ซึ่งมีวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.4 ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ถือว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การจำนวนมาก ทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ความหมายไว้ หลายท่านดังนี้

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1991: 290) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ ที่เกิดจากพนักงานรู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และมีส่วนร่วมกับองค์การ ซึ่งจะมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถให้กับองค์การ
3. มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990: 3) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การ เกิดขึ้นได้จากลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความสำเร็จ หรือความเป็นหนี้บุญคุณที่ทำให้ต้องอยู่ในองค์การต่อไป

มาวเดย์ และคณะ (Mowday et al., 1979: 244) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับของการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีต่อองค์การ เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลแต่ละคนเต็มใจจะอุทิศตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ไฮเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1990: 52) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ทศนคติที่สะท้อนความรู้สึกร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การเป็นการ

รับรู้ถึงความเกือหนุนขององค์การที่มีต่อสมาชิก ส่งผลให้สมาชิกเกิดความอดุสสาหะ และตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ

รอบบินส์ (Robbin 1993: 7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบของการมีความจงรักภักดี การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การที่ตนเองสังกัดอยู่

Alpha Measure (อ้างถึงใน สวณีย์ แก้วมณี, 2549: 11) ได้ให้คำจำกัดความของ Employee Engagement คือระดับของคำมั่นสัญญาและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์การและค่านิยมขององค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต (2542: 741) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

“ผูกพัน ก. มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ เป็นต้น ; ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม...

ทวิวรรณ อินดา (2546: 24) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ มีความภูมิใจในองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมทั้งความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

จิโรจน์ สว่างเดือน (2547: 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในแง่บวกที่พนักงานมีต่อองค์การที่เขาร่วมงานด้วยมาเป็นเวลานานพอสมควร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้พลังงานในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความจงรักภักดีต่อองค์การจนกระทั่งบางคนอาจมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ จึงไม่มีความคิดที่จะออกจากองค์การนั้นไป

บุญโญภาส สุวรรณวัฒน์ (2548: 10) กล่าวว่า ลักษณะโดยทั่วไปของความผูกพันต่อองค์การ จะกล่าวถึงลักษณะของการดำรงสภาพความเป็นสมาชิกในองค์การของบุคคล จากความรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่ผูกติดกับการกระทำให้ระยะเริ่มต้นและต่อเนื่องจนกลายมาเป็นพันธกิจที่ผูกพันบุคคล ด้วยการแสดงออกซึ่งความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์การ การยินยอมทำตามและให้การสนับสนุนต่อกิจกรรมขององค์การ

จรรยา สุกิจจวนิช (2550: 12 - 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งมีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การยอมรับแนวทางการบริหารงาน หมายถึง การที่บุคลากร

ยอมรับว่า แนวทางการบริหารของผู้บริหาร เป็นแนวทางที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน เช่น การยอมรับเป้าหมาย และนโยบายขององค์กร การยอมรับรายละเอียด และขอบเขตของงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน การยอมรับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบต่าง ๆ การปฏิบัติตามคำสั่ง 2) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน หมายถึง การแสดงถึงความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น การปฏิบัติงานให้เสร็จ แม้จะล่วงเวลางานไปแล้ว การศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาและปรับปรุงงานอยู่เสมอ การมาทำงานสม่ำเสมอ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การแสดงถึงความรักและความปรารถนาดี เช่น การใช้วัสดุ และทรัพย์สินขององค์กรอย่างรู้คุณค่าและระมัดระวัง การมีใจรักงานบริหาร และการสร้างชื่อเสียงที่ดีให้กับองค์กร

ทัศนีย์ สร้อยฟ้า (2550: 24) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นผลรวมที่เกิดจากสภาวะทางจิตที่มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ ความรู้สึกผูกพันทางด้านภารกิจอยู่ และความรู้สึกผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน

ธัชพล จันทร์ประสิทธิ์ (2550: 7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร

ณัฐพรพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 105 - 106) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมองคือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side – bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์การ (Individual - Organizational Goal - Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์การเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- 2.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ และ
- 2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการกระทำต่อองค์การ ด้วยความภาคภูมิใจว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความตั้งใจ ทุ่มเทความรู้ความสามารถทั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นดัชนีบ่งชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และยังเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรต้องการคงอยู่ในองค์การ เพื่อมีส่วนร่วมในผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การต่อไป

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารงานและการพัฒนาองค์การ ดังความเห็นของนักวิชาการต่อไปนี้

สเตียร์ส (Steers 1977: 46) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันในองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ที่สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบองค์การโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันในองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันในองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990: 1 - 18) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การในลักษณะที่แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological State) ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นความปรารถนา (Want) ของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ หากสมาชิกขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูง เขาก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ เป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานต่อไปในองค์การ เนื่องจากเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับการเลือกออกไปจากองค์การ บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การแบบนี้สูง เขาจะรู้สึกว่าการอยู่กับองค์การนี้ต่อไปเป็นเรื่องของความจำเป็น (Need) หรือการขาดโอกาสทางเลือก

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันต่อองค์การซึ่งเกิดจากความรู้สึกของบุคคลว่าเขาควรจะทำ (Ought) อยู่ทำงานกับองค์การนั้นต่อไป เป็นเรื่องของจรรยาบรรณหรือจิตสำนึกว่า เขาควรจะทำงานอยู่ในองค์การเดิมมากกว่าการย้ายออกไปจากองค์การนั้น

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron 2000: 169 - 179) ให้แนวคิดว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับที่บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ ให้ความสนใจในทุกสิ่งทุกอย่างขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนี้จัดแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันต่อแบบต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ทำงานในองค์การต่อไป

2. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความมุ่งมั่นที่จะทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

3. ความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน (Normative commitment) เป็นความสำนึกการยอมรับในข้อตกลงต่าง ๆ ในการทำงานทุกอย่างเพื่อองค์การ

ทวีวรรณ อินดา (2546: 25) เห็นว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ คือ 1) เป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์การ 2) เป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการหรือความต้องการของสมาชิก องค์การกับเป้าหมายขององค์การ 3) เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ 4) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก 5) สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกองค์การได้

ไวโรจน์ สว่างเดือน (2547: 16) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือ ความผูกพันในงานของพนักงานเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีความสำคัญต่อผลขององค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร หรือมีความผูกพันในงานสูง ย่อมจะทำให้องค์กรได้รับผลการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย การที่ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้น ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นได้

บุญญภาส สุวรรณวัฒน์ (2548: 12) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังสามารถใช้ทำนายอัตราเข้า – ออกจากงานได้ ดีกว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพอใจในงาน

สวณีย์ แก้วมณี (2549: 12) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และผลงานที่เป็นเลิศทางธุรกิจ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะคงอยู่คู่กับองค์กร และเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ รวมไปถึงการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมีกำไรสูงสุด ซึ่งเป็นมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุก ๆ องค์กรต้องรักษาไว้

สุพานี สฤกษ์ภูวนิช (2549: 561) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นผลที่ต่อเนื่องจากการสร้างทีมงาน (Team Building) การสร้างทีมงานเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคลภายในกลุ่มงาน และภายในองค์กรให้เกิดขึ้น โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและมีเป้าหมายเพื่อ

1. สร้างสปิริตของกลุ่ม ก่อให้เกิดเป็นความผูกพัน ความไว้วางใจ เชื่อใจ เปิดเผย และจริงใจต่อกันภายในกลุ่ม ภายในองค์กร
2. มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานร่วมกัน
3. มีการประสานงานความร่วมมือ

4. นำมาซึ่งการดำเนินกิจกรรมหรือดำเนินการให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ทั้งเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายขององค์การ

กล่าวโดยสรุป การสร้างทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์การ องค์การใดมีบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีการประสานงาน และทำงานร่วมกันก่อให้เกิดเป็นความรัก ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผูกพันต่อสถานที่ปฏิบัติงาน หรือองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งตนเอง ของทีม และองค์การ

จิรภา สุกิจจวนิช (2550: 16 - 17) สรุปประเด็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนเอง

นิชาภา ปัญจมาวัฒนา (2550: 20) ได้ให้แนวคิดถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ พอสรุปได้ดังนี้

1. เพิ่มผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น (Mathieu, and Zajac, 1990)

2. เพิ่มพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Meyer et al., 2002)

3. ลดอัตราการขาดงานของพนักงาน (Buchanan, 1974; Luthans, 1998)

4. ลดความเครียดและความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับการทำงาน (Meyer et al., 2002)

อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์ (2551: 32) กล่าวโดยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและต่อตัวองค์การ เพราะเป็นดัชนีบ่งชี้ประสิทธิภาพใน

การทำงานของบุคคล และเป็นแรงผลักดันให้บุคคลต้องการคงอยู่ในองค์การ เพื่อมีส่วนร่วมในผลสำเร็จขององค์การ

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมและมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ซึ่งหากบุคลากรในองค์การมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ก็จะเกิดแรงผลักดันให้มีการประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถเป็นตัวอย่างที่ผลสำเร็จในงานขององค์การได้

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาเรื่องนี้จะใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยจะใช้ทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อแสดงแนวคิดพื้นฐานที่ก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การ ดังนี้

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theory)

Olsen (1987: 90 - 92) ได้กล่าวถึง หลักพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนไว้ว่า การปฏิสังสรรค์ทางสังคมจะเริ่มขึ้น เมื่อผู้กระทำทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์การให้บางสิ่งบางอย่างแก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังว่าจะได้รับประโยชน์ตอบแทนที่ต้องการบางประการกลับคืน ถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบในลักษณะที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนก็เกิดขึ้น แรงดึงดูดใจพื้นฐานและธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนนี้ สามารถเกิดขึ้นได้หลาย ๆ รูปแบบ กล่าวคือ ผู้กระทำแต่ละคนมีสิ่งของ (objects) ซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งต้องการ และแต่ละฝ่ายสามารถตอบสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้ อย่างไรก็ตาม การแลกเปลี่ยนจะดำเนินไปตามหลักพื้นฐานของการปฏิสังสรรค์แลกเปลี่ยนคือ บุคคลแต่ละคนซึ่งให้รางวัล (Rewards) แก่ผู้อื่น ทำให้เกิดภาระแก่ผู้รับ ดังนั้นเพื่อปลดเปลื้องภาระรับผิดชอบนี้ ฝ่ายผู้รับจะต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนกลับคืนแก่ฝ่ายผู้ให้ ทั้งสองฝ่ายมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสิ่งของของเขาให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งมากขึ้น เพื่อจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งเพิ่มสิ่งของในการแลกเปลี่ยนและหลีกเลี่ยงการเป็นหนี้บุญคุณ

ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในช่วงแรก อาจจะไม่แน่นอนเสียทีเดียวเว้นแต่ผู้มีส่วนจะมีบรรทัดฐานของการถ้อยที่ถ้อยอาศัยต่อกัน (norm of reciprocity) คือ เมื่อฝ่ายหนึ่งมอบสิ่งของให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่เป็นผู้รับมีหน้าที่ที่จะต้องให้กลับคืน หรือถูกบังคับด้วยอำนาจ

ภายนอกบางประการไม่มีผู้กระทำคนไหนได้รับประกันว่าการกระทำในครั้งแรกของเขาจะได้รับ การโต้ตอบจากอีกฝ่ายหนึ่งถ้าการกระทำครั้งแรกไม่ได้รับโต้ตอบการแลกเปลี่ยนจะสิ้นสุดลงอย่าง รวดเร็ว อย่างไรก็ตามเพื่อป้องกันผลประโยชน์ของตัวเอง โดยปกติแล้ว ผู้ที่ได้รับจะนำไปสู่การคืน ผลประโยชน์ชดเชยบางประการตอบแทนในทางตรงกันข้ามเป็นการยากที่เขาจะได้รับผลประโยชน์ กลับคืนจากฝ่ายแรก ดังนั้นเพื่อผลประโยชน์ของตัวเองจำเป็นต้องโต้ตอบ เพื่อให้ได้ประโยชน์ตอบ แทนเพิ่มขึ้นในอนาคต

แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องทัศนคติ

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ แท้จริงเป็นการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ ของบุคลากรที่มีต่อองค์การ การเรียนรู้เกี่ยวกับทัศนคติ จึงมีประโยชน์ต่อการศึกษา เรื่องความ ผูกพันที่จะทำให้ผู้วิจัยเข้าใจมากยิ่งขึ้น

สุพานี สุษฎ์วานิช (2549) กล่าวว่า ทัศนคติที่องค์การต้องการมี 3 ประการคือ

1. ความพอใจในงาน โดยตามความหมายของ Robbins (2003) อธิบายว่าเป็น ความรู้สึกบวกกับงาน พพอใจในการทำงาน คนที่มีความพอใจในการทำงานจะรู้สึกดีที่ได้ทำงานนี้ ภาคภูมิใจในงาน สนุกกับการทำงาน ในขณะที่ Blum and Naylor (1968) ให้นิยามว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติโดยรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นผลมาจากทัศนคติในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน อันได้แก่ ผลตอบแทน การควบคุมดูแล สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สุขภาพ อารมณ์ และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในขององค์การ สถานะทางสังคม กิจกรรมต่าง ๆ ภายในขององค์การ เป็นต้น

2. ความผูกพันตนเองกับงาน โดยตามความหมายของ Robbins (2003) คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและอุทิศตนให้กับงาน รับผิดชอบงาน ชอบทำงาน และอยากให้งาน สำเร็จ อยากให้ผลงานออกมาดี และ Kanungo (1979) ให้ความหมายว่า ความผูกพันในงานเป็น ภาวะทางจิตวิทยาที่บุคคลมีความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน และรับรู้ว่า งานมีพลังที่จะตอบสนอง ความต้องการที่เฉพาะเจาะจงและความคาดหวังของเขา

3. ความผูกพันกับองค์การ คือ ความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกร่วม และทำจนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้วยเหตุที่องค์การ เป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จ สร้างประโยชน์ให้กับสังคม และให้โอกาสแก่พนักงาน

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 64) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านความผูกพันกับองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง จะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของบุคคลสามารถเป็นเครื่องชี้วัดการออกจากงานได้ดีกว่าการคาดคะเนโดยความพอใจในงาน

รอบบินส์, สตีเฟนส์ พี. (2547: 153) กล่าวว่าผู้บริหารในองค์กรจะสนใจทัศนคติของพนักงานในองค์กรเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติ 4 ประการ คือ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หากพนักงานมีความพึงพอใจสูง แสดงว่าทัศนคติในทางบวก

2. ความเกี่ยวข้องกับงานมากหรือน้อย (Job Involvement) พิจารณาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วม (Participate) กับงานมากน้อยเพียงใด ถ้าพนักงานเห็นความสำคัญของงานมากแสดงว่ามีทัศนคติในทางบวก

3. ความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Commitment) มากหรือน้อยพนักงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะมีความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่อองค์กรสูง

4. พฤติกรรมที่พนักงานไม่เพียงแต่ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ยังเป็นพนักงานที่ดีโดยช่วยเหลือเพื่อนในทีม (Organizational Citizenship Behavior (OCB)) อาสาทำงานต่าง ๆ ในองค์กร หลีกเลี่ยงความขัดแย้งในการทำงาน ฯลฯ ผู้บริหารองค์กรทั้งหลายอยากให้พนักงานในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรในลักษณะ OCB นี้

1.4 ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549: 99) กล่าวถึงความผูกพันกับองค์กรว่า มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจากความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 106-107) ได้มีนักวิชาการชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์การมีเหตุผลที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์การต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้

2. ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective Commitment) เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน

3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ (Normative Commitment) ความผูกพันแบบนี้เกิดความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์การ เพราะแรงกดดันบังคับ

สวณีย์ แก้วมณี (2549: 13 - 14) ให้ความเห็นถึงปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานว่า มีดังนี้

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ประสบความสำเร็จ (Being part of a winning organization) หากพนักงานได้ทำงานในองค์การที่มีผลประกอบการดีเด่น หรือเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้นำทางการตลาด มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสม จะมีส่วนผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

2. การได้ทำงานให้แก่ผู้นำที่ตนเองชื่นชอบ (Working for admired leaders) การที่พนักงานได้ทำงานกับผู้นำที่ตนเองรักหรือชื่นชอบจะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งหัวหน้างานที่พนักงานชื่นชอบเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

3. การมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (Having positive working relationships) หากพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานอย่างมืออาชีพ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อองค์การ

4. การได้ทำงานที่มีความสำคัญ (Doing meaningful work) พนักงานต้องการทำงานที่มีกระทบต่อองค์การ เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับองค์การและลูกค้าได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

5. การได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่า (Recognition and appreciation) การได้รับการยกย่องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดความผูกพันในองค์การ ซึ่งไม่ได้หมายถึงรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังมีหมายถึง ความชื่นชมโดยตรงจากผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้

แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณค่าและสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจให้ได้รับการยอมรับจากองค์กรด้วย

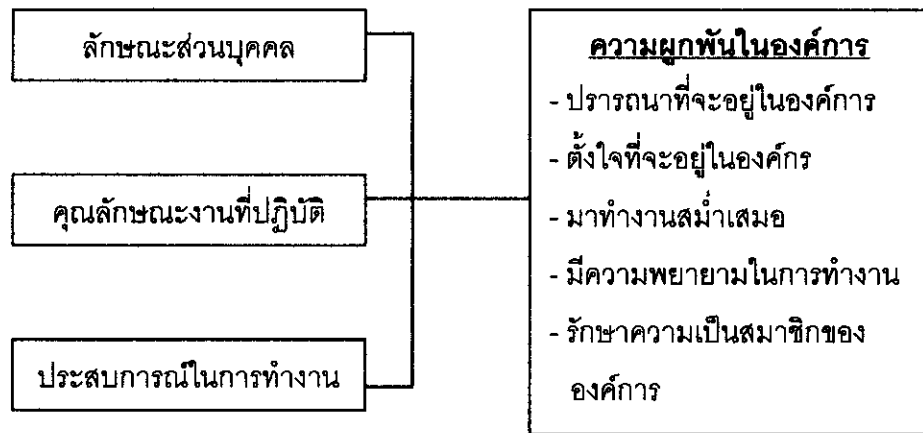
6. การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุล (Living a balanced life) องค์กรที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และทำให้พนักงานสามารถมีชีวิตอยู่ที่สมดุลได้ จะได้รับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งที่ตอบแทนการมีชีวิตอยู่ที่สมดุลของพนักงานไม่ได้หมายความว่า พนักงานไม่จงรักภักดีต่อองค์กร แต่หมายถึง การที่พนักงานต้องการสามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้ ไม่ใช่มีชีวิตอยู่กับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

สตีเยร์ส (Steers 1977: 46 - 66) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 กลุ่มคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อาชีพ ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Job Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for Optional Interaction)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานภายในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Met Expectation) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability) ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรดังแสดงในภาพตารางที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ผลงานของ Steers (1977)

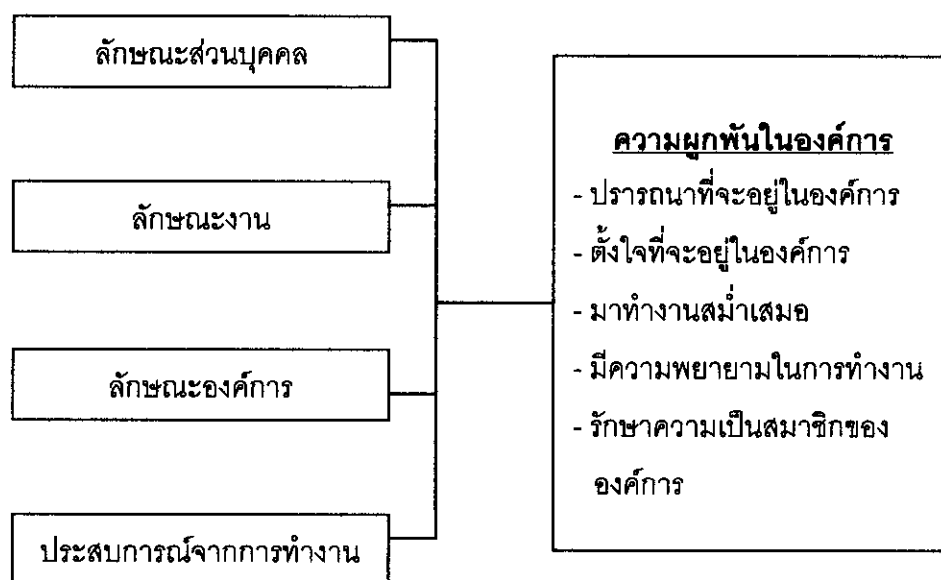
ต่อมา Mowday' Steers (1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การเพิ่มจาก Steers (1977) มีการเพิ่มปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ หรือโครงสร้างขององค์การว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ Mowday และคณะ แบ่งปัจจัยออกเป็น 4 กลุ่ม

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) พบว่า อายุ ตำแหน่ง และความต้องการประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การ

2. ลักษณะงาน (Job or Role – Related Characteristics) พบว่า งานที่มีคุณค่านำไปสู่การเพิ่มความผูกพันในองค์การ นอกจากนี้ ความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพัน

3. ลักษณะองค์การ (Structural Characteristics) พบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์การ การกระจายอำนาจ ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงานและการควบคุมขององค์การ

4. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) เป็นแรงทางสังคม ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มทางบวกต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีผลต่อความผูกพันในองค์การ

Edward L. Gubman (1998 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549: 23) ได้กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. แง่ป็นค่านิยม / เข้าถึงเป้าหมาย (Share Values/Sense of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ ซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้
3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ
4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า
5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้างสวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ
6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน
7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์การ

Robinson D. and others, ('The Drivers of Employee Engagement," ออนไลน์, 2006) (อ้างถึงใน ทศนี สร้อยฟ้า 2550: 35) ให้ความเห็นว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะพฤติกรรมแสดงออก คือ

1. มีความเชื่อมั่นในองค์กร
2. มีความต้องการที่จะทำให้้องค์กรและงานดีขึ้น
3. เข้าใจธุรกิจขององค์กรในภาพรวม
4. ให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมงานและมีการช่วยเหลือกัน
5. มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคสู่ความสำเร็จขององค์กร
6. พัฒนาปรับปรุงตนเองในสายอาชีพอย่างสม่ำเสมอ

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Mayer 1990: 1 - 18) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิต (Psychological states) ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้านดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affect Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีส่วนร่วมในองค์กรเสมือนเป็นเจ้าขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความผูกพันในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นได้จากลักษณะเฉพาะของงานที่เขารับผิดชอบ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับรู้ที่สามารถไว้วางใจองค์กรได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิภิกิริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน ถ้าสมาชิกมีความผูกพันสูงก็จะมีไม่มีการต่อต้านและอิจฉาริษยากัน การอยู่รวมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดมั่นผูกพันซึ่งกันและกัน โดยไม่ลาออกไปไหน เพราะเขามีความปรารถนา หรือมีความต้องการที่อยู่กับองค์กรต่อไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หรือบางที่มีผู้เรียกว่าความผูกพันที่เกิดจากการคำนวณ (Calculative Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการคำนวณถึงเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กร และสิ่งที่ต้องสูญเสียไปถ้าเขาต้องลาออกจากองค์กร หากพนักงานคิดจะลาออกจากองค์กรในขณะนั้น ความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้น ๆ จะอยู่บนพื้นฐานของต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร ได้แก่ รางวัลผลตอบแทนทางการเงิน หรือผลประโยชน์ที่จะได้รับอื่น ๆ ที่มีความน่าสนใจ เช่น

ความสัมพันธ์ที่ตีระหว่างเขากับเพื่อร่วมงาน หรือ ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญ เป็นต้น ซึ่งความผูกพันด้านนี้จะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่องของบุคคล ไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ความผูกพันในลักษณะนี้จะมองว่าการที่คนทำงานอยู่กับองค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่เขาควรจะได้รับหลายอย่างที่ เขาควรจะได้จากการลงทุนของเขาไป กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ

3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หรืออาจเรียกว่าเป็นความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานยึดถือว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นความถูกต้องและเหมาะสมในแง่ศีลธรรม ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นหน้าที่และภาระผูกพันที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติ ดังนั้นคนที่อยู่กับองค์กรเพราะเขาคิดว่าเขาควรอยู่หรือเป็นสิ่งที่เขาควรจะทำ เพื่อความถูกต้องและเหมาะสมทางสังคม ลักษณะความผูกพันต่อองค์กรที่บุคคลแสดงออกมาจะเห็นได้จาก

3.1 การยินยอมทำงาน (Compliance) คือการที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง เป็นต้น

3.2 การยึดถือขององค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร และเกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.3 การยอมรับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่บุคคลยอมรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

ดังนั้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อร่วมงาน การพึงพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจ การตัดสินใจ เป็นต้น

ถึงแม้ว่าความผูกพันทั้ง 3 องค์ประกอบจะเป็นสิ่งเชื่อมโยงพนักงานและองค์กรเข้าด้วยกัน ที่จะทำให้อัตราการเข้าออกของพนักงานลดลง แต่องค์ประกอบทั้งสาม ก็มีธรรมชาติในการเชื่อมโยงมีแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันทางด้านจิตใจสูงนั้นเป็นเพราะเขามีความต้องการ (Want to) ที่จะอยู่กับองค์กร และคนที่มีความผูกพันในด้านการคงอยู่สูงก็เพราะความจำเป็น (Need to) ที่จะต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร และบุคคลที่มี

ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานสูงเป็นเพราะเขารู้สึกว่า ควรจะอยู่ (Ought to) เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางศีลธรรมเท่านั้น

กุกแมน (2003 อ้างถึงใน มณฑา เกษตรศิลป์ชัย, 2551: 34) ได้กล่าวถึงปัจจัย 7 ประการที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ค่านิยม / การตระหนักในเป้าหมายร่วมกัน (Shared Values / Sense of Purpose) คือการปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้

3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

5. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ รวมกัน

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

ลิวคู้ด (Lockwood 2007: 5) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการและพนักงาน เพราะผู้จัดการเป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างพนักงานและองค์กร ลิวคู้ด สรุปว่า ผู้จัดการที่มีลักษณะดังต่อไปนี้จะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรในตัวพนักงานได้

1. ให้ความสำคัญกับการสร้างความหลากหลายในการทำงาน
2. แสดงความรับผิดชอบทั้งต่อผลสำเร็จและความล้มเหลวของงาน
3. มีความซื่อสัตย์และมีบูรณภาพ (Integrity)
4. ช่วยหาหนทางในการแก้ปัญหาเสมอ
5. ให้ความเคารพและใส่ใจในตัวพนักงานแต่ละคน
6. ตั้งความคาดหวังในผลงานที่สมเหตุสมผลตามความเป็นจริง
7. ให้การปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

พอร์เตอร์ และคณะ (Potter & Other 1974: 610 - 620) เป็นนักวิชาการที่ให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยด้านบุคคลด้านเดียวที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยได้ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามี 4 ด้าน คือ

1. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่ามีบทบาทที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร

SHeldon; Hrebiniak Alutto; and Mowday (1970: 550 - 566) เป็นนักวิชาการที่ค้นพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เงินเดือน และระดับตำแหน่ง โดยอธิบาย ดังนี้

1. อายุ จากการศึกษพบว่า ยิ่งสมาชิกขององค์กรมีอายุมากขึ้นเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากมีการสั่งสมประสบการณ์ในองค์กรไว้มากนั้นคือ ตัวแปรในเรื่องอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

2. เพศ จากการศึกษพบว่า เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดทางด้านอาชีพมากกว่า เนื่องจากเพศหญิงค่อนข้างจะหางานได้ยากกว่าเพศชาย จึงมีความรักและผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่มากกว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงงานน้อยกว่าผู้ชาย

3. ระดับการศึกษา จากการศึกษพบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผัน คนที่มีการศึกษาจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงมักจะมี ความผูกพันต่อวิชาชีพของตนเองมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษพบว่า สมาชิกในองค์กรที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานมากเท่าไร ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

เนื่องจากการมีอายุงานมาก แนวโน้มในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ รวมทั้งความผูกพันต่อองค์การจะมีมากขึ้น

5. เงินเดือน จากการศึกษาพบว่า เป็นสิ่งหนึ่งที่องค์การตอบแทนให้กับบุคคลในการทำงานให้กับองค์การ เงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

6. ระดับตำแหน่ง จากการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สมาชิกขององค์การที่ครองตำแหน่งสูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้สามารถเข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์การ

Hrebiniak Alutto; Porter; and Alonso (1970: 550 - 570) เป็นนักวิชาการที่ให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยด้านงานของความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และโอกาสก้าวหน้า

1. ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น พบว่า ยิ่งสมาชิกในองค์การมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับมากเท่าใด ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น และการได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับสมาชิกขององค์การอื่นอยู่บ่อย ๆ จะทำให้เกิดความสัมพันธ์แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้นและนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์การ

2. ลักษณะงานที่มีความสำคัญ กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานงานมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางและมีความหมายก็จะมีความรู้สึผูกพันต่อองค์การมาก ในทางตรงกันข้าม หากเขารู้สึกว่าถูกกลบตบทาและความรับผิดชอบลงหรือทำงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การก็จะลดลงด้วย

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่าหากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์การ

4. โอกาสก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกขององค์การมีโอกาสก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในงาน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มความรู้สึผูกพันต่อองค์การ

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์การได้นั้น ต้องเกิดจากแรงผลักดันที่มีต่อทัศนคติ จึงจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี ภาคภูมิใจรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความพร้อมและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

2. ลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

2.1 ความเป็นมาของ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

2.1.1 ประวัติ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในอดีตไม่มีศูนย์ฝึกเป็นของหน่วยงานเองโดยตรง เมื่อปี พ.ศ.2494 สถานการณ์ชายแดนรอบประเทศไทยโดยเฉพาะทางด้านภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ เริ่มมีสถานการณ์รุนแรงทวีขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้เกิดจากการเมืองภายนอกที่ประเทศคอมมิวนิสต์ และบริวารพยายามขยายอิทธิพลเข้ามาในภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่มีสิ่งบอเหตุว่า ภัยอันตรายอันเกิดจากการสู้รบนอกประเทศ การแทรกซึม ตลอดจนการคุกคามด้วยกองกำลัง มีแนวโน้มจะเป็นอันตรายต่อประเทศไทยบริเวณชายแดน และพื้นที่ห่างไกลคมนาคม ยากลำบากในการป้องกันและปราบปราม ทั้งนี้เพราะบางพื้นที่หน่วยราชการอื่นเข้าไปไม่ถึง ฉะนั้น การปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการลู่ล้าทางชายแดนจึงเป็นหน้าที่ของตำรวจตระเวนชายแดนที่ตั้งขึ้น โดยจะต้องมีการฝึกให้ปฏิบัติงานได้เป็นหน่วยอิสระ ในลักษณะยุทธวิธีของงานการรบนอกแบบ และจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ได้อย่างทหารอีกด้วย กรมตำรวจ จึงได้จัดตั้งหน่วยงานตำรวจตระเวนชายแดน โดยมอบหมายให้กองบัญชาการจรดตำรวจ จัดตั้งตำรวจรักษาดินแดนขึ้นมาด้วย เป็นครั้งแรก เพื่อส่งกำลังไปปฏิบัติงานตามจุดและช่องทางต่างๆ ตลอดแนวชายแดนภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคตะวันออก

การฝึกกำลังตำรวจเพื่อรับสถานการณ์ในระยะนั้น จึงเป็นการฝึกพิเศษนอกเหนือไปจากหน้าที่ของตำรวจ อันเกี่ยวกับการปราบปรามโจรผู้ร้ายธรรมดา การฝึกพิเศษนี้ได้รับการช่วยเหลือจากสหรัฐอเมริกาในด้านงบประมาณและอาวุธยุทโธปกรณ์ รวมทั้งผู้ฝึกและที่ปรึกษา จึงได้ตั้งค่ายฝึกอาวุธพิเศษและพลร่มขึ้นเป็นครั้งแรกของประเทศไทย ที่ค่ายเอราวัณ จว.ลพบุรี ต่อมาประมาณเดือนพฤษภาคม 2496 สงครามนอกแบบได้อุบัติขึ้นในราชอาณาจักรลาว กำลังคอมมิวนิสต์ภายใต้การสนับสนุนของเวียดนามเหนือ ได้เข้ารุกดินแดนภาคเหนือของลาวอย่างเปิดเผย เข้าทำลายและยึดเมืองต่างๆของราชอาณาจักรลาว และอาจจะคุกคามบริเวณชายแดนไทย ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทยอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการเร่งรัดฝึกอาวุธพิเศษ และยุทธวิธีรบแบบกองโจรให้กับข้าราชการตำรวจหน่วยต่างๆ ที่มาประกอบ

กำลังเป็นตำรวจรักษาดินแดน (รต.) และตำรวจรักษาชายแดน (รช.) (ในเวลาต่อมาได้รวมตำรวจ ทั้ง 2 หน่วย จัดตั้งขึ้นเป็นหน่วยเดียวกัน เมื่อเดือน ธันวาคม พ.ศ.2497 โดยใช้ชื่อว่า กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน) การจัดตั้งค่ายฝึกอาวุธพิเศษซึ่งมีที่ค่ายเอราวัณ จว.ลพบุรี แห่งเดียวไม่เพียงพอ กรมตำรวจจึงได้จัดตั้งค่ายฝึกอาวุธพิเศษเพิ่มขึ้นเป็นค่ายที่ 2 คือ ค่ายเสนีย์ รัตนยุทธ จว.อุดรธานี และในปีเดียวกันก็ได้จัดตั้งค่ายฝึกอาวุธพิเศษค่ายที่ 3 ขึ้นที่ จว.อุบลราชธานี และค่ายที่ 4 คือค่ายสุรนารายณ์ (จอหอ) จว.นครราชสีมา กำลังบางส่วนที่ได้รับการฝึกอาวุธ พิเศษต่างๆจากค่ายเหล่านี้ ยังได้รับการคัดเลือกให้ไปฝึกพลร่มที่ค่ายเอราวัณ จว.ลพบุรี อีกด้วย

การเพิ่มพูนสมรรถภาพตำรวจให้มีความรู้ ความสามารถในการป้องกัน และปราบปรามการก่อความไม่สงบ ตามสถานการณ์ที่เริ่มขึ้นภายในประเทศ ในระยะต่อมา กรม ตำรวจจึงได้อนุมัติให้จัดตั้งศูนย์ฝึกของหน่วยงานตำรวจขึ้น โดยมีหน่วยรับผิดชอบคือ กองบัญชาการศึกษ การบัญชาการตำรวจภูธร ตำรวจภูธรชายแดน รวมทั้งหมด 3 หน่วยงาน เพื่อ ฝึกกำลังตำรวจให้มีความรู้ในเรื่องต่อต้านปราบปรามการก่อความไม่สงบ ดังนี้

1) กองบัญชาการศึกษ ทำการฝึกชัวยะชั้นปรับพื้นฐาน (6 สัปดาห์) ที่ ศูนย์ฝึกค่ายสุรนารายณ์ (จอหอ) จว.นครราชสีมา

2) กองบัญชาการตำรวจภูธรทำการฝึก นปพ.ที่ศูนย์ฝึกชัวยะ จว. เชียงใหม่และทำการฝึกชัวยะ ชั้นพื้นฐาน และผู้นำหน่วยที่ศูนย์ฝึกชัวยะ จว.อุดรธานี

3) ตำรวจภูธรชายแดน (ในปี พ.ศ.2500 ได้มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล โดยคณะปฏิวัติ จึงได้ยุบกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนให้เป็นตำรวจภูธร ตามพระราช กฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจ พ.ศ.2503 โดยให้มีฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธร ชายแดน และฝ่ายสนับสนุนตำรวจภูธรชายแดน ขึ้นตรงต่อ กองบัญชาการตำรวจภูธร โดยมี กอง กำกับการตำรวจตระเวนชายแดน 8 เขต ขึ้นตรงต่อ กองบังคับการตำรวจภูธรเขต)

(1) ทำการฝึกปรับพื้นฐานเป็น ดชด.ทุก กก.ตชด.เขต 2-9

(2) ทำการฝึกผู้นำหน่วย หมู่และหมวด ที่ศูนย์ฝึกค่ายดาราภิรมย์ จว. เชียงใหม่ และค่ายนเรศวร หัวหิน

(3) ทำการฝึกหมวดเคลื่อนที่เร็ว ทุก กก.ตชด.เขต 2-9

(4) ทำการฝึกหมวดเคลื่อนที่เร็วและอาวุธหนักที่ ค่ายสฤทธิเสนา จว.พิษณุโลก

(5) ทำการฝึก ตปส. (หลักสูตร 10 สัปดาห์)

ก. ที่ศูนย์ฝึกมฤคทายวัน จว.เพชรบุรี

- ข. ที่ศูนย์ฝึก กก.ตชด.เขต 3 จว.อุบลราชธานี
- ค. ที่ศูนย์ฝึก กก.ตชด.เขต 4 จว.อุดรธานี
- ง. ที่ศูนย์ฝึก กก.ตชด.เขต 5 จว.เชียงใหม่
- จ. ที่ศูนย์ฝึก กก.ตชด.เขต 9 จว.สงขลา

ต่อมา ตร.ได้มีการประชุมพิจารณาศูนย์ฝึกต่อต้านปราบปรามการก่อความไม่สงบ เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2513 มอบหมายให้ กองบัญชาการตำรวจภูธรพิจารณาดำเนินการในทางปฏิบัติ ตามข้อตกลงและมติที่ประชุมเกี่ยวกับการยกเลิกศูนย์ฝึกชัยยะ จว.เชียงใหม่ และ จว.อุดรธานี โดยให้พิจารณาโอนภารกิจของศูนย์ฝึกชัยยะ จว.เชียงใหม่ให้กับศูนย์ฝึกต่อต้านปราบปรามการก่อความไม่สงบ (ศฝ.ตปส.) และโอนภารกิจของศูนย์ฝึกชัยยะ จว.อุดรธานี ให้ กองบัญชาการศึกษารับไปดำเนินการ แล้วประมวลหลักการและเหตุผลเสนอ อธิบดีกรมตำรวจ ขออนุมัติจัดตั้งกองบังคับการฝึกพิเศษขึ้น

พลตำรวจโท ประภาณุจน์ จาตนิลพันธุ์ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรในขณะนั้นจึงได้ทำการประชุมผู้เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณาขอจัดตั้ง "กองบังคับการฝึกพิเศษ" เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2513 ผลการประชุมมีความเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

1) ยกเลิกศูนย์ฝึกชัยยะ จว.เชียงใหม่ และศูนย์ฝึกชัยยะ จว.อุดรธานี ของ บช.ภ.

2) มอบภารกิจการฝึกหน่วย นปพ.ของศูนย์ฝึกชัยยะ จว.เชียงใหม่ ให้ศูนย์ฝึก ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 3 จว.อุบลราชธานี ศูนย์ฝึก ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 4 จว.อุดรธานี ศูนย์ฝึก ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 5 จว.เชียงใหม่ ศูนย์ฝึก ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 9 จว.สงขลา

3) มอบภารกิจการฝึกชัยยะขั้นพื้นฐาน และขั้นผู้นำหน่วยของ ศูนย์ฝึกชัยยะ จว.อุดรธานี ให้ บช.ศ.

4) จัดตั้งกองบังคับการฝึกพิเศษ ขึ้นการปกครองบังคับบัญชาของ ภ.ชด. ตร.ได้พิจารณาแล้วอนุมัติให้ดำเนินการตามข้อ 1-3 ได้ ส่วนการขอจัดตั้งกองบังคับการฝึกพิเศษให้ระงับไว้ก่อน แต่เพื่อเป็นหลักประกันและสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ฝึก ตปส.ซึ่ง อ.ตร.ได้มีบัญชาอนุมัติไว้แล้ว จึงได้เริ่มทำการฝึกมาตั้งแต่ 6 กรกฎาคม 2513 มีหน่วยฝึกอยู่ 5 หน่วยคือ

- | | |
|-------------------------|----------------|
| 1) ศฝ.ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 3 | จว.อุบลราชธานี |
| 2) ศฝ.ตปส.มฤคทายวัน | จว.เพชรบุรี |
| 3) ศฝ.ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 4 | จว.อุดรธานี |

- 4) ศฝ.ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 5 จว.เชียงใหม่
 5) ศฝ.ตปส.กก.ภ.ชด.เขต 9 จว.สงขลา

ซึ่งทั้ง 5 หน่วยฝึกนี้ ขึ้นการปกครองบังคับบัญชาตรงต่อ กองบัญชาการตำรวจภูธรชายแดน แต่ปริมาณงานของ ศฝ.ตปส.มีมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ประกอบกับ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานของ ตปส.เกี่ยวกับ ธุรการ การฝึก การสนับสนุน กำลังพล และงบประมาณ กองบัญชาการตำรวจภูธรชายแดนจึงได้เสนอ ต.ร.ขออนุมัติจัดตั้งเป็น “กองบังคับการฝึกพิเศษ (ชั่วคราว)” โดยใช้ ฝอ.ชด.เป็นสถานที่ตั้ง บก.การฝึกพิเศษชั่วคราว ตามหนังสือ กองบัญชาการตำรวจภูธรชายแดนที่ 0517/4651 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2513 ซึ่ง อ.ต.ร.ได้อนุมัติหลักการทำหนังสือดังกล่าว เมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ.2513 และ กรมตำรวจได้มีคำสั่งที่ 1360/2513 ลงวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ.2513 แต่งตั้งมอบหมายให้ พ.ต.อ. ประเนตร ฤทธิภาชัย (ยศในขณะนั้น) เป็น ผบก.การฝึกพิเศษ พ.ต.อ.สมโภชน์ วิไลจิตต์ (ยศในขณะนั้น) เป็นรอง ผบก.การฝึกพิเศษ และ ร.ต.อ.สกล แก้วกำพล (ยศในขณะนั้น) เป็นหัวหน้ากองบังคับการฝึกพิเศษ

ต่อมาในปี พ.ศ.2515 ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 130 ลง 22 เม.ย. 2515 ปรับปรุงกองบัญชาการตำรวจภูธรเสียใหม่ และจัดตั้งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนขึ้น กองบังคับการฝึกพิเศษ จึงบังเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ตามประกาศฯ นี้ โดยแบ่งออกเป็น 4 แผนก 5 กองกำกับการ สำหรับกองกำกับการนั้น ก็ได้แก่ ศฝ.ตปส.ทั้ง 5 ที่ได้กล่าวมาแล้ว

ต่อมาได้มีประกาศคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 45 ลง 21 ต.ค.2519 แก้ไขเพิ่มเติม แบ่งส่วนราชการกองบังคับการฝึกออกเป็น 4 แผนก รับผิดชอบงานฝ่ายอำนวยการของกองบังคับการฝึกพิเศษ และ 6 กองกำกับการฝึกพิเศษ แต่ละกองกำกับการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 แผนก 3 กองร้อย

ในปี พ.ศ.2529 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 14 พ.ศ.2529 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อ 13 ต.ค.2529 ซึ่งกองบังคับการฝึกพิเศษ ได้มีการแบ่งส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ เป็น 1 กองกำกับการ อำนวยการ และ 9 กองกำกับการฝึกพิเศษ

ในปี พ.ศ.2548 ได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2548 ซึ่งมีผลบังคับใช้แต่ 1 ก.ค.2548 เป็นต้นไป โดย กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้แบ่งออกเป็น 1 ฝ่ายอำนวยการ 1 ศูนย์ อำนวยการโครงการพัฒนา 9 กองกำกับการฝึก และ 1 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในปี พ.ศ.2552 ได้มีการออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 ให้ไว้ ณ วันที่ 7 กันยายน พ.ศ.2552 ซึ่งกองบังคับการฝึกพิเศษ ได้มีการแบ่งส่วนราชการตามกฎกระทรวงนี้ ประกอบด้วย 1 ฝ่ายอำนวยการ 9 กองกำกับการฝึกพิเศษ และ 1 ศูนย์ฝึกสุนัขตำรวจ

2.1.2 วิสัยทัศน์ของ กองบังคับการฝึกพิเศษฯ

“สร้างตำรวจตระเวนชายที่มีคุณภาพ มีเกียรติศักดิ์และอุดมการณ์ ให้สามารถปฏิบัติงานตามคุณลักษณะ 3 ประการ ของตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งคุณลักษณะทหาร ตำรวจ และพลเรือน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

2.1.3 พันธกิจของ กองบังคับการฝึกพิเศษฯ

1) บริหารจัดการด้านการฝึกให้ตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งระดับหน่วย และบุคคลอย่างเหมาะสม สอดคล้องภารกิจ คุณลักษณะ ของหน่วย และการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจัดการฝึกให้แก่ตำรวจหน่วยอื่น สนับสนุนการฝึกประชาชนและเยาวชน

2) พัฒนาการฝึกให้มีประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาคุณภาพสถานที่ฝึก ครูฝึก หลักสูตรการฝึก เครื่องช่วยฝึก และสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ

3) สนับสนุนการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ตั้งหน่วย และพื้นที่ฝึก หรือพื้นที่อื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

4) ดำเนินการให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวในหน่วยฝึก เป็นชุมชนที่ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรัก ความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน พึ่งตนเองได้ สามารถดำเนินวิถีชีวิตตามอุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดน ได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.1.4 เป้าประสงค์ของ กองบังคับการฝึกพิเศษฯ

1) เพื่อดำเนินการฝึกตำรวจตระเวนชายแดน ให้มีความพร้อมทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ ความคิด และอุดมการณ์ ในการปฏิบัติภารกิจของตำรวจตระเวนชายแดน

2) เพื่อให้หน่วยฝึกได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งกระบวนการอย่างเป็นระบบ

3) เพื่อให้การดำเนินงานตามศักยภาพและความสามารถของหน่วยฝึก สามารถตอบสนองต่อแนวพระราชดำริ และการแก้ไขปัญหา ตามแนวนโยบายรัฐบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4) เพื่อให้หน่วยฝึกเป็นแบบจำลองของตำรวจตระเวนชายแดน และครอบครัว ที่ดำเนินวิถีชีวิตตามอุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดน อย่างแท้จริง

2.1.5 ค่านิยมของ กองบังคับการฝึกพิเศษฯ

“ประเพณีดี มีวินัย ตำรวจไทยก้าวไกล พัฒนา”

2.1.6 วัฒนธรรมองค์กร

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้ข้าราชการตำรวจทุกนายที่เป็นตำรวจตระเวนชายแดนได้ยึดถือปฏิบัติตามอุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดน ดังนี้

1) เกิดทุนและดำรงไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเอกลักษณ์ของความเป็นไทย รักษาไว้ซึ่งระบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นองค์ประมุข

2) ความอยู่รอดของชาติและความผาสุกของประชาชน อยู่เหนือชีวิตและความเหน็ดเหนื่อย ของตำรวจตระเวนชายแดน

3) ตำรวจตระเวนชายแดนทุกนาย จะต้องมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ประหยัด ขยันหมั่นเพียร มีคุณธรรม รับใช้ประชาชน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม สามารถพึ่งตนเองได้

2.2 ลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ ตามลักษณะงานดังนี้

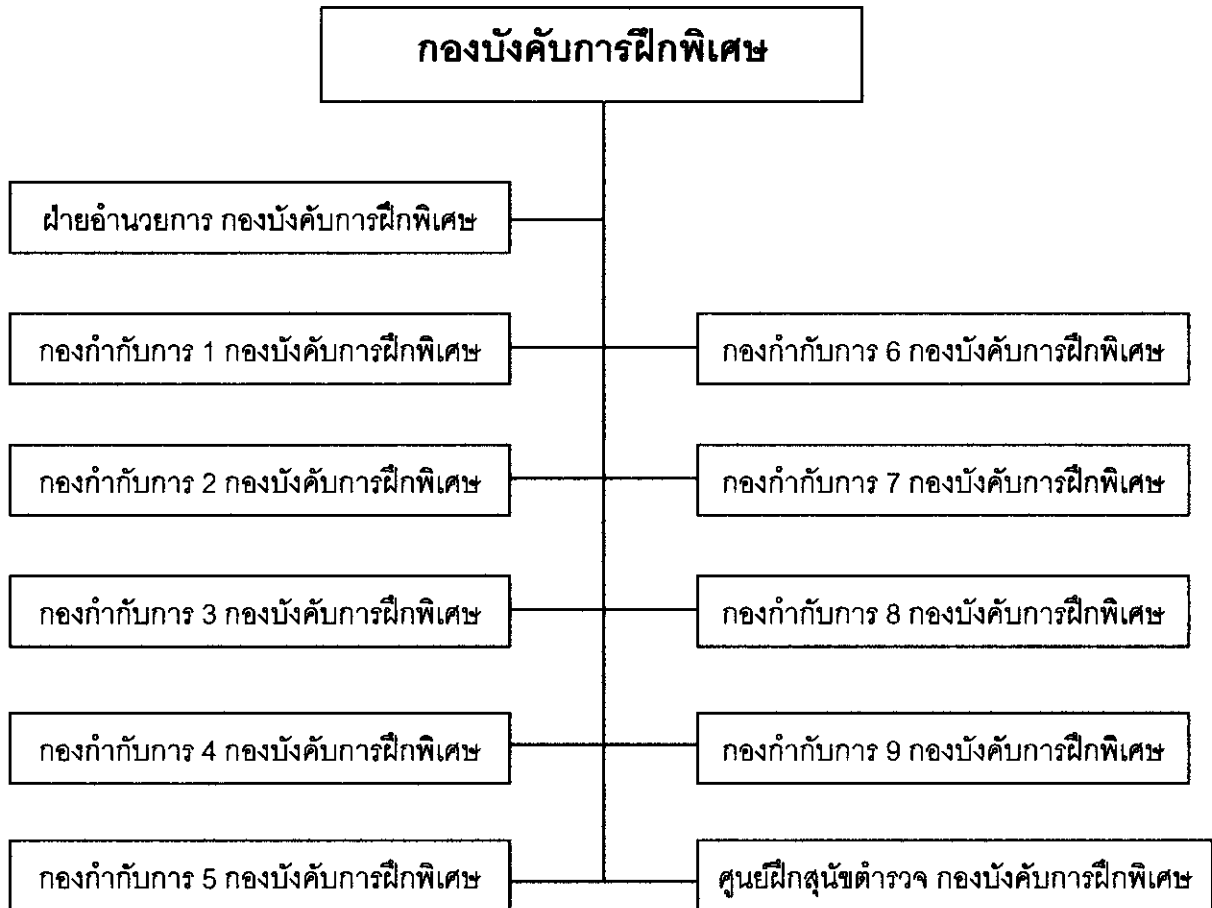
2.2.1 ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการหลักเกี่ยวกับงานสารบรรณ และธุรการ การบริหาร งานบุคคล และงานแผนงาน งานงบประมาณ การเงิน การบริหารงานพัสดุ การรักษาความปลอดภัย การฝึกอบรมและงานวิชาการ ปกครอง บังคับบัญชา อำนวยการควบคุม กำกับดูแล การปฏิบัติของหน่วยในสังกัด แบ่งหน้าที่เป็น 3 งาน 1 กลุ่มงาน ดังนี้ 1) งานธุรการและกำลังพล 2) งานแผน, งบประมาณและฝึกอบรม 3) งานการเงินและพัสดุ และ 4) กลุ่มงานวิชาการและวิจัย

2.2.2 กองกำกับการ 1 – 9 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีหน้าที่ฝึกอบรมข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ตำรวจหน่วยอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ประชาชนและเยาวชนตามแผนและนโยบายของกองบังคับการ เป็นศูนย์บริการทางวิชาการในพื้นที่ ให้บริการฝึกอบรมอื่นเพื่อประโยชน์ทางราชการ ปฏิบัติงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นกองหนุนให้กับกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค ปกครองบังคับบัญชาหน่วยในสังกัด แบ่งหน้าที่เป็น 4 งาน 5 กองร้อย และ 1 กลุ่ม

งาน คือ 1) งานธุรการและกำลังพล 2) งานจัดการฝึกอบรม, ครูฝึก 3) งานแผนและงบประมาณ 4) งานการเงินและพัสดุ 5) กองร้อยที่ 1 6) กองร้อยที่ 2 – 5 และ 7) กลุ่มงานฝึกและเก็บกู้วัตถุ

2.2.3 ศูนย์ฝึกสุนัขตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีหน้าที่และความรับผิดชอบฝึกอบรมข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนและข้าราชการตำรวจหน่วยอื่น ตามแผนและนโยบายการฝึกเกี่ยวกับหลักสูตรผู้บังคับสุนัข ฝึกอบรมสุนัขตามหลักสูตรที่กำหนด บำรุงพันธุ์สุนัข คัดเลือกสุนัขให้เหมาะสมกับภารกิจของตำรวจ เป็นกำลังสนับสนุนกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ เกี่ยวกับการ สนับสนุนสุนัขในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ป้องกันการก่อการร้าย การค้นหาวัตถุระเบิด การลาดตระเวนและการป้องกันประเทศและภารกิจอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย แบ่งหน้าที่เป็น 4 งาน คือ 1) งานฝ่ายอำนวยการ 2) งานการฝึก 3) งานวิจัยและพัฒนา 4) งานสัตวบาล

จากลักษณะงานของข้าราชการตำรวจดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนผัง
โครงการสร้างองค์การ ดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แผนผังโครงสร้างองค์การ กองบังคับการฝึกพิเศษ

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในองค์กร สามารถประมวลสาระสำคัญของผลงานวิจัย ดังนี้

วิโรจน์ สว่างเดือน (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนมากเป็นเพศชาย อายุ 31- 40 ปี สถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อายุงาน 11 - 15 ปี (2) ส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานบริการลูกค้า และกลุ่มงานช่าง มีส่วนร่วมในการวางแผนปานกลาง ติดต่อกสื่อสารในการทำงานด้วยวาจา มีลักษณะการบริหารและการควบคุมงานแบบผสม (3) ส่วนมากมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง (4) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างสำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร แต่พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรมีความก้าวหน้าในงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กรส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน บริษัท สหฟาร์ม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด มีความผูกพันในงานรวมสามด้าน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ สายงาน การมอบหมายงาน การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานเห็นว่ารางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันในงานมากที่สุด

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรทุกปัจจัย ส่งผลผ่านผลรวมทุกด้านของความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานรายด้านอย่างน้อย 1 ด้านไปสู่ความผูกพันกับองค์กร (2) ผลรวมทุกด้านของความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรสื่อจากปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรทุกปัจจัย ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรทุกด้าน (3) ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่เป็นตัวแปรสื่อจากปัจจัยส่งผล

ต่อความผูกพันกับองค์กรทุกปัจจัย ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรทุกด้าน (4) การได้รับการยอมรับจากองค์กร ส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจด้านพลังงใจในงาน ด้านผลตอบแทน ด้านหัวหน้างาน และด้านความก้าวหน้าไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ และผ่านด้านพลังงใจในงาน และด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน และด้านคงอยู่ (5) ความเป็นที่พึงพิงได้ขององค์กร ส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจด้านพลังงใจในงานไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ผ่านด้านพลังงใจในงานและด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน และผ่านด้านหัวหน้างานและด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านคงอยู่

ทัศนีย์ สร้อยฟ้า (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยแต่ละปัจจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอื่นเนื่องจาก ปัจจัยที่ทีมงาน ลูกค้า ลักษณะของงาน บริษัท ความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายงานในระดับสูง เว้นแต่ ปัจจัยผู้จัดการเท่านั้น ที่พนักงานมีความผูกพันในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงาน มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและระดับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้น อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน ข้อเสนอแนะในการศึกษาคือ องค์กรควรต้องพิจารณาการบริหารงานบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มบุคคล อาทิ การจัดสวัสดิการกรรยี่เดือนตามอายุของพนักงาน ให้รางวัลแก่ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จเป็นการเสริมจุดแข็งขององค์กร มอบหมายงานที่มีความท้าทายให้แก่พนักงานตามความรู้และความสามารถของพวกเขา และที่สำคัญควรต้องมีแผนการพัฒนาศักยภาพและแผนก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงานที่องค์กรต้องการรักษาไว้ด้วย

นิชาภา ปัญญาวัฒนา (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ (1) พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 5 ด้าน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอากรมณ์ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน และด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (2) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานอยู่ระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก (3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .551 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจที่ระดับ .514 ด้านการคงอยู่ที่ระดับ .151 และด้านบรรทัดฐานที่ระดับ .373

มณฑา เกษตรศิลป์ชัย (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความผูกพันในงานกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาบริษัทเหมืองแร่แห่งหนึ่ง ได้ผลการวิจัยดังนี้ (1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับสายงาน ปฏิบัติการ อายุงาน และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (2) คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านและโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (3) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (4) ความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (5) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การร่วมกันได้ร้อยละ 3.9

วาสนา สุวรรณเรืองศรี (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน มีระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการที่มีลักษณะบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือนและระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และระดับขั้นยศ ที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านปัจจัยลักษณะการบริหารงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การบังคับบัญชา นโยบายการบริหารองค์กร เงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ โดยในภาพรวมแล้วข้าราชการตำรวจตระเวน

ชายแดนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก แต่เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรของหน่วยมีความผูกพันต่อองค์กรที่ยั่งยืน ควรมีการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ชัดเจนเป็นระบบมากขึ้น พร้อมจัดสรรค่าตอบแทนเป็นสวัสดิการที่นอกเหนือจากระเบียบทางราชการ เพื่อให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีฐานะทางสังคมที่ใกล้เคียงกับข้าราชการขององค์กรอื่น

อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และระดับตำแหน่ง ที่ต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนเพศ ที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านงานทั้ง 5 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจขององค์กร การพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

งานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานตามแนวคิดของคานังโก (Kanungo, 1982) กับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

บราวน์ (Brow, 1996) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มตัวอย่าง 71 กลุ่ม ประชากรรวมทั้งหมด 26,000 คน ผลการศึกษาพบว่า สหสัมพันธ์ในระดับสูงระหว่างความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของมาวเดย์และคณะ (Mowday et al, 1979)

แฮ็คเก็ต ลาเพียร์ และเฮาส์ดอร์ฟ (Hackett, Lapierre, and Hausdorff, 2001) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของมาวเดย์และคณะ (Mowday et al, 1979) ความผูกพันต่ออาชีพ ความผูกพันในงาน ความผูกพันต่อการทำงาน กับความตั้งใจลาออกจากงานและองค์กร ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่ออาชีพผ่านทางความผูกพันในงาน ซึ่งแสดงว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่ออาชีพด้วย

นอกจากนั้น ยังมีผู้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานตามแนวคิดของโลดาห์ลและเคจเนอร์ (Lodahl and Kejner, 1965) ซึ่งมีความหมายโดยสาระสำคัญเหมือนกับแนวคิดของคานังโก (Kanungo, 1982) กับความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของมาวเดย์และคณะ (Mowday et al, 1979) ดังนี้

แมทธิว และฟาร์ (Matieu and Farr, 1991) ทำการวิจัยเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงาน ในกลุ่มพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร พบว่า ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ การประเมินผลของผู้บังคับบัญชา การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และอายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขับรถประจำทาง ส่วนลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของวิศวกร คือ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งวิศวกรและพนักงานขับรถประจำทาง

ฮิวส์ลิด และเดย์ (Huselid and Day, 1991) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันในงาน และอัตราการลาออก ในกลุ่มผู้จัดการร้านเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ตกแต่งภายในบ้าน จำนวน 241 คน พบว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

โรเดาและไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades and Eisenberger, 2002) ทำการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมากกว่า 70 งานวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรมขององค์การ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน รางวัลและสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจ ผลการปฏิบัติงานที่ดี และการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณองค์การ มีความต้องการที่จะตอบแทนคืนต่อองค์การด้วยการช่วยเหลือองค์การอย่างเต็มความสามารถ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวนทั้งสิ้น 1,301 คน (ในปีงบประมาณ 2553) ใช้หลักการคำนวณ Yamane's ที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างในระดับความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ตามสูตร ดังนี้ $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 310 ตัวอย่าง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยในแต่ละหน่วยงาน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามโครงสร้างประชากรจริงเพื่อให้ได้สัดส่วนที่เท่ากันโดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดได้ดังนี้

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ส่วนกลาง กองบังคับการฝึกพิเศษ	44	10
กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ	156	37
กองกำกับการ 2 กองบังคับการฝึกพิเศษ	107	25
กองกำกับการ 3 กองบังคับการฝึกพิเศษ	145	35
กองกำกับการ 4 กองบังคับการฝึกพิเศษ	144	34
กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ	122	30
กองกำกับการ 6 กองบังคับการฝึกพิเศษ	138	33
กองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ	118	28
กองกำกับการ 8 กองบังคับการฝึกพิเศษ	159	38
กองกำกับการ 9 กองบังคับการฝึกพิเศษ	160	38
ศูนย์ฝึกสุนัขตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ	8	2
รวม	1,301	310

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานเก็บ
ข้อมูลให้ตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานที่สังกัด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น โดยได้กำหนดแบบสอบถาม
สำหรับกลุ่มตัวอย่างเป็นทั้งแบบปลายปิด (Close-ended Questions) และคำถามแบบปลายเปิด
(Open-ended Questions) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นคำถามลักษณะปลายปิด
(Close-ended question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เป็นคำถามลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ ความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร เป็นคำถามลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 3 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลอัตราภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับสามารถกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละลำดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	น้ำหนักความสำคัญ
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) ดังนี้ (มัลลิกา นูนนาค 2539: 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาค} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ระดับความคิดเห็น	ระดับน้ำหนักความสำคัญ
มากที่สุด	4.21-5.00
มาก	3.41-4.20
ปานกลาง	2.61-3.40
น้อย	1.81-2.60
น้อยที่สุด	1.00-1.80

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ต่อองค์การตำรวจซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (Open-ended question)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

3.1.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

3.1.2 สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่าย เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.1.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.1.5 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแก้ไข ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

3.1.6 การเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ 2553 เป็นเวลาประมาณ 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ขออนุญาต ผู้บังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยมีหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากทางมหาวิทยาลัย สำหรับส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ใช้การแจกแบบสอบถามผ่านผู้รับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานโดยส่งแบบสอบถามและรับแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ ส่วนภายในหน่วยงานของผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง เมื่อรวบรวมแบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามทุกฉบับเพื่อดูความสมบูรณ์และความถูกต้อง

3.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้นำกรอบแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวบรวม และสร้างแบบสอบถามขึ้น เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งก่อนนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือวัด ดังนี้

3.2.1 ความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และภาษา ความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปทดลองใช้

3.2.2 ความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (สรชัย พิศาลบุตร และคนอื่น ๆ 2549: 32 - 33) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ในกรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงหรือค่อนข้างสูง ถ้าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเข้าใกล้ 0.5 หรือมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นปานกลางหรือมีความเชื่อมั่นค่อนข้างน้อยหรือน้อยตามลำดับ นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างได้ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการกระทำข้อมูล

4.1.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

4.1.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

4.1.3 การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) *หาค่าร้อยละ (Percentage)* สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ สังกัด ลักษณะการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาค

2) *หาค่าเฉลี่ย (Mean)* สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน แบบสอบถามส่วนที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

3) *หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)* สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน แบบสอบถามส่วนที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

4.2.2 *การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)* สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติการแจกแจงแบบ ที เทส (t - test) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สถิติการแจกแจงแบบ เอฟ เทส (F - test) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 - 8 ในกรณีที่มีพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 9

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษานำไปใช้ในการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ต่อองค์การตำรวจ อันจะนำไปสู่การก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ พร้อมทั้งจะทำงานอย่างตั้งใจ และทุ่มเทพลังกายและพลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การตลอดไป รวมทั้งเพื่อนำไปสู่การลดและป้องกันการโอน-ย้ายออกจากองค์การของข้าราชการตำรวจ การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 310 ชุด ได้รับคืนแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้ทั้งหมดจำนวน 310 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

ในการเสนอผลการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงาน
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การ
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ สังกัด ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาค

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=310 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	247	79.68
หญิง	63	20.32
อายุ		
20-30 ปี	6	1.94
31-40 ปี	114	36.77
41-50 ปี	121	39.03
51-60 ปี	69	22.26
สถานภาพการสมรส		
โสด	28	9.03
สมรส	259	83.55
หย่าหรือหม้าย	19	6.13
แยกกันอยู่	4	1.29

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=310 คน)	ร้อยละ (100.00)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	146	47.10
ปริญญาตรี	155	50.00
ปริญญาโท	9	2.90
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	1.94
10,001 - 15,000 บาท	42	13.55
15,001 - 20,000 บาท	143	46.13
20,001 - 25,000 บาท	101	32.58
25,001 บาทขึ้นไป	18	5.81
ระดับชั้นยศ		
ส.ต.ต. - ส.ต.อ.	8	2.58
จ.ส.ต. - ด.ต.	262	84.52
ร.ต.ต. - ร.ต.อ.	23	7.42
พ.ต.ต.ขึ้นไป	17	5.48
สังกัด		
ส่วนกลาง บก.กฝ.บช.ตชด.	10	3.23
กก.1 บก.กฝ.บช.ตชด	37	11.94
กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด	25	8.06
กก.3 บก.กฝ.บช.ตชด	35	11.29
กก.4 บก.กฝ.บช.ตชด	34	10.97
กก.5 บก.กฝ.บช.ตชด	30	9.68
กก.6 บก.กฝ.บช.ตชด	33	10.65

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=310 คน)	ร้อยละ (100.00)
กก.7 บก.กฝ.บช.ตชด	28	9.03
กก.8 บก.กฝ.บช.ตชด	38	12.26
กก.9 บก.กฝ.บช.ตชด	38	12.26
ศฝส.บก.กฝ.บช.ตชด	2	0.65
ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน		
ฝ่ายอำนวยการ	170	54.84
ฝ่ายสนับสนุน	30	9.68
ฝ่ายปฏิบัติการ	110	35.48
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	48	15.48
11 - 20 ปี	150	48.39
21 - 30 ปี	71	22.90
31 ปีขึ้นไป	41	13.23
สถานภาพการปฏิบัติงาน		
ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครั้งแรก	185	59.68
โอน - ย้ายมาจากหน่วยอื่น	118	38.06
ช่วยราชการ	7	2.26
การปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนา		
ใช่	190	61.29
ไม่ใช่	120	38.71
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 247 ราย ร้อยละ 79.68 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 63 ราย ร้อยละ 20.32

เมื่อจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่ มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 121 ราย ร้อยละ 39.03 รองลงมาคืออายุ 31 - 40 ปี จำนวน 114 ราย ร้อยละ 36.77 ถัดไปคืออายุ 51 - 60 ปี จำนวน 69 ราย ร้อยละ 22.26 และน้อยที่สุดคือมีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 6 ราย ร้อยละ 1.94

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 259 ราย ร้อยละ 83.55 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 28 ราย ร้อยละ 9.03 ถัดไปมีสถานภาพหย่าหรือหม้าย จำนวน 19 ราย ร้อยละ 6.13 และน้อยที่สุดมีสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 4 ราย ร้อยละ 1.29

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 155 ราย ร้อยละ 50.00 รองลงมา มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 146 ราย ร้อยละ 47.10 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 9 ราย ร้อยละ 2.90

เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 143 ราย ร้อยละ 46.13 รองลงมา มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 101 ราย ร้อยละ 32.58 ถัดไปมีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 42 ราย ร้อยละ 13.55 ถัดไปมีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 18 ราย ร้อยละ 5.81 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 ราย ร้อยละ 1.94

เมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ ส่วนใหญ่ มีชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. จำนวน 262 ราย ร้อยละ 84.52 รองลงมา มีชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. จำนวน 23 ราย ร้อยละ 7.42 ถัดไปมีชั้นยศ พ.ต.ต.ขึ้นไป จำนวน 17 ราย ร้อยละ 5.48 และน้อยที่สุดมีชั้นยศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ. จำนวน 8 ราย ร้อยละ 2.58

เมื่อจำแนกตามสังกัด สังกัด กก.8 บก.กฝ.บช.ตชด. และสังกัด กก.9 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 38 ราย เท่ากัน ร้อยละ 12.26 รองลงมา สังกัด กก.1 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 37 ราย ร้อยละ 11.94 ถัดไปสังกัด กก.3 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 35 ราย ร้อยละ 11.29 ถัดไปสังกัด กก.4 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 34 ราย ร้อยละ 10.97 ถัดไปสังกัด กก.6 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 33 ราย ร้อยละ 10.65 ถัดไปสังกัด กก.5 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 30 ราย ร้อยละ 9.68 ถัดไปสังกัด กก.7 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 28 ราย ร้อยละ 9.03 ถัดไปสังกัด กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 25 ราย ร้อยละ 8.06 ถัดไปสังกัด ส่วนกลาง บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 10 ราย ร้อยละ 3.23 และน้อยที่สุดสังกัด ศฝส.บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 2 ราย ร้อยละ 0.65

เมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ จำนวน 170 ราย ร้อยละ 54.84 รองลงมาปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 110 ราย ร้อยละ 35.48 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานฝ่ายสนับสนุน จำนวน 30 ราย ร้อยละ 9.68

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 11 - 20 ปี จำนวน 150 ราย ร้อยละ 48.39 รองลงมามีอายุงาน 21-30 ปี จำนวน 71 ราย ร้อยละ 22.90 ถัดไปมีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 48 ราย ร้อยละ 15.48 และน้อยที่สุดมีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 41 ราย ร้อยละ 13.23

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครั้งแรก จำนวน 185 ราย ร้อยละ 59.68 รองลงมาโอน - ย้ายมาจากหน่วยอื่น จำนวน 118 ราย ร้อยละ 38.06 และน้อยที่สุดช่วยราชการ จำนวน 7 ราย ร้อยละ 2.26

เมื่อจำแนกตามการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาค ส่วนใหญ่ใช้ภูมิลำเนา จำนวน 190 ราย ร้อยละ 61.29 และน้อยที่สุดไม่ใช่ภูมิลำเนา จำนวน 120 ราย ร้อยละ 38.71

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงาน

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงาน สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน

ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน	\bar{x}	SD.	การแปลผล
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.86	0.918	มาก
ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.42	0.994	มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.08	1.093	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.24	1.059	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.59	0.946	มาก
ปัจจัยลักษณะการบริหารงานโดยรวม	3.44	1.002	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน โดยรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ทั้ง 3 ด้าน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

และปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ทั้ง 2 ด้าน ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	SD.	การแปลผล
งานที่รับผิดชอบตรงกับคุณสมบัติ ความรู้และความสามารถของท่าน	3.91	1.028	มาก
ได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน	4.03	0.872	มาก
มีการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.01	0.796	มาก
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายต่อการใช้ความรู้ความสามารถ	3.94	0.901	มาก
มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการพัฒนา การปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	3.42	0.997	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม	3.86	0.918	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นหัวข้อได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และหัวข้อมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการพัฒนา การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านนโยบายการบริหาร

ด้านนโยบายการบริหาร	\bar{X}	SD.	การแปลผล
นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดี	3.39	1.018	ปานกลาง
ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.52	1.026	มาก
หน่วยงานมีนโยบายบริหารจัดการเพื่อให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงและเป็นรูปธรรม	3.52	0.954	มาก
หน่วยงานมีนโยบายที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้	3.62	0.954	มาก
หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน	3.07	1.020	ปานกลาง
ด้านนโยบายการบริหารโดยรวม	3.42	0.994	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านนโยบายการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นหัวข้อหน่วยงานมีนโยบายที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และหัวข้อหน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	SD.	การแปลผล
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการทุ่มเทแรงกายแรงใจ	3.51	1.063	มาก
เห็นว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในระดับเดียวกันกับหน่วยราชการอื่น	2.94	1.101	ปานกลาง
ผลตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน มีความเหมาะสมเพียงพอ และสามารถตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของตนเอง	2.86	1.177	ปานกลาง
หน่วยงานให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต นอกเหนือจากที่ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน	3.13	1.014	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดระบบสวัสดิการอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและเสมอภาค	2.99	1.113	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวม	3.08	1.093	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นหัวข้อเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการทุ่มเทแรงกายแรงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และหัวข้อผลตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน มีความเหมาะสมเพียงพอ และสามารถตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะ
การบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	\bar{X}	SD.	แปลผล
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ได้แสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.31	1.070	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลและเอาใจใส่ในการ ปฏิบัติงาน	3.39	1.004	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชามีคำชมเชยและแสดงความ ภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้อย่างต่อเนื่อง	3.24	1.031	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรมและ เสมอภาคต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน	3.15	1.117	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความ เป็นอยู่อย่างใกล้ชิด	3.11	1.072	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชาโดยรวม	3.24	1.059	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการ
ตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านการ
บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ
พบว่า ระดับความคิดเห็นหัวข้อผู้บังคับบัญชากำกับดูแลและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และหัวข้อ
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่อย่างใกล้ชิดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อบัจฉัยลักษณะ
การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน	\bar{X}	SD.	แปลผล
ผู้บังคับบัญชายอมรับและตระหนักในคุณค่า ความสำคัญของท่าน	3.31	1.050	ปานกลาง
ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทุกระดับ ให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่าง เต็มที่	3.56	0.949	มาก
อยู่ในที่งานที่มีความเอื้ออาทรและมีสัมพันธภาพที่ ดีต่อกัน	3.93	0.812	มาก
ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการยอมรับต่อกัน และ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเปิดกว้าง	3.70	0.849	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็น แบบความสัมพันธ์อันพี่น้อง	3.45	1.071	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงานโดยรวม	3.59	0.946	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการ
ตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อบัจฉัยลักษณะการบริหารงาน ด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อ
พิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นหัวข้ออยู่ในที่งานที่มีความเอื้ออาทรและมี
สัมพันธภาพที่ดีต่อกันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.93 และหัวข้อผู้บังคับบัญชายอมรับและตระหนักในคุณค่าความสำคัญของท่านอยู่ใน
ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษานี้วิจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.8 - 4.11

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD.	การแปลผล
ด้านความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.14	0.747	มาก
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.86	0.954	มาก
ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร	4.18	0.725	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.07	0.809	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ทั้ง 3 ด้าน ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านความภาคภูมิใจและความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ด้านความภาคภูมิใจและความรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การ	\bar{X}	SD.	การแปลผล
ใฝ่เรียนรู้หาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาการ ปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.10	0.681	มาก
มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลตามตัวชี้วัด เพื่อ ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานของท่านเสมอ	4.06	0.737	มาก
รู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานภายใน หน่วยงานนี้	4.06	0.808	มาก
รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวชื่นชมหน่วยงาน ยินดีที่จะถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ให้กับ	4.21	0.799	มากที่สุด
เพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของ หน่วยงาน	4.29	0.711	มากที่สุด
ด้านความภาคภูมิใจและความรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การโดยรวม	4.14	0.747	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการ
ตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความ
ภาคภูมิใจและความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ระดับความผูกพันหัวข้อยินดีที่จะถ่ายทอดประสบการณ์
ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และหัวข้อมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้
เกิดผลตามตัวชี้วัด เพื่อผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานเสมอ และหัวข้อรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน
ภายในหน่วยงานนี้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากันทั้ง 2 หัวข้อเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความผูกพันต่อ
องค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	\bar{X}	SD.	การแปลผล
ถ้าหากมีงานของหน่วยงานในสังกัดอื่นเป็น ทางเลือกที่ดีกว่า ก็ยังยืนยันที่จะปฏิบัติงานให้กับ หน่วยงานนี้	3.64	1.117	มาก
เมื่อมีโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ เพื่อนในสังกัดอื่น ก็จะพูดถึงหน่วยงานในแง่ดี เสมอ	4.05	0.788	มาก
เมื่อทำงานภายในองค์กรนี้นานขึ้น ยิ่งทำให้ไม่ ต้องการที่จะไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	3.53	1.142	มาก
แม้ได้รับการแต่งตั้งหรือโอนย้ายสู่ตำแหน่งและ สังกัดอื่น ก็จะพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ต่อหน่วยงานก่อนเสมอ	4.04	0.835	มาก
แม้มีโอกาสที่จะย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่น ก็จะใช้ ความไตร่ตรองโดยรอบคอบก่อนเสมอ	4.06	0.890	มาก
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การโดยรวม	3.86	0.954	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการ
ตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความ
จงรักภักดีต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ
พบว่า ระดับความผูกพันหัวข้อแม้มีโอกาสที่จะย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่น ก็จะใช้ความไตร่ตรอง
โดยรอบคอบก่อนเสมออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.06 และหัวข้อเมื่อทำงานภายในองค์กรนี้นานขึ้น ยิ่งทำให้ไม่ต้องการที่จะไปทำงานที่อื่น
แม้มีโอกาสอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความผูกพันต่อ
องค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์การ

ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ ทำงานเพื่อองค์การ	\bar{X}	SD.	แปลผล
มีความมุ่งมั่นตั้งใจ สนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมประสบการณ์เพื่อ พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับหน่วยงานเสมอ	4.23	0.652	มากที่สุด
เต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานทำให้หน่วยงาน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.22	0.716	มากที่สุด
เต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็น งานพิเศษ ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบก็ตาม	4.16	0.736	มาก
เต็มใจที่จะให้หรือแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ภายในหน่วยงาน	4.21	0.712	มากที่สุด
เต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานนอกเวลา เสมอ โดยไม่คิดสิ่งตอบแทน	4.07	0.811	มาก
ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ ทำงานเพื่อองค์การโดยรวม	4.18	0.725	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการ
ตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความ
ตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ระดับความผูกพันหัวข้อมีความมุ่งมั่นตั้งใจ สนใจใฝ่รู้
เพื่อส่งเสริมประสบการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ
หน่วยงานเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.23 และหัวข้อเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานนอกเวลาเสมอ โดยไม่คิดสิ่ง
ตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานทั้ง 9 ข้อ สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.12 - 4.20

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จะใช้การทดสอบค่าทีโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 99% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ตัวแปร	เพศ	\bar{X}	SD.	t	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	4.12	0.643	6.85	0.00*
	หญิง	3.94	0.471		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีเพศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาค จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 99% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่า

น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ก็จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.003	4	1.751	2.81	0.25
ภายในกลุ่ม	189.516	305	0.621		
รวม	196.519	309			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.187	4	0.047	0.22	0.92
ภายในกลุ่ม	62.811	305	0.206		
รวม	62.997	309			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.541	4	0.135	0.43	0.78
ภายในกลุ่ม	93.914	305	0.308		
รวม	94.455	309			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.390	4	0.847	2.94	0.02*
ภายในกลุ่ม	87.865	305	0.288		
รวม	91.225	309			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การ

ระดับชั้นยศ	ส.ต.ต. - ส.ต.อ.	จ.ส.ต. - ด.ต.	ร.ต.ต. - ร.ต.อ.	พ.ต.ต.ขึ้นไป		
ส.ต.ต. - ส.ต.อ.						
จ.ส.ต. - ด.ต.	-0.06	(0.04*)				
ร.ต.ต. - ร.ต.อ.	0.01	(0.44)	0.08	(0.01*)		
พ.ต.ต.ขึ้นไป	0.02	(0.16)	0.09	(0.00*)	0.01	(0.58)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บคือค่า Sig.

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า ผู้ที่มีระดับชั้นยศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ. แตกต่างกับผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.06 หมายความว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ. มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต.

ผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. แตกต่างกับผู้ที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.08 หมายความว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ.

ผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. แตกต่างกับผู้ที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต.ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.09 หมายความว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต.ขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 6 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.142	4	1.785	2.08	0.08
ภายในกลุ่ม	261.246	305	0.857		
รวม	268.387	309			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 7 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.871	4	1.718	2.17	0.07
ภายในกลุ่ม	240.564	304	0.789		
รวม	247.435	309			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 8 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาคที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 8

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.429	4	0.107	0.44	0.77
ภายในกลุ่ม	73.120	305	0.240		
รวม	73.548	309			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาคที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 9 ปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวน
ชายแดน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 9

ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.440**	0.00
ด้านนโยบายการบริหาร	0.455**	0.00
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.465**	0.00
ด้านการบังคับบัญชา	0.456**	0.00
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน	0.544**	0.00

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.21 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะการบริหารงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน พบว่าปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำกัดอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในสวสนี้ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 54.19 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สรุปประเด็นสำคัญ ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงความถี่และร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องสร้างความเข้มแข็งและปลูกฝังความรัก ความสามัคคีใน องค์กร	95	10.52
2. ปลูกจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กร ด้านจริยธรรม คุณธรรม ความ รับผิดชอบและการเสียสละ	72	7.97
3. ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	86	9.52
4. ควรมีการปกครองบังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	122	13.51
5. มียุทธศาสตร์และระบบการทำงานอย่างมีแบบแผน	58	6.42
6. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานให้ดีขึ้น	64	7.09
7. พัฒนาศักยภาพ สถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันต่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	51	5.65
8. จัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	32	3.54
9. จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ระหว่างบุคลากรในองค์กรและครอบครัว ปฏิบัติร่วมกัน	18	1.99
10. กำหนดเป้าหมายหรือเส้นทางความก้าวหน้าในงานอาชีพอย่าง ชัดเจน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	72	7.97

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
11. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรใช้หลักเกณฑ์การประเมินจาก ผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว เพื่อความยุติธรรม	115	12.74
12. ปรับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน	95	10.52
13. การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีความ ชัดเจน สั้นกะทัดรัด เข้าใจง่ายต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน	23	2.55
รวม	903	100.00

จากตารางที่ 4.22 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 168 ราย ประเด็นหลักในการตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 13 ประเด็น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการปกครองบังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม จำนวน 122 ราย ร้อยละ 13.51 รองลงไปเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรใช้หลักเกณฑ์การประเมินจากผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัวเพื่อความยุติธรรม จำนวน 115 คน ร้อยละ 12.74 และน้อยที่สุดเห็นว่าควรจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ระหว่างบุคลากรในองค์กรและครอบครัวปฏิบัติร่วมกัน จำนวน 18 ราย ร้อยละ 1.99

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงอันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงองค์การและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความจงรักภักดีและมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์การ หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง ย่อมที่จะนำพาให้ องค์การนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ สู่ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวนทั้งสิ้น 1,301 คน ใช้หลักการคำนวณ Yamane's ที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างในระดับความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 310 ตัวอย่าง

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาใช้ประเภทการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ด้วยการ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการ

บริหารงาน ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถาม แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เก็บข้อมูลจากแหล่งอื่น ที่มีการเก็บข้อมูลไว้แล้วได้จากหน่วยงานราชการและการค้นคว้าจากสื่อต่างๆ ได้แก่ บทความ วารสาร เอกสาร คู่มือต่างๆ บทความสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหาเสนอในรูปแบบตารางประกอบภาพพรรณนา

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จากการวิจัย พบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 247 ราย คิดเป็นร้อยละ 79.68 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 121 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.03 มีสถานภาพสมรส จำนวน 259 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.55 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 155 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 143 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.13 มีชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. จำนวน 262 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.52 ส่วนใหญ่ สังกัด กก.8 - 9 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวนหน่วยละ 38 ราย ร้อยละ 12.26 เท่ากัน ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ จำนวน 170 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.84 มีอายุงาน 11 - 20 ปี จำนวน 150 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.39 ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครั้งแรก จำนวน 185 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.68 ทำงานในภูมิลำเนา จำนวน 190 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.29

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่าหัวข้อได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และหัวข้อมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการพัฒนา การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านนโยบายการบริหาร จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่าหัวข้อหน่วยงานมีนโยบายที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และหัวข้อหน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

ปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่าหัวข้อเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการทุ่มเทแรงกายแรงใจของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และหัวข้อผลตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน มีความเหมาะสมเพียงพอ และสามารถตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

ปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านการบังคับบัญชา จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่าหัวข้อผู้บังคับบัญชากำกับดูแลและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และหัวข้อเมื่อผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของท่านและเพื่อนร่วมงานอย่างใกล้ชิดมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

ปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่าหัวข้ออยู่ในทีมงานที่มีความเอื้ออาทรและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ

ความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และหัวข้อผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและตระหนักในคุณค่าความสำคัญของท่านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

1.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจและความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจและความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นหัวข้อพบว่ายินดีที่จะถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลตามตัวชี้วัด เพื่อผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานเสมอ และรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากันเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นหัวข้อพบว่าแม้มีโอกาสที่จะย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่นก็จะใช้ความไตร่ตรองโดยรอบครอบก่อนเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และเมื่อท่านทำงานภายในองค์การนี้นานขึ้น ยิ่งทำให้ไม่ต้องการที่จะไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาสมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์การ จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์การ อยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นหัวข้อพบว่ามีความมุ่งมั่นตั้งใจสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมประสบการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัว

เพื่อปฏิบัติงานนอกเวลาเสมอ โดยไม่คิดสิ่งตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตคือ :-

จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร จะอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ต้องการปฏิบัติงานภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบวินัยและวัฒนธรรมองค์กรอย่างเคร่งครัด มีความเสียสละอดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง จึงส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง

อนึ่ง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ได้กำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละลำดับไว้ จึงเป็นข้อจำกัดในการตอบแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่าง มีผลทำให้ระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

1.3.4 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 5.1 ดังนี้

ตารางที่ 5.1 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อ องค์กรที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 2 อายุ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อ องค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 3 สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับ ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 5 ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 8 การปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาคที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 9 ปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีเพศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากค่าเฉลี่ยผลความผูกพันต่อองค์การ จะพบว่า เพศชาย จะมีค่าเฉลี่ยผลความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า เพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า

ผู้ที่มีระดับชั้นยศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ. แตกต่างกับผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.06 หมายความว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ. มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต.

ผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. แตกต่างกับผู้ที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.08 หมายความว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ.

ผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. แตกต่างกับผู้ที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.09 หมายความว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 6 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 7 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 8 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 9 ปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่าปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.3.5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ เห็นว่า ควรมีการปกครองบังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม จำนวน 122 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.51 รองลงมาเห็นว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรใช้หลักเกณฑ์การประเมินจากผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว เพื่อความยุติธรรม จำนวน 115 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.74 ถัดไปเห็นว่าต้องสร้างความเข้มแข็งและปลูกฝังความรัก ความสามัคคีในองค์การ

และปรับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จำนวน 95 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.52 เท่ากัน และน้อยที่สุดเห็นว่า ควรจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ระหว่างบุคลากรในองค์กรและครอบครัวปฏิบัติร่วมกัน จำนวน 18 ราย ร้อยละ 1.99

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สามารถอภิปรายผลตามผลการศึกษาโดยแยกพิจารณาเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า "ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน" จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เพศชายมีระดับความผูกพันที่สูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่จะเน้นในส่วนของการฝึกอบรมเป็นหลัก ซึ่งเพศหญิงส่วนใหญ่จะปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายอำนวยการซึ่งมิได้ปฏิบัติงานเหมือนเพศชาย ซึ่งอาจจะเป็นข้อจำกัดของเพศหญิงด้วยเช่นกัน จึงมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของเพศหญิง พบว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับ พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท สหพาร์ม จำกัด พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่า พนักงานชายมีระดับความผูกพันในงานสูงกว่าเพศหญิง

สมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า "ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน" จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า "ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง

กัน” จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจส่วนมากจะพำนักอาศัยอยู่ร่วมกับครอบครัวในสถานที่ปฏิบัติงาน และในปัจจุบันเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารมีความสะดวกคล่องตัวครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ สามารถติดต่อสื่อสารได้ทุกเวลาและทุกสถานที่ พบว่าผลการศึกษาสอดคล้องกันกับ วิโรจน์ สว่างเถื่อน (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า “ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน” จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน พบว่าผลการศึกษาสอดคล้องกันกับ ทศนีย์ สร้อยฟ้า (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่อรีอ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน

สมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า “ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน” จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ระดับชั้นยศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ. จะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. และ ระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. และ ระดับชั้นยศ พ.ต.ต.ขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. และ ระดับชั้นยศ พ.ต.ต.ขึ้นไป มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานสูงกว่าระดับชั้นยศอื่น จึงมีความผูกพันต่อองค์การ พบว่าผลการศึกษาสอดคล้องกันกับ วิโรจน์ สว่างเถื่อน (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงาน และยังคงสอดคล้องกันกับ ทศนีย์ สร้อยฟ้า (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ พบว่า อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงาน มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและระดับความผูกพันต่อองค์กร และยังคงสอดคล้องกันกับ อุษณะ อำนวยสกุลฤทธิ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และระดับตำแหน่ง ที่ต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 6 ที่ว่า "ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน" จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่ากองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายปฏิบัติการ มีลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการติดต่อประสานงานร่วมกันเกี่ยวพันกันตลอด พบว่าผลการศึกษาสอดคล้องกันกับ วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง สำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อ 7 ที่ว่า "ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน" จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากภาพลักษณ์ของตำรวจตระเวนชายแดนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เป็นองค์การที่ดีทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จึงทำให้เกิดความศรัทธา ความรัก ความเชื่อมั่นในองค์การ ผลการศึกษาสอดคล้องกันกับ ทศนีย์ สร้อยฟ้า (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ พบว่า อายุงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน

สมมติฐานข้อ 8 ที่ว่า “ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน” จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานส่วนมากจะเป็นภูมิลำเนาของข้าราชการตำรวจ และในปัจจุบันเส้นทางการเดินทาง รวมถึงความพร้อมในการเดินทางมีความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัวในการเดินทางไป-กลับระหว่างที่ปฏิบัติงานและภูมิลำเนาของตนเอง

สมมติฐานข้อ 9 ที่ว่า “ปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับความผูกพันในระดับมากในส่วนของปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สุดท้ายคือนโยบายการบริหารงาน สำหรับด้านที่มีระดับความผูกพันในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านการบังคับบัญชา รองลงมาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เมื่อมองในภาพรวมแล้วข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานในด้านบวก กล่าวคือ หากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการให้สอดคล้องกับความต้องการอย่างต่อเนื่อง ระดับความผูกพันต่อองค์กรจะยิ่งสูงขึ้น โดยเฉพาะการปรับปรุงในส่วนของปัจจัยที่มีระดับความคิดเป็นในระดับปานกลาง ก็คือ ด้านการบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จะทำให้ข้าราชการตำรวจเพิ่มระดับความผูกพันเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กรต่อไป

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและด้านระดับชั้นยศเท่านั้น ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจาก กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยฝึกกำลังพลหลักของ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งลักษณะของงานจะมุ่งเน้นในด้านการฝึก โดย การปฏิบัติหน้าที่ด้านการฝึกจะมอบหมายให้ข้าราชการตำรวจที่เป็นเพศชายทำหน้าที่หลักในการฝึก ดังนั้นจึงทำให้ผลการวิจัยด้านเพศของข้าราชการตำรวจที่แตกต่างกันจึงมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันด้วย จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากข้าราชการตำรวจเพศชายรู้สึกภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก จึงทำให้ระดับความผูกพันของข้าราชการตำรวจเพศชายมีมากกว่าข้าราชการตำรวจเพศหญิง แนวทางแก้ไขเพื่อให้ข้าราชการตำรวจเพศหญิงมีความผูกพันอยู่ในระดับเดียวกันกับเพศชาย ควรเพิ่มบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการฝึกให้ข้าราชการตำรวจหญิงมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก เช่นเดียวกัน

ในส่วนผลการวิจัยด้านระดับชั้นยศนั้น จากผลการศึกษาพบว่าระดับชั้นยศที่สูงก็ จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย ซึ่งอาจพิจารณาถึงระยะเวลาในการรับราชการมาเป็น เวลานานมีการเลื่อนชั้นยศให้สูงขึ้น จึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และในกรณี ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานมานานกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร แต่มีความ ผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า สาเหตุอาจเป็นเพราะความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานมีน้อยกว่าจึงทำให้รู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงด้วย

สำหรับประเด็นที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและควรทำการเพิ่มระดับความ ผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น โดยมีแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการวิจัย ควรมี นโยบายการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) การบริหารต้องมีความ โปร่งใสมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชาด้วยระบบคุณธรรม มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เป็นธรรม (Measuring with fair system) ในองค์กรที่ดีควรจะต้องให้

ความสำคัญในการกำหนดมาตรฐานของงาน ตลอดจนดัชนีหรือตัวชี้วัดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การสร้างความเข้มแข็งในด้านการปลูกฝังความรัก ความสามัคคีต่อองค์กร โดยมีการปรับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนให้สูงขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างใน กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เท่านั้น หากมีโอกาสในการวิจัยครั้งต่อไปควรเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภายในของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เป็นสถานศึกษานอกระบบด้วยกัน เช่น กองบัญชาการการศึกษา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาคต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรว่าแตกต่างกันหรือไม่

3.2.2 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติกับสถาบันการศึกษาอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน เช่น ทหาร เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

3.2.3 ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยอาจจะพิจารณาในประเด็น คุณภาพชีวิตการทำงาน ศักยภาพและสมรรถภาพในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทักษะคติต่องานที่รับผิดชอบ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ (2551) “ประชากรและสิ่งตัวอย่าง” ใน *ประมวลสาระชุดวิทยานิพนธ์* หน่วยที่ 6 หน้า 32 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชา วิทยาการจัดการ
- “กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552”
- กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวน (2549) *ระเบียบปฏิบัติประจำวันสำหรับการฝึก กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พ.ศ.2549*
- จิรภา สุกิจจวนิช (2550) “การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางการแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแม็กซิม อินเทอร์เน็ตเซอร์วิส จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการแนะแนว มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548) “ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2551) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และ สุพิน เกชาคุปต์ (2549) “การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 8 หน้า 8-46 – 8-48 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ทวีวรรณ อินดา (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร” การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ทัศนีย์ สร้อยฟ้า (2550) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมคู่มือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- ธัชพล จันทร์ประสิทธิ์ (2550) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่งเสริมการขาย”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงาน
 และสวัสดิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธเนศวรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร Diamond in Business
 World
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550) “จะเสริมสร้างความผูกพันของคนต่อองค์การ เพื่อการอ้าง
 รักษาคนไว้ได้อย่างไร?” *For Quality* 13, 112 (กุมภาพันธ์): 51 - 54
- นิชาภา ปัญจมาวัฒนา (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและ
 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : กรณีศึกษา
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
 มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญญเณษ สุวรรณวัฒน์ (2548) “ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วน
 อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี” วิทยานิพนธ์
 ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย
 ธรรมมาธิราช
- พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราช
 กุมาร (2547) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน บริษัท
 สหฟาร์ม จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการ
 จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- “พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552”
- มณฑา เกษตรศิลป์ชัย (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความ
 ผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัทเมสตีพันธ์แห่งหนึ่ง”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มัลลิกา บุญนาค (2539) *สถิติเพื่อการตัดสินใจ* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551) *คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์* พิมพ์ครั้งที่ 5 นนทบุรี
 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- ร็อบบิ้นส์, สตีเฟนส์ พี (2004) "การจัดการและพฤติกรรมองค์การ" แปลจาก Stephen P.Robbins, Mary Coulter โดย วิรัช สงวนวงศ์วาน 2547 กรุงเทพมหานคร เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า
- ราชบัณฑิตยสถาน (2546) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 กรุงเทพมหานคร นามมีบุ๊คส์ พับลิเคชั่น
- วาสนา สุวรรณเรืองศรี (2550) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร" การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิเชียร วิทยอุดม (2550) ภาวะผู้นำ LEADERSHIP พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร ธีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์
- วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) "ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุพานี สฤกษ์วานิช (2549) พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สรชัย พิศาลบุตร และคนอื่น ๆ (2549) การสร้างและประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม กรุงเทพมหานคร จูนพับลิชชิ่ง
- สุรัสวดี สุวรรณเวช เรียบเรียง (2549) "Employee Engagement : ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ" Personnel Management Association of Thailand (PMAT)
- สวนีย์ แก้วมณี (2549) "ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน" วารสารการบริหารคน 27, 3 (ตุลาคม): 10 - 16
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551) คู่มืออธิบายตัวชี้วัด การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ.2552 สำหรับส่วนราชการระดับกรม กรุงเทพมหานคร ซีโน พับลิชชิ่ง (ประเทศไทย)
- หนังสือ ผอ.1 บก.อก.บช.ตชด. ที่ 0030.112/261 ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2553 เรื่อง "รายงานสถานภาพกำลังพลข้าราชการตำรวจประจำเดือน มกราคม 2553" ถึง ผบก.ทุก บก., รong ผบก.ศอพ.บช.ตชด.และ ผกก.ทุก กก.ในสังกัด บช.ตชด.

- อิทธินันท์ สันทัศน์ "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : Employee Engagement" ค้นคืน
วันที่ 5 พฤศจิกายน 2552 จาก <http://www.d4.co.th/trainer.html>
- อุษณะ อำนวยสกุลฤทธิ์ (2551) "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective,
Continuance and Normative Commitment to the Organization." *The Journal
of Occupational Psychology*. 63, 1 (March): 1 - 18.
- Brown, S.P. (1996) "A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job
Involvement." *Psychological Bulletin*. 120, 2 (June): 235 – 255.
- Eisenberger, R., and Fasolo, P. (1990). "Perceived Organizational Support and
Employee Diligence, Commitment, and Innovation." *Journal of Applied
Psychology*. 75,1 (February): 51 – 59.
- Eisenberger, R. and others. (2001). "Reciprocation of Perceived Organizational
Support." *Journal of Applied Psychology*. 86, 1 (February): 42 – 51.
- Greenberg and Baron. (2000). *Behavior in Organizations*. 7thed. New Jersey: Prentice
Hall.
- Hackett, R.D., Lapiere, L.M., and Hausdorf, P.A. (2001). "Understanding the
Links Between Work Commitment Constructs." *Journal of Vocational
Behavior*. 58, 2 (June): 392 – 413.
- Hodge, B. J. (1996). *Organizational Theory : a strategic approach*. B.J. Hodge,
William P. Anthony, Lawrence Gales Upper Saddle River, N.J. Prentice-Hall.
- Hrebiniak, Alutto, Porter and Alonso. (1970). "Personal and Role Related Factors in the
Development of Organization Commitment" *Administrative Science
Quarterly*. 15, 4 (December): 550 – 570.
- Huselid, M.A. and Day, N.E. "Organizational Commitment, Job Involvement, and
Turnover: A Substantive and Methodological Analysis." *Journal of Applied
Psychology*. 76, 3 (June): 380 – 391.

- Kanungo, R.N. (b) (1982). "Measurement of Job and Work Involvement." *Journal of Applied Psychology*. 67, 3 (June): 341 – 349.
- Lockwood, N.R. (2007). "Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR Strategic Role." *In Society for Human Resource Management*.
- Lodahl, T.M. and Kejner, M. (1965). "The Definition and Measurement of Job Involvement." *Journal of Applied Psychology*. 49, 2 (February): 24 – 33.
- Mathieu, J.E. and Farr, J.L. "Further Evidences for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction." *Journal of Applied Psychology*. 76, 2 (February): 127 – 133.
- Meyer, J.P. and others. (2002). "Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization : A Meta – Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences." *Journal of Vocational Behavior*. 61, 1 (August): 20 – 52.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). "The measurement of Organizational Commitment," *Journal of Vocational Behavior*. 14, 3 (June): 244 – 247.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1982) *Employee-Organization Linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Olsen, Marvin E. (1987). *The Process of Social Organization : Power in Social System*. 2nd ed. New York: Holt.
- Poter, L.W., Steers R.M. and Boulian P.V. (1974). "Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians" *Journal of Applied Psychology*. 59, 5 (October): 603 - 609.
- Rhoades. L., and Eisenberger, R. (2002). "Percived Organizational Support : A review of Literature" *Journal of Applied Psycholohy*. 87, 4 (August): 698 – 714.
- Robbins, S.P. (1993). *Organization Behavior. Concept, Controversies, and Application*. 6th ed. Engleword Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

- Sheldon, Hrebiniak, Alutto and Mowday. (1970). "Personal and Role Related Factors in the Development of Organization Commitment." *Administrative Science Quarterly*. 54, 6 (December): 550 – 566.
- Shore, L. M., and Tetrick, L. E. (1991). "A construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support" *Journal of Applied Psychology*. 76, 5 (October): 637 – 643.
- Steers, Richard M. (1977). "Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly*. 22, 1 (March): 46-66.
- Steers, R.W. and Porter L.W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 5th ed. Singapore: McGraw-Hill.

การผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. มาเรียม นิลพันธุ์ | อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ |
| 2. พันตำรวจเอก สมกุล กาญจนอุดมการ | ผู้กำกับกร กองกำกับการ 1
กองบังคับการฝึกพิเศษ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน |
| 3. พันตำรวจโทหญิง พงศ์สิริ ทัดศรี | สารวัตรฝ่ายอำนวยการ
กองบังคับการฝึกพิเศษ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
(งานแผนและงบประมาณ) |

ภาคผนวก ข

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความรายด้าน และรายชื่อที่ใช้ในการวิจัย

**แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อคำถามรายด้าน
และรายชื่อที่ใช้ในการวิจัย**

ลำดับ ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน		3.44	1.002
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		3.86	0.918
1.	งานที่รับผิดชอบตรงกับคุณสมบัติ ความรู้และความสามารถของท่าน	3.91	1.028
2.	ได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน	4.03	0.872
3.	มีการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.01	0.796
4.	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายต่อการใช้ความรู้ความสามารถ	3.94	0.901
5.	มีโอกาสนเสนอความคิดเห็นในการพัฒนา การปฏิบัติงานภายใน หน่วยงาน	3.42	0.997
2. ด้านนโยบายการบริหาร		3.42	0.994
6.	นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจใน การปฏิบัติงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดี	3.39	1.018
7.	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.52	1.026
8.	หน่วยงานมีนโยบายบริหารจัดการเพื่อให้มีความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้อย่างแท้จริงและเป็นรูปธรรม	3.52	0.954
9.	หน่วยงานมีนโยบายที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการ พัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้	3.62	0.954
10.	หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อการพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน	3.07	1.020
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ		3.08	1.093
11.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการทุ่มเทแรงกายแรงใจ	3.51	1.063
12.	เห็นว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในระดับเดียวกันกับหน่วย ราชการอื่น	2.94	1.101
13.	ผลตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน มีความเหมาะสมเพียงพอ และสามารถตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของตนเอง	2.86	1.177
14.	หน่วยงานให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตนอกเหนือจากที่ทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน	3.13	1.014

ลำดับ ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
15.	หน่วยงานมีการจัดระบบสวัสดิการอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและเสมอภาค	2.99	1.113
4. ด้านการบังคับบัญชา		3.24	1.059
16.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ได้แสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงาน	3.31	1.070
17.	ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	3.39	1.004
18.	ผู้บังคับบัญชามีคำชมเชยและแสดงความภาคภูมิใจในผลการ ปฏิบัติงานที่ดีย่างต่อเนื่อง	3.24	1.031
19.	การปกครองบังคับบัญชามีความเป็นธรรมและเสมอภาคต่อ ผู้ปฏิบัติงานทุกคน	3.15	1.117
20.	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่อย่างใกล้ชิด	3.11	1.072
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยรวม		3.59	0.946
21.	ผู้บังคับบัญชายอมรับและตระหนักในคุณค่าความสำคัญของท่าน	3.31	1.050
22.	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทุกระดับ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเต็มที่	3.56	0.949
23.	อยู่ในทีมงานที่มีความเอื้ออาทรและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	3.93	0.812
24.	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการยอมรับต่อกัน และเปิดโอกาสให้ทุกคน มีส่วนร่วมอย่างเปิดกว้าง	3.70	0.849
25.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นแบบความสัมพันธ์ ฉันพี่น้อง	3.45	1.071

ลำดับ ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
ความผูกพันต่อองค์กร		4.07	0.809
1. ด้านความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร		4.14	0.747
1.	ใฝ่เรียนรู้หาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.10	0.681
2.	มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลตามตัวชี้วัด เพื่อผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานของ	4.06	0.737
3.	รู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนี้	4.06	0.808
4.	รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวชื่นชมหน่วยงาน	4.21	0.799
5.	ยินดีที่จะถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของหน่วยงาน	4.29	0.711
2. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร		3.86	0.954
6.	ถ้าหากมีงานของหน่วยงานในสังกัดอื่นเป็นทางเลือกที่ดีกว่า ก็ยังยืนยันที่จะปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานนี้	3.64	1.117
7.	เมื่อมีโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนในสังกัดอื่น ก็จะพูดถึงหน่วยงานในแง่ดีเสมอ	4.05	0.788
8.	เมื่อทำงานภายในองค์กรนี้นานขึ้น ยิ่งทำให้ไม่ต้องการที่จะไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	3.53	1.142
9.	แม้ได้รับการแต่งตั้งหรือโอนย้ายสู่ตำแหน่งและสังกัดอื่น ก็จะพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จต่อหน่วยงานก่อนเสมอ	4.04	0.835
10.	แม้มีโอกาสที่จะย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่น ก็จะใช้ความไตร่ตรองโดยรอบคอบก่อนเสมอ	4.06	0.890
3. ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กรโดยรวม		4.18	0.725
11.	มีความมุ่งมั่นตั้งใจ สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมประสบการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานเสมอ	4.23	0.652
12.	เต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.22	0.716
13.	เต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานพิเศษ ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบก็ตาม	4.16	0.736

ลำดับ ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
14.	เต็มใจที่จะให้หรือแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานภายใน หน่วยงาน	4.21	0.712
15.	เต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานนอกเวลาเสมอ โดยไม่ คิดสิ่งตอบแทน	4.07	0.811

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม
เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยส่วนบุคคล ของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นและความรู้สึกของข้าราชการตำรวจที่มีความผูกพันต่อองค์กร ขอให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ทั้งนี้ ข้อมูลนี้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และนำผลการวิจัยมาใช้เป็นประโยชน์ต่อกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้อมูลจะเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้แบ่งคำถามเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงาน มีดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านนโยบายการบริหารงาน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านการบังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

ความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

 1. 20 - 30 ปี 2. 31 - 40 ปี 3. 41 - 50 ปี 4. 51 - 60 ปี

3. สถานภาพการสมรส

 1. โสด 2. สมรส 3. หย่าหรือหม้าย 4. แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโท 4. สูงกว่าปริญญาโท

5. รายได้ต่อเดือน

 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. 10,001 - 15,000 บาท 3. 15,001 - 20,000 บาท 4. 20,001 - 25,000 บาท 5. 25,001 บาทขึ้นไป

6. ระดับชั้นยศ

 1. ส.ต.ต. - ส.ต.อ. 2. จ.ส.ต. - ต.ต. 3. ร.ต.ต. - ร.ต.อ. 4. พ.ต.ต.ขึ้นไป

7. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดใด

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ส่วนกลาง บก.กฝ.บข.ตชด. | <input type="checkbox"/> 2. กก.1 บก.กฝ.บข.ตชด |
| <input type="checkbox"/> 3. กก.2 บก.กฝ.บข.ตชด | <input type="checkbox"/> 4. กก.3 บก.กฝ.บข.ตชด |
| <input type="checkbox"/> 5. กก.4 บก.กฝ.บข.ตชด | <input type="checkbox"/> 6. กก.5 บก.กฝ.บข.ตชด |
| <input type="checkbox"/> 7. กก.6 บก.กฝ.บข.ตชด | <input type="checkbox"/> 8. กก.7 บก.กฝ.บข.ตชด |
| <input type="checkbox"/> 9. กก.8 บก.กฝ.บข.ตชด | <input type="checkbox"/> 10. กก.9 บก.กฝ.บข.ตชด |
| <input type="checkbox"/> 11. ศฝส.บก.กฝ.บข.ตชด | |

8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน

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

9. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในกองบังคับการฝึกพิเศษฯ

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 11 - 20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 21 - 30 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 31 ปีขึ้นไป |

10. สถานะภาพการปฏิบัติงานในกองบังคับการฝึกพิเศษฯ

- 1. ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครั้งแรก
- 2. โอน - ย้ายมาจากหน่วยอื่น
- 3. ช่วยราชการ

11. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ใต้งบประมาณของท่านหรือไม่

- 1. ใช่
- 2. ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่กำหนดที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	"	มาก
3	"	ปานกลาง
2	"	น้อย
1	"	น้อยที่สุด

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
1.	งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับคุณสมบัติ ความรู้และ ความสามารถของท่าน					
2.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน					
3.	ท่านมีการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ					
4.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายต่อการใช้ความรู้ ความสามารถ					
5.	ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการพัฒนา การ ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน					
ด้านนโยบายการบริหารงาน						
6.	นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน สามารถสร้างแรง บันดาลใจในการปฏิบัติงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดี					
7.	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล					
8.	หน่วยงานมีนโยบายการบริหารจัดการเพื่อให้มีความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงและเป็นรูปธรรม					
9.	หน่วยงานมีนโยบายที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้					
10.	หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อการ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน					

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
11.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทุ่มเทแรงกายแรงใจของท่าน					
12.	ท่านเห็นว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในระดับเดียวกันกับหน่วยราชการอื่น					
13.	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน มีความเหมาะสมเพียงพอ และสามารถตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของตนเอง					
14.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตนอกเหนือจากที่ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน					
15.	หน่วยงานมีการจัดระบบสวัสดิการอย่างทั่วถึงเป็นธรรมและเสมอภาค					
ด้านการบังคับบัญชา						
16.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
17.	ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของท่าน					
18.	ผู้บังคับบัญชามีคำชมเชยและแสดงความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ดีของท่านและผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง					
19.	การปกครองบังคับบัญชามีความเป็นธรรมและเสมอภาคต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน					
20.	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของท่านและเพื่อนร่วมงานอย่างใกล้ชิด					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน						
21.	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและตระหนักในคุณค่าความสำคัญของท่าน					
22.	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานท่านทุกระดับ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเต็มที่					
23.	ท่านอยู่ในทีมงานที่มีความเอื้ออาทรและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
24.	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีการยอมรับต่อกัน และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเปิดกว้าง					
25.	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นแบบความสัมพันธ์อันดี					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่กำหนดที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	"	มาก
3	"	ปานกลาง
2	"	น้อย
1	"	น้อยที่สุด

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	ความผูกพันต่อองค์กร	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
ความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
1.	ท่านได้เรียนรู้หาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
2.	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลตามตัวชี้วัด เพื่อผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานของท่านเสมอ					
3.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนี้					
4.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวชื่นชมหน่วยงานของท่าน					
5.	ท่านยินดีที่จะถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของหน่วยงาน					
ความจงรักภักดีต่อองค์กร						
6.	ถ้าหากมีงานของหน่วยงานในสังกัดอื่นเป็นทางเลือกที่ดีกว่า ก็ยังยืนยันที่จะปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานนี้					
7.	เมื่อมีโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนในสังกัดอื่น ท่านก็จะพูดถึงหน่วยงานของท่านในแง่ดีเสมอ					

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	ความผูกพันต่อองค์กร	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
8.	เมื่อท่านทำงานภายในองค์กรนี้นานขึ้น ยิ่งทำให้ท่านไม่ต้องการที่จะไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส					
9.	แม้ได้รับการแต่งตั้งหรือโอนย้ายสู่ตำแหน่งและสังกัดอื่น ท่านก็จะพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จต่อหน่วยงานของท่านก่อนเสมอ					
10.	แม้มีโอกาสที่จะย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่น ท่านก็จะใช้ความไตร่ตรองโดยรอบคอบก่อนเสมอ					
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร						
11.	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจ สนใจใฝ่รู้ เพื่อสังขมประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานของท่านเสมอ					
12.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
13.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานพิเศษ ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านก็ตาม					
14.	ท่านเต็มใจที่จะให้หรือแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานของท่าน					
15.	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานนอกเวลาเสมอ โดยไม่คิดสิ่งตอบแทน					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ในทัศนะความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าหน่วยงานควรดำเนินการอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการตำรวจ
รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณสำหรับความอนุเคราะห์ที่ให้ข้อมูลทั้งหมดนี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ดาบตำรวจหญิง พัลลภา จงหมื่นไวย
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 10 ตุลาคม 2517
สถานที่เกิด	อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	การจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏเพชรบุรี พ.ศ.2540 บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2546
สถานที่ทำงาน	กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
ตำแหน่ง	ผู้บังคับหมู่งานแผนและงบประมาณ