

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23  
ค่ายศรีสุทลุงศ์ จังหวัดสกลนคร

ร้อยตำรวจเอกแสนพล ศรีภูธร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Factors Affecting Organizational Commitment of Police Patrol 23,  
Srisakunvong Camp, Sakon Nakhon Province**

**Pol. Capt. Sanpon Sreephuthon**



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2016

**หัวข้อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23  
ค่ายศรีสกุลวงศ์ จังหวัดสกลนคร

**ชื่อและนามสกุล** ร้อยตำรวจเอกแสนพล ศรีภูธร

**แขนงวิชา** บริหารรัฐกิจ

**สาขาวิชา** วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**อาจารย์ที่ปรึกษา** 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต  
2. รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



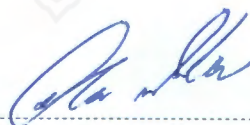
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชินรัตน์ สมสืบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป)

อสติน ศิริยะพันธ์

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์อสติน ศิริยะพันธ์)

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุกุลวงษ์  
จังหวัดสกลนคร

**ผู้วิจัย** ร้อยตำรวจเอกแสนพล ศรีภูธร **รหัสนักศึกษา** 2533006769 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์วีวัฒน์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. จิระ ประทีป  
**ปีการศึกษา** 2559

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุกุลวงษ์ จังหวัดสกลนคร (2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุกุลวงษ์ จังหวัดสกลนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุกุลวงษ์ จังหวัดสกลนคร (4) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุกุลวงษ์ จังหวัดสกลนคร

ประชากรในการศึกษาได้แก่ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุกุลวงษ์ จังหวัด สกลนคร จำนวน 1,038 นาย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 คน คำนวณจากสูตรของยามานะ และกำหนดขนาดตามสัดส่วน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ในภาพรวมตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุกุลวงษ์ จังหวัดสกลนครมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) บุคลากรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อทางบวกความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลมากที่สุด และปัจจัยด้านข้อมูลป้อนกลับ ส่งผลน้อยที่สุด (4) ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถโดยอิสระในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับแจ้งแนวทางในการแก้ปัญหาโดยเฉพาะปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ควรให้ข้อมูลป้อนกลับผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากรด้วยวาจา นอกเหนือจากลายลักษณ์อักษร เพื่อให้บุคลากรทราบจุดเด่นจุดด้อยและแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนต่อไป

**คำสำคัญ** ความผูกพันต่อองค์กร กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุกุลวงษ์ จังหวัดสกลนคร

**Thesis title:** Factors Affecting Organizational Commitment of Police Patrol 23, Srisakunvong Camp, Sakon Nakhon Province

**Researcher:** Pol. Capt. Sanpon Sreephuthon; **ID:** 2533006769;

**Degree:** Master of Public Administration;

**Thesis advisors:** (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor;

(2) Dr. Chira Prateep, Associate Professor; **Academic year:** 2016

### Abstract

The objectives of this research were to (1) study the level of organizational commitment of Police Patrol 23 officers, (2) compare the level of organization commitment of Police Patrol 23 officers, classified by personal factors, (3) study the job characteristic factors affecting organizational commitment of Police Patrol 23 officers, (4) recommend the appropriate guideline to enhance the organizational commitment of Police Patrol 23 officers, Srisakunvong Camp, Sakon Nakhon Province.

Population consisted of 1,038 police officers of Police Patrol 23, Srisakunvong Camp, Sakon Nakhon Province. Samples of 289 officers were obtained via Taro Yamane calculation. Proportional and simple random sampling were applied. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, standard deviation, one way ANOVA, multiple regression analysis and content analysis.

The research result revealed that (1) overall opinions of Police Patrol 23 officers on organizational commitment were at very high level, with the highest mean on affective commitment and the lowest mean on continuance commitment, (2) officers working in different areas had different level of organizational commitment at 0.05 level of statistical significance while there was no difference among officers with other personal factors, (3) job characteristics had positive effect on organizational commitment at 0.05 level of statistical significance, with factor on autonomy had the highest effect and feedback factor had the lowest effect, (4) major recommendations to enhance the organizational commitment were that the organization should provide the officers the opportunity to solve their own problem also should assign officers the tasks according to their knowledge, abilities, interests, and aptitude and should provide officers the opportunities to suggest solutions to solve problems particularly the interpersonal ones. Moreover, there should be the provision of verbal feedback to the officers on their operational performance together with the usual written feedback in order to make sure those officers recognize their weaknesses and be able to find appropriate approach to improve their performances.

**Keywords:** Organizational Commitment, Police Patrol 23, Srisakunvong Camp, Sakon Nakhon Province

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่าย ศรีสกลวงส์ จังหวัดสกลนคร สำเร็จลุล่วงได้เป็นผลสำเร็จด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัตร ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา การตรวจแก้ไข ตลอดจนให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งพยายามในการผลักดันและให้กำลังใจสนับสนุนให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยพัฒน์อุดรธานีทุกท่าน และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ เวสินนท์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เจ้าหน้าที่สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณ พันตำรวจเอก สิปปนนท์ สรณคุณแก้ว ผู้กำกับการ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสกลวงส์ จังหวัดสกลนคร ผู้บังคับบัญชา และ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสกลวงส์ จังหวัดสกลนครทุกคน ที่กรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม รวมทั้งแสดงความคิดเห็นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

ขอบคุณเพื่อนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่คอยให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ และเป็นกำลังใจให้ผู้ศึกษาเสมอมา และขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่สาว และญาติมิตรที่ได้กรุณาส่งเสริมและเป็นแรงผลักดัน ทำให้ผู้ศึกษามีกำลังใจจนการศึกษาครั้งนี้บรรลุผลตามเป้าหมาย

หากมีสิ่งใดบกพร่องหรือข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารงานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ตลอดจนผู้ที่สนใจศึกษาท่านอื่นต่อไป

แสนพล ศรีภูธร

กุมภาพันธ์ 2560

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิด .....	5
สมมติฐานการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน .....	20
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 .....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	31
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	42
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ .....	45

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	46
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	50
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร.....	53
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	58
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร.....	71
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปการวิจัย.....	72
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม.....	86
ภาคผนวก.....	92
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	93
ข แบบสอบถาม.....	95
ประวัติผู้วิจัย.....	102



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงประชากร กลุ่มตัวอย่าง.....	42
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ.....	46
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	47
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ใน กก.ตชด.23 (นับตั้งแต่เริ่มบรรจุและแต่งตั้ง).....	48
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	48
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	49
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน.....	49
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวม.....	50
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	50
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคงอยู่กับองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ.....	51
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานจำแนกเป็นรายชื่อ.....	52
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัย ด้านลักษณะงาน โดยรวม.....	53
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัย ด้านความหลากหลายของทักษะ.....	54
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัย ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน.....	55
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัย ด้านความสำคัญของงาน.....	56
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัย ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัย ด้านข้อมูลป้อนกลับ.....	57
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามอายุ ผู้ที่มีอายุ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน.....	58
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามระดับการศึกษา ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน.....	59
ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กรแตกต่างกัน.....	60
ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามอัตราเงินเดือน ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน.....	61
ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามตำแหน่งงาน ผู้ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน.....	62
ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน.....	63
ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ผู้ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD.....	64
ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม.....	65
ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ.....	66
ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร.....	68
ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน.....	69
ตารางที่ 4.34 ข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	71

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model).....	22
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กร กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีวิบูลวงษ์ จังหวัดสกลนคร.....	26
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างพื้นที่รับผิดชอบ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีวิบูลวงษ์ จังหวัดสกลนคร.....	27



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่เหนียวรั้ง (Golden Handcuff) ให้คนยังอยู่ในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและการรับรู้ถึงการขาดทางเลือกหรือความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กรในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคล และความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เขาควรอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

ในการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุงจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการศึกษาวิจัยของ เอเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง 2554:20-21) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัท และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร เอเลน และเมเยอร์ มีแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ประการดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกหรือจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคมเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการชำระครีษานบุคคลากรให้อยู่กับองค์กรและสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรและมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรกล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกลาออกและการเปลี่ยนงานเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานและเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงาน และกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้และมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลต่อคนในองค์กรในแง่ของความรู้สึกผูกพันต่องาน อันจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร เกิดความคงอยู่ของสมาชิกในองค์กร จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : 106-108) กล่าวคือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงและมีประสิทธิภาพ

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่บุคลากร จึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรทุก ๆ องค์กรไม่ควรละเลยและควรสนใจที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และอยู่กับองค์กรได้นาน

ในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนักวิชาการได้เสนอไว้หลายแนวคิด ดังเช่น Steers Porter (1977:46-56) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยสภาพแวดล้อมมีผลต่อความผูกพันขององค์กร 3 ประการคือ 1) ลักษณะบุคคล เช่น โอกาสประสบความสำเร็จการศึกษา อายุ 2) ลักษณะงาน เช่นความท้าทายในงาน โอกาสที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และ 3) ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทำให้เกิดความปรารถนาอยู่ในองค์กร อยู่ในองค์กรอย่างตั้งใจและจะคงรักษาสภาพไว้ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนการศึกษาของ Schroder,(2008 : 81) ที่ได้ศึกษาตัวพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ 6 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันคือ การบริหารและนโยบายขององค์กร ความอิสระในการทำงาน ความผูกพันทางศาสนา เงินเดือน สัญญาจ้าง และความสำเร็จในการทำงาน

สำหรับผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานของ Hackman and Oldman (1976 อ้างใน ศิริรัตน์ พงสงวน 2550:16) โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน 5 ประการ ประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน (Skill Variety) หมายถึง ความหลากหลายในการใช้ทักษะ ความสามารถ หรือพรสวรรค์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
2. การได้รับผิชอบงานทั้งหมด (Task Identity) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานของตนเองตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนกระทั่งถึงขั้นตอนสุดท้ายและได้เห็นผลงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ความสำคัญของงานที่พนักงานปฏิบัติต่อความเป็นอยู่หรือต่องานของผู้อื่นทั้งในและนอกองค์กร
4. ความเป็นอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่
5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การที่พนักงานได้รับทราบถึงผลสำเร็จ หรือ ประสิทธิภาพของงานที่ตนได้ทำลงไป

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุกุลวงศ์จังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่ถนนสายสกลนคร-กาฬสินธุ์ ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมือง จ.สกลนคร มีพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 6 จังหวัด ซึ่งมีพื้นที่ติดแนวชายแดน 2 จังหวัด ประกอบไปด้วย จ.นครพนม และ จ.มุกดาหาร มีพื้นที่กว้างด้านหน้าตลอดแนวชายแดน ประมาณ 245 กิโลเมตร โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกันพรหมแดน และมีถนนหมายเลข 212 เป็นถนนทางยุทธศาสตร์ ส่วนพื้นที่ตอนใน 4 จังหวัด ประกอบไปด้วย จ.สกลนคร, จ.กาฬสินธุ์, จ.ร้อยเอ็ด และ จ.มหาสารคาม ยอดกำลังพลประกอบด้วย สัญญาบัตรและชั้นประทวน รวม 1,038 นาย (ธุรการกำลังพล กก.ตชด.23 ธันวาคม 2557) ประกอบด้วยหน่วยงาน ดังนี้ งานธุรการกำลังพลวินัยสวัสดิการ, งานการข่าว, งานแผนและงบประมาณ, งานส่งกำลังบำรุง, งานการเงิน, กลุ่มงานเก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิด, กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 231-237 ที่ผ่านมามีกำลังพลที่สมัครใจขอรับการโอนย้าย สอบเลื่อนชั้นออกนอกหน่วย และขอไปช่วยราชการนอกหน่วยเป็นจำนวนมากทำให้กำลังพลขาดแคลนและกำลังพลที่เหลืออยู่มีอายุมากไม่เหมาะสมกับสายงานบางสายงาน เช่น กองร้อยปฏิบัติการ 231-237 ซึ่งมีงานในความรับผิดชอบคือ ตั้งจุดตรวจจุดสกัดตามแนวชายแดน งานควบคุมฝูงชน งานปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย ซึ่งต้องใช้กำลังพลที่มีความกระฉับกระเฉงและมีความว่องไวและสามารถปฏิบัติงาน ได้ทันทีเมื่อมีเหตุ อีกทั้งจะต้องสนับสนุนกำลังตาม ร้องขอ เมื่อมีหน่วยอื่นหรือส่วนราชการอื่นร้องขอกำลัง อัตรากำลังพลที่ขาดคู่ได้จาก อัตรากำลังพล (งานธุรการกำลังพล กก.ตชด.23 ณ ธันวาคม 2557) ซึ่งในอัตราอนุญาตให้บรรจุใน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 จำนวน 1,806 นาย

บรรจุ 1,038 นาย อัตราว่าง 768 นาย ซึ่งอัตราที่ว่างนี้มีข้าราชการตำรวจที่โอนย้ายไปนอกหน่วย สอบเลื่อนชั้นออกนอกหน่วย และขอไปช่วยราชการนอกหน่วยรวมอยู่ 34 นาย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันต่อองค์กร ของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัด สกลนคร เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร และการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กรเพราะหากบุคลากรทุกคนมีความผูกพัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และในขณะเดียวกันองค์กรก็สามารถตอบสนองต่ออุดมการณ์ของบุคลากรได้แล้ว ในที่สุด องค์กรก็จะบรรลุอุดมการณ์ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวน ชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของของ ตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัด สกลนคร

## 3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน และศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 23 ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ข้อมูลป้อนกลับ

3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร

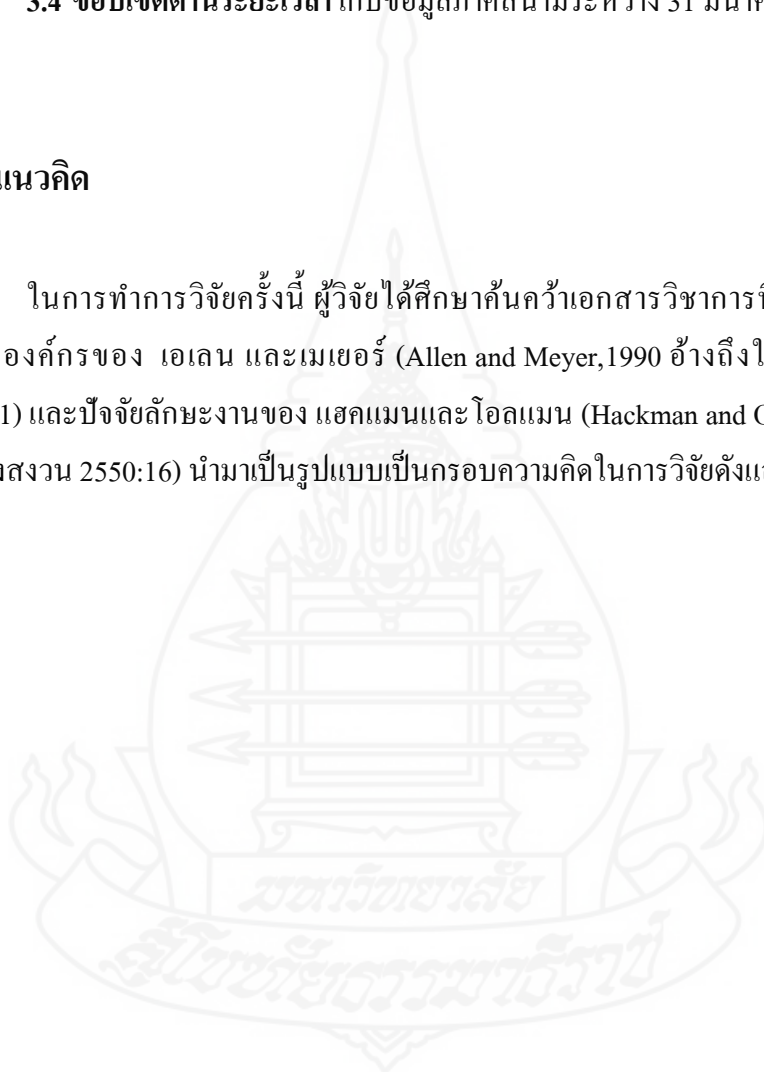
จำนวน 1,038 นาย (งานธุรการกำลังพล กก.ตชด.23 ณ ธันวาคม 2555) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 คน  
คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่

**3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่** ศึกษาเฉพาะพื้นที่ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่  
23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม จังหวัด  
มุกดาหาร จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดมหาสารคาม และ จังหวัดร้อยเอ็ด

**3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา** เก็บข้อมูลภาคสนามระหว่าง 31 มีนาคม ถึง 31 พฤษภาคม  
2558

#### **4. กรอบแนวคิด**

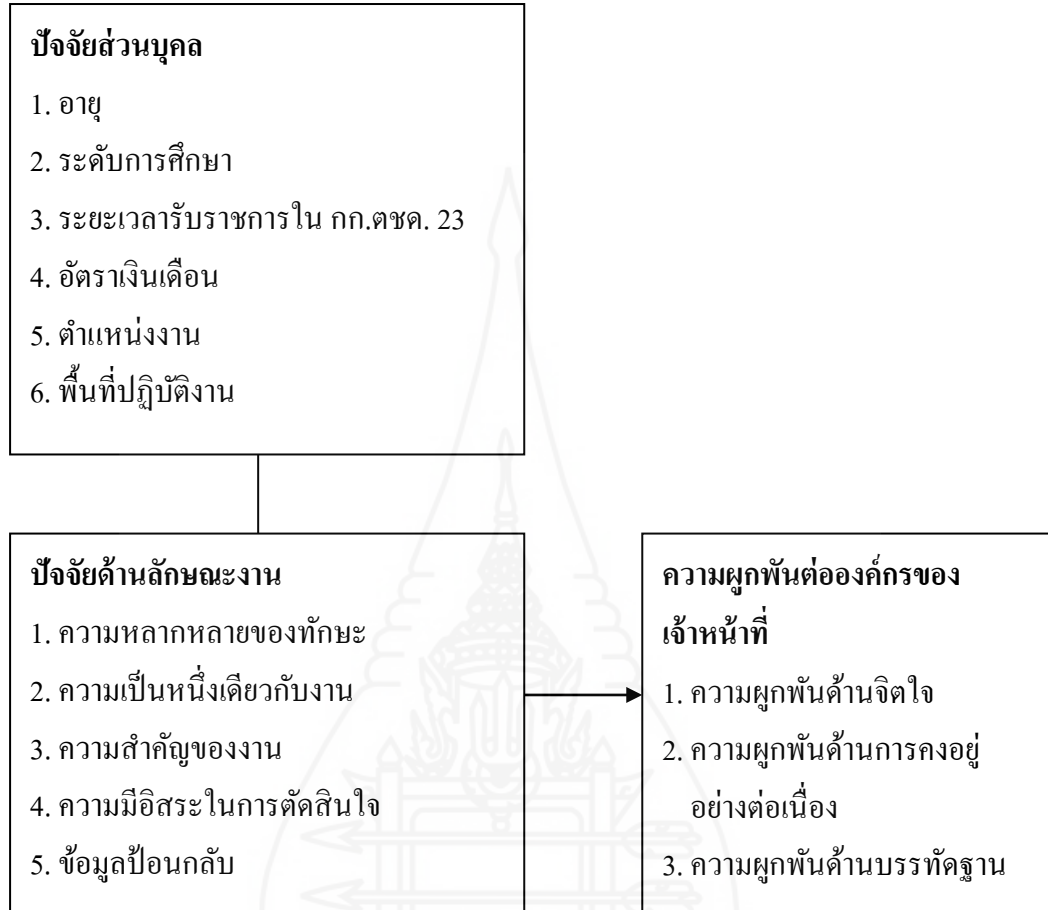
ในการทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความ  
ผูกพันต่อองค์กรของ เอลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer,1990 อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง  
2554:20-21) และปัจจัยลักษณะงานของ แฮคแมนและโอดแมน (Hackman and Oldman,1976,อ้างใน  
ศิริรัตน์ พงสงวน 2550:16) นำมาเป็นรูปแบบเป็นกรอบความคิดในการวิจัยดังแสดงได้ดังภาพที่ 1.1





ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 5. สมมติฐานการวิจัย

- 5.1 ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
- 5.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน พื้นที่ปฏิบัติงาน

**6.2 ตำแหน่งงาน** หมายถึง ลักษณะการจำแนกตามสายงานเฉพาะหน้าที่ที่จะนำมาทำการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ได้แก่ ผู้บังคับหมู่ รองสารวัตร/รองผู้บังคับกองร้อย สารวัตร/ผู้บังคับกองร้อย

**6.3 พื้นที่ปฏิบัติงาน** หมายถึง พื้นที่ที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุงจังหวัดสกลนคร รับผิดชอบ จำนวน 6 จังหวัด ซึ่งมีพื้นที่ติดแนวชายแดน 2 จังหวัด ประกอบไปด้วย จ.นครพนม และ จ.มุกดาหาร มีพื้นที่กว้างด้านหน้าตลอดแนวชายแดน ประมาณ 245 กิโลเมตร โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกันพรหมแดน และพื้นที่ตอนใน 4 จังหวัด ประกอบไปด้วย จ.สกลนคร,จ.กาฬสินธุ์,จ.ร้อยเอ็ด และจ.มหาสารคาม

**6.4 ปัจจัยด้านลักษณะงาน** หมายถึง ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ข้อมูลป้อนกลับ

**6.5 ความหลากหลายของทักษะ** หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างอันเนื่องมาจากหลายๆ ด้านในหน่วยงาน ในที่นี้หมายถึง งานที่ทำมีความท้าทาย การนำความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาใช้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

**6.6 ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน** หมายถึง ลักษณะงานที่กำหนดขอบเขตของงานมีการแสดงบทบาทหน้าที่ของงานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ในที่นี้หมายถึง มีการจัดลำดับขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน การแก้ปัญหาการทำงาน มองเห็นความสำเร็จในการทำงานอย่างชัดเจน

**6.7 ความสำคัญของงาน** หมายถึง งานที่ต้องให้ความรู้ความสามารถ สติปัญญา ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในที่นี้หมายถึง งานที่ได้รับ ความสนใจ และติดต่อสอบถามความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอและผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญ ความถนัดที่เหมาะสมกับลักษณะของงานนั้น

**6.8 ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ** หมายถึง การที่พนักงานมีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยไม่มีผู้ใดเข้ามาก้าวล่วงหน้าที่ ในที่นี้หมายถึง สามารถที่จะกำหนดรูปแบบและวิธีในการทำงาน การใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจในงานการกำหนดมาตรฐานในการทำงานตลอดจนทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

**6.9 ข้อมูลป้อนกลับ** หมายถึง ข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในที่นี้หมายถึง การรับทราบผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับ ผลการปฏิบัติงานมีผลต่อองค์กรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

**6.10 ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติ งานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป มีองค์ประกอบสำคัญคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน

**6.11 ความผูกพันด้านจิตใจ** หมายถึง อารมณ์ หรือความรู้สึกผูกพันของเจ้าหน้าที่ โดยมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

**6.12 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร** หมายถึง ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ โดยมีความรู้สึกว่าการคำนวณต้นทุนกับองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น พนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูง จะทำงานอยู่กับองค์กรเพราะรู้สึกเป็นความจำเป็นที่จะต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

**6.13 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน** หมายถึง ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่เกิดจากความรู้สึกถึง ค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานทางสังคมเมื่อพนักงานเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ควร หรือมีความผูกพันต่อองค์กรมีความรู้สึกว่าคุณเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่รู้สึกว่ามีภาระหน้าที่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงจะอยู่กับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เพราะรู้สึกว่าควรจะต้องอยู่เพื่อความเหมาะสมและถูกต้องทางศีลธรรม

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาครั้งนี้จะได้รับประโยชน์ดังนี้

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร

7.2 เป็นแนวทางการสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร ให้มากขึ้น

7.3 เป็นแนวทางให้ผู้บริหารเข้าใจและใช้ประโยชน์จากลักษณะงานในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

7.4 เป็นพื้นฐานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการวิจัยขั้นสูงต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.4 รูปแบบและกลุ่มแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23
  - 3.1 ความเป็นมาของตำรวจตระเวนชายแดน
  - 3.2 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุกุลวงส์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

#### 1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายและความสำคัญ อีกทั้งยังมีองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลต่อองค์กรกล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลต่อคนในองค์กรในแง่ของความรู้สึผูกพันต่องาน อันจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร เกิดความคงอยู่ของสมาชิกในองค์กร ดังจะกล่าวต่อไปนี้

##### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

กรีน เบอร์ก และ บารอน (Greenberg, and Baron. 1993 อ้างใน ปรีชากรณ์ อัครดำรงชัย 2548, น. 43, 44) ได้สรุปนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร และยังให้ความหมายถึง

ความตั้งใจที่จะไม่จากองค์กรไป ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ นิวสตอร์ม และเดวิส (Newstorm, J.W., and Davis, K. 1989) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคคลากรที่จะคงอยู่ มีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต

ชาล์ค และฟรีส (Schalk, and Freese. 1997 อ้างใน รัฐวิวรรตน์ แจ่มศักดิ์ 2548, น.21) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยให้ผลงานอยู่ในระดับมาตรฐานตามสัญญาที่ตกลงกันไว้กับองค์กร

นอร์ทคราฟท์และเนล (Northcraft, and Neale. 1990 อ้างใน จุฑามาศ วิเวโก 2555, น.9) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า ไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่บุคคลากรในองค์กรได้แสดงถึงความที่เกี่ยวข้องของพวกเขามีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จและสิ่งที่ดีต่อองค์กร

บุคานัน (Buchanan, 1977 อ้างใน ชาญวุฒิ บุญชม 2553, น.12) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

เบคเกอร์ (Backer, 1960 อ้างใน สุทัตสา วิไลเจริญตระกูล 2554, น.14) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุนเรียกว่า “Side Bet” ซึ่งอาจเป็นรูปของเวลา กำลังกายกำลังสติปัญญาที่เสียไป เมื่อเป็นเช่นนี้ บุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดก็เท่ากับบุคคลนั้นย่อมหวังประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคลได้เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร ก็ยิ่งเท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร เพราะหากตัดสินใจนี้เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

มาร์ชและมานนารี (Marsh, and Mannari. 1977 อ้างใน พงศกร เผ่าไพโรจนกร 2546, น.9) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นความพยายามที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สตีล (Steer, 1976 อ้างใน จุฑามาศ วิเวโก 2555, น.8) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กร และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร

เอลเลน และเมเยอร์ (Allen, and Mayer. 1990, อ้างใน อรรวรรณ อยู่คง. 2546, น.14) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้ง (Golden Handcuff) ให้คนยังอยู่ในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งเชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก หรือความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นที่อยู่ในองค์กรในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคล และความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เขาควรอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

เฮร์บิเนียค และอลลุโธ (Herbiniak, and Alutto. 1972 อ้างใน เอี่ยมพร ม่วงแก้ว 2555, น.13) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กร เพื่อเพิ่มรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระทางอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางที่ดี และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรไป ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

## 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีจะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญต่อองค์กรดังนี้

สเตียร์ (1977 อ้างใน วรรณิภา นิลวรรณ 2554, น.19) ได้กล่าวถึงความสำคัญต่อองค์กรดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลทำต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองบุคคลต่องานหรือแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

บุคานัน (Buchanan II, 1974 อ้างใน วรรณิภา นิลวรรณ 2554, น.46) การส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ตลอดจนความผาสุกและประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น องค์กรนอกจากจะสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ระบบองค์กรแล้ว จะยังต้องสามารถรักษาบุคคลไว้ด้วยการพยายามสร้างเจตคติด้านความผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละบุคคลในองค์กร เจตคติความผูกพัน จึงมีความสำคัญต่อองค์กร คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก (Turnover) จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานจะสะท้อนให้เห็นถึงการสนองตอบของบุคคลต่อเงื่อนไขของงานในแง่ใดแง่หนึ่งโดยเฉพาะ

2. ความผูกพันต่อองค์กรจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันและสถานที่ทำงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานแต่สถานการณ์ชั่วคราวจะไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร

ฟาสซี (Fazzi, 1994 อ้างใน ชาญวุฒิ บุญชม 2553, น.12) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

### 1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ไมเนอร์ (Miner, 1992, อ้างใน สรรเสริญ เตชะบุรพา. 2545, น. 29-30) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday, Porter และ Steers โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกรักของพนักงานที่รู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์กรที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ดันแฮม และคนอื่นๆ (Dunham, and other. 1989, อ้างใน อรรธรณ อยู่คง. 2546, น. 17-18) แสดงความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน เกิดมาจากสภาพการณ์ที่แตกต่าง ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล (Personal characteristic) คุณลักษณะของงาน (job characteristic) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural characteristic) นอกจากนี้ Steers and Mottaz ยังพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจประกอบด้วย

1.1 การรับรู้เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน (Task autonomy) การรับรู้ว่างานที่ตนทำมีความสำคัญ (Task significance) งานมีเอกลักษณ์ (Task identity) และความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะในการทำงาน (Skill variety)

1.2 การรับรู้เกี่ยวกับองค์กร การพึ่งพาองค์กร (Organizational dependability) คือ ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กร ในการมองเห็นผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory management) คือ ความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขาสามารถมีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดและจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงการ



ขาดทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ จะส่งผลต่อการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และเกี่ยวข้องกับภาระยังคงอยู่ในองค์กรของบุคคล จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันด้านองค์กรคงอยู่ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม ขบวนการหล่อหลอม ชัดเจนทางสังคมขององค์กร (Organizational socialization) ในตอนแรกเริ่มเข้าสู่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและฝังใจ (First impression) ไปตลอด หากพนักงานเหล่านี้ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรตั้งแต่แรกเข้า ก็มีแนวโน้มว่าเขาจะเป็นผู้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง เพราะจากวิถีปฏิบัติในองค์กร ตั้งแต่เริ่มแรก ได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่า องค์กรคาดหวังให้พวกเขามีความจงรักภักดีต่อองค์กรให้มากที่สุด

#### 1.4 ประเภทและกลุ่มแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

เชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994, p. 296 อ้างใน ประดิษฐ์พงษ์ ศรีอวยเพชร 2557, น.7) ได้กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นการดีค่างาน แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร และต่อการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์กรมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงในองค์กร และผู้ที่ถูกตอกย้ำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหรือความสำเร็จขององค์กร จะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์กรสูงตามไปด้วย ความผูกพันกับองค์กรมีสองแบบคือ

1. ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผลได้ผลเสียก่อน (Calculative Commitment) เป็นความผูกพันกับองค์กรที่เกี่ยวข้องเนื่องไว้ด้วยการให้ค่าตอบแทน

2. ความผูกพันที่เกิดจากขวัญ (Morale Commitment) เป็นความผูกพันของบุคคลกับองค์กรบนพื้นฐานของแนวคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

แคนเตอร์ (Kanter. 1968 อ้างใน ภักทรพล กาญจนपाल 2552, น.15) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่ามี 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้

2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กร โดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control commitment) หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

เอเลนและเมเยอร์ (Allen, and Mayer. 1990, อ้างใน อรรถิธร สรณัฐนาฎ 2545, น. 17) ได้สรุปแนวคิดไว้เป็น 3 กลุ่มคือ

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้ได้รับความสนใจในการศึกษามากกลุ่มสนับสนุน แนวคิดนี้ของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่นำรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ Lyman w. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และ Liene กับคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะให้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่รักษาสมาชิกขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เพื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวามนการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนจะผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลที่ได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือว่าเป็นแนวคิดนี้คือ ทฤษฎี side-bet ของ Howard S. Backer ซึ่งสรุปว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าเขาลาออกจากองค์กร เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกได้ว่า เมื่อเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

เมื่อทั้งบุคคลและองค์กรมีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทั้งสองฝ่าย จึงต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน ในด้านทรัพยากรซึ่งแต่ละฝ่ายมีอยู่ การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและองค์กร จึงเกิดขึ้น โดยบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรด้วยเจตนาที่จะพยายามใช้ความรู้

ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้องค์กรเพื่อผลตอบแทนต่างๆที่องค์กรจะจัดทำให้ ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรจะต้องจัดทำให้เป็นสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งจะต้องมีความเท่าเทียมกับความคาดหวังของบุคคล จะทำให้บุคคลผูกพันที่จะปฏิบัติงานแก่องค์กรต่อไป แต่หากผลตอบแทนที่องค์กรอื่นที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองดีกว่า หรือแม้ว่าเขาจะคงอยู่กับองค์กรต่อไปด้วยเหตุของการมีโอกาที่จำกัดหรือไม่มีทางเลือกเขาก็จะยอมรับ (จ่ายอม) ผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้แต่ความผูกพันที่เขาต้องมีต่อองค์กรก็จะต่ำลง

สตีเวียส์ และพอร์เตอร์ (Steets, and Porter. 1983 อ้างใน วรพันธ์ เศรษฐแสง 2558, น. 52) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตัวเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อไปผู้เป้าหมายขององค์กร และความผูกพันทางพฤติกรรมเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้ความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นอาวุโสการได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กร

### 1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กลิสสัน และดูริก (Glisson, and Durick. 1988) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อสภาพและความพึงพอใจในงาน ส่งผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร ก็พบว่า มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การตั้งใจที่จะคงอยู่หรือออกจากงานและเปลี่ยนงาน ผลงานวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรยังพบว่าปัจจัยพฤติกรรม การบริหาร ก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

มาวเดย์, พอเดอร์ และเสตีเยร์ (Mowday, Porter and Steers. 1982 อ้างใน ดารณี เทียมเพชร 2556, น.18) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร 4 ปัจจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของบุคคล (Personal characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา บุคลิกลักษณะ
2. บทบาท (Role-relater characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความทำทหายในงาน
3. โครงสร้างขององค์กร (Strucral characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์กรการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร รูปแบบของการบริหารของผู้บริหาร

เอเลน และเมเยอร์ (Allen, and Mayer. 1990, อ้างใน อรรณณ อยู่คง. 2546, น. 21) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะของบุคคล (Personal characteristic)
2. คุณลักษณะของงาน (job characteristic)
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience)
4. คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural characteristic)

โอ เรย์ลีย์ (O'Reilly, 1981, อ้างใน วิมลรัตน์ อินทเสษย์ 2554, น.11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่มีความรู้สึผูกพันต่อองค์กร รวมทั้ง ความรู้สึกผูกพันต่องาน ความจงรักภักดีและความเชื่อศรัทธาในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การยินยอมทำตาม คือ การที่บุคคลยอมทำตามต้องการขององค์กร
2. การยึดถือตามเจตนารมณ์ขององค์กร คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรและรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยม คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

คันแฮม, กรูม และแคสทานเตา ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่
  - 1.1 การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน
  - 1.2 ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลกลับของหัวหน้า
  - 1.3 การพึ่งพาได้ขององค์กร
  - 1.4 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่
  - 2.1 อายุ
  - 2.2 อายุงาน

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน

3.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

และยังพบอีกว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

มาเวย์และคนอื่นๆ ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความหวังต่องาน ความผูกพันทางจิตใจ ปัจจัยด้านทางเลือกในงาน และลักษณะทางบุคคล

2. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพเมื่อเริ่มเข้าทำงาน ขอบเขตของงาน การนิเทศงาน ความสอดคล้องลักษณะขององค์กร ลักษณะของงานต่างๆ เช่น งานที่มีความท้าทายงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสอดคล้องของเป้าหมายบุคคล การทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ประสิทธิภาพทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กรและรูปแบบบริหารงานของผู้บริหาร

4. โครงสร้างองค์กร ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ ความเป็นทางการ

ไมเนอร์ (Miner, 1992, อ้างใน อุปกิจ พละวงศ์, 2544, น. 23-24) ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายมากกว่าความจงรักภักดีของบุคคลที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร และความยึดมั่นผูกพันยังหมายถึงความต้องการคงอยู่ในองค์กร มีขั้นตอนการเกิดดังนี้

1. ความผูกพันเบื้องต้น ความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นในเบื้องต้นที่บุคคลยังไม่ได้เริ่มงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในขั้นต้น ได้แก่

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ บุคลิกภาพ

1.2 ความคาดหวังที่เกี่ยวกับงาน

1.3 คุณลักษณะของทางเลือกของงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจ

การยกเลิกไม่ได้การเสียสละ การพิจารณาที่เหมาะสม

ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน บุคคลจะเลือกทำงานตามคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ตนมี คือ จากพื้นฐานของค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพ ซึ่งปัจจุบันคุณลักษณะส่วนบุคคลทำให้เกิดความคาดหวังในงานนั้นๆ และเช่นเดียวกับคุณลักษณะของงานก่อนจะทำงานนั้นจริงบุคคลจะมีการคาดหวังในตัวงาน ซึ่งคุณลักษณะของงานมีความต้องการที่มีคุณลักษณะที่ทำให้เขาอยากทำงานและพึงพอใจ ปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในเบื้องต้น

2. ความผูกพันระหว่างการจ้างงานในช่วงแรก (Commitment early employment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเมื่อเข้าทำงานเป็นการประเมินสิ่งที่พบตามความเป็นจริงจากงานนั้นซึ่งได้แก่

2.1 ประสบการณ์แรกของการทำงาน (Initial Work experience) ประกอบด้วยงาน การควบคุม กลุ่มทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนจากองค์กร

2.2 ความรู้สึกประทับใจเป็นผลมาจากประสบการณ์เริ่มแรกของการทำงาน

2.3 ความผูกพันเบื้องต้น

3. ความผูกพันในช่วงปลายเป็นความผูกพันที่บุคคลที่เข้าไปทำงาน ในองค์กรในช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานหรืออายุงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในช่วงปลายนี้ได้แก่ การลงทุน การมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยน (พิชญากุล ศิริปัญญา 2545, น.9)

เซอร์บิเนียก และออลดูโธ (Herbiniak, and Alutto. 1972 อ้างใน เอื้อมพร ม่วงแก้ว 2555, น. 13) ได้ทำการศึกษา พบว่าหากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงานมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แล้ว รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปไม่ใช่อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) มากเกินไปก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังกล่าวเกี่ยวกับอายุกับความต่อองค์กรไว้ว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงและสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไปทำงานในองค์กรอื่น และสิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้น การเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้นคนจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วยอายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

ดันแฮม และคนอื่น ๆ (Dunham, and other. 1994) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 9 กลุ่ม จำนวน 2,734 คน โดยได้นำองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของ เอเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) มาศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึ่งพาได้ขององค์กร การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ อายุงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออกและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

แฮกแมน และ โอลแมน (Hackman and Oldman ,1976,อ้างใน ศิริรัตน์ พงสงวน 2550, น. 16) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุดทฤษฎีหนึ่งและยังนับได้ว่าเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การอีกทฤษฎีหนึ่งที่มีผู้ศึกษาวิจัยจำนวนมาก โดยมีแบบจำลองคุณลักษณะของงานซึ่งแสดงปัจจัยที่สามารถส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีออกมาเพราะจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนี้ต่อไป

แบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) โดย Hackman and Oldman ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่

**ส่วนที่ 1 คุณลักษณะงาน 5 ประการ ที่มีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**  
ประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน (Skill Variety) หมายถึง ความหลากหลายในการใช้ทักษะ ความสามารถ หรือพรสวรรค์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
2. การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด (Task Identity) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานของตนเองตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนกระทั่งถึงขั้นตอนสุดท้ายและได้เห็นผลงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ความสำคัญของงานที่พนักงานปฏิบัติต่อความเป็นอยู่หรือต้องงานของผู้อื่นทั้งในและนอกองค์กร

4. ความเป็นอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่

5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การที่พนักงานได้รับทราบถึงผลสำเร็จ หรือประสิทธิภาพของงานที่ตนได้ทำลงไป

## ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) ซึ่งสัมพันธ์กับ

คุณลักษณะของงานมี 3 ประการ ได้แก่

1. การรับรู้ความหมายของงานที่ปฏิบัติ (Experienced Meaningfulness of Work) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่างานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายงานทั้งหมด และความสำคัญของงาน

2. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่าตนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน

3. การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) หมายถึง ระดับการรับของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนทำ พิจารณาได้จากข้อมูลป้อนกลับ

จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการ สามารถส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการนี้ได้

## ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and Work Outcome)

เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ดังนี้

1. แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น
2. ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
4. อัตราการขาดงานและการออกจากงานลดลง

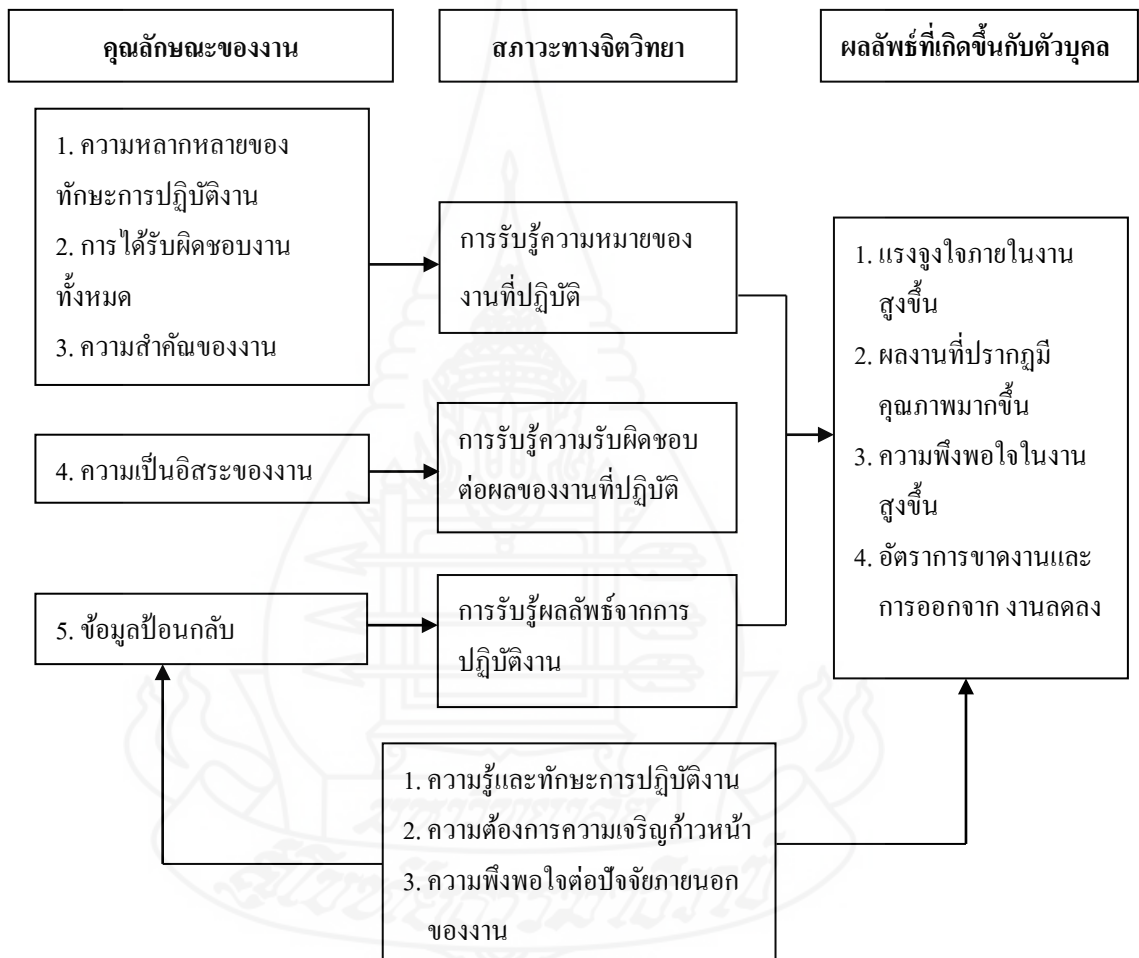
นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลอีก 3 ประการที่มีส่วนสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ



2. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตน มักมีแรงจูงใจภายในในงานสูง หากได้ปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนหรือท้าทาย

3. ความพึงพอใจในปัจจัยภายนอกงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องานและเกิดแรงจูงใจภายในงานได้มากขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ที่มา : โดย Hackman and Oldman (1980).

ภาพที่ 2.1 แบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model)

### 3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23

ตำรวจตระเวนชายแดนเป็นตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นกำลังเสริมแทนการใช้อำนาจทหาร ในรักษาความสงบตามแนวตะเข็บชายแดน อันเนื่องจากสนธิสัญญากรุงเจนีวาระหว่างไทยกับฝรั่งเศสกำหนดห้ามไม่ให้มีกำลังทหารในระยะ 25 กิโลเมตรจากแนวชายแดน จุดประสงค์หลักในการจัดตั้ง ตชด. ในช่วงแรกคือป้องกันกองกำลังคอมมิวนิสต์ที่เข้ามารุกรานในประเทศ โดยให้ ตชด. เป็นหน่วยที่มีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. สามารถปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างตำรวจ
2. สามารถรบได้อย่างทหาร และ
3. สามารถบริการประชาชนแทนกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ ได้อย่างข้าราชการพลเรือน

ทั่วไป

#### 3.1 ความเป็นมาของตำรวจตระเวนชายแดน

การก่อตั้งตำรวจตระเวนชายแดน

ช่วงที่ 1 หลังสงครามโลกครั้งที่สองได้ยุติลงในปี พ.ศ. 2488 ประเทศอาณานิคมที่เคยเป็นเมืองขึ้นมาเป็นเวลานานหลายประเทศ ก็ได้รับเอกราชคืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศเพื่อนบ้านโดยรอบก็ได้รับเอกราชใหม่ทุกประเทศได้แก่ พม่า ลาว เขมร เวียดนาม และมาเลเซีย แม้ประเทศเหล่านี้จะได้รับเอกราชสมบูรณ์ แล้วก็ตาม แต่ความสงบสุขของบ้านเมืองในแถบนี้ยังห่างไกลจากความเป็นจริง ทั้งนี้เกิดจากความยุ่งยากทางการเมืองภายใน การชิงอำนาจของนักการเมืองที่มีความคิดเห็นยุ่งยากทางการเมืองภายใน จากการแข่งขันชิงอำนาจของนักการเมืองที่มีความคิดเห็นในนโยบายการปกครองแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งความยุ่งยากอันเกิดจากการเมืองภายนอกที่ประเทศคอมมิวนิสต์ และบริวารพยายามแผ่ขยายอิทธิพลเข้ามาสู่ภูมิภาคของโลกส่วนนี้ให้อยู่ในอุ้งมือให้จึงได้ ทั้งได้พยายามดำเนินการทั้งมวลที่จะให้ประชาชนของประเทศเหล่านั้นจับอาวุธเข้าต่อสู้รัฐบาลของตนและประชาชนที่เป็นชาติเดียวกันเองหนักมือยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นชนวนแห่งความยุ่งยาก และก่อให้เกิดเหตุร้ายในส่วนนี้ของโลกตราบเท่าทุกวันนี้

ช่วงที่ 2 ประเทศไทยได้เข้าร่วมในสงครามโลกครั้งที่ 2 ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2484 และ สิ้นสุดลงในปี พ.ศ. 2488 ซึ่งได้รับความบอบช้ำจากสงครามโลกครั้งที่ 2 เช่นเดียวกับประเทศเพื่อนบ้านอื่นๆ เศรษฐกิจและการทหารก็นับว่าอยู่ในระยะที่จะต้องปรับปรุงทั้งสิ้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2494 ปรากฏว่าสถานการณ์รอบๆ ประเทศไทยและในภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้เริ่มตั้งเค้าแห่งความไม่สงบขึ้นเพราะการใช้สงครามบ่อนทำลายของฝ่ายคอมมิวนิสต์มีสิ่ง

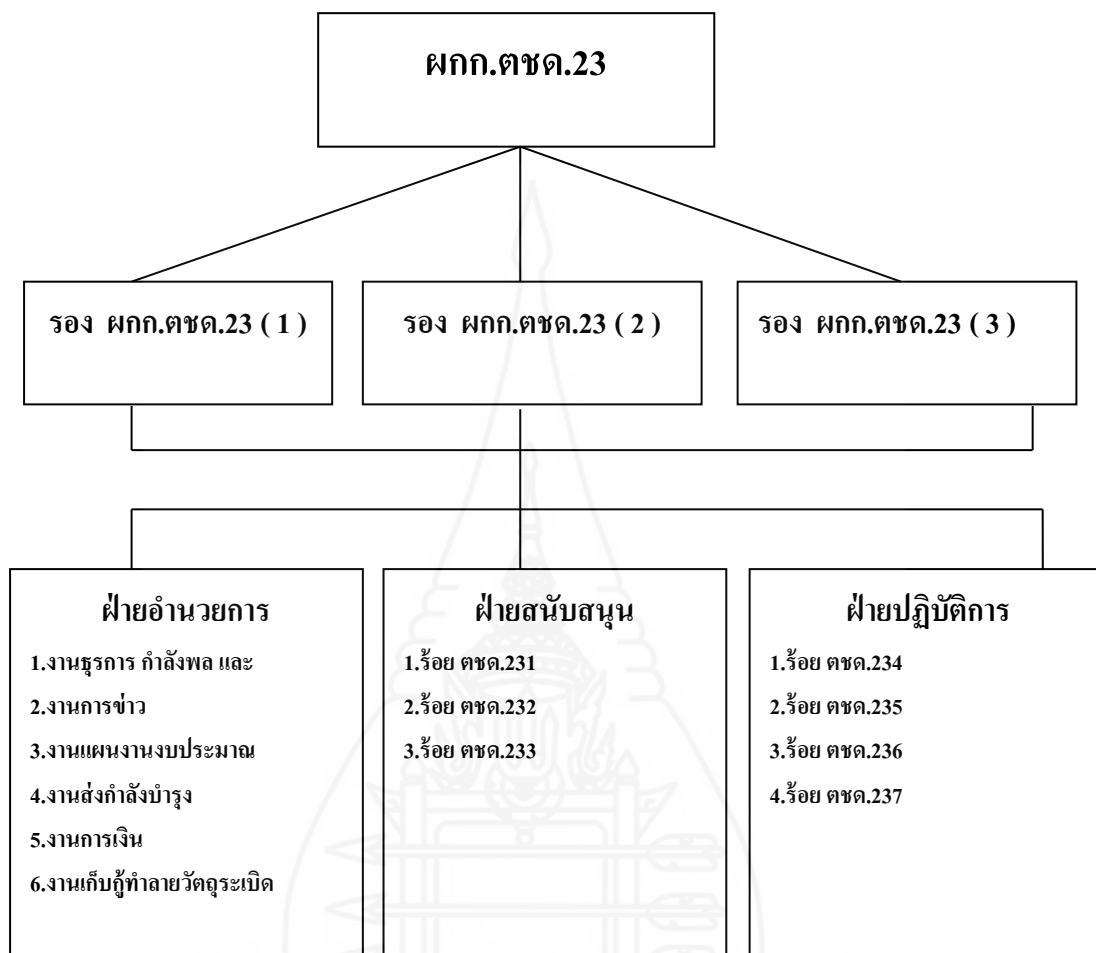
บอกเหตุว่าภัยอันตรายอาจจะเกิดขึ้นกับประเทศไทยได้ ด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยสู่รบระหว่างฝ่ายเวียดมินต์หรือฝ่ายเวียดนามคอมมิวนิสต์กับฝรั่งเศสมีการแทรกซึมของฝ่ายเวียดมินต์เข้าสู่ประเทศลาวและประเทศเขมร ประเทศไทยอยู่ในฐานะที่ถูกคุกคามได้ตลอดเวลาทางด้านภาคเหนือของประเทศไทยได้มีการสู้รบกับระหว่างกองทัพของประเทศพม่ากับกองทหารจินชาติ(ก๊กมินตั๋ง) ที่ถูกคอมมิวนิสต์ตีถอยร่นลงมาทางใต้ ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2492 และได้เข้าอยู่ในพื้นที่ของบ้านดงและบ้านดงวนในเขตแดนพม่าตรงข้ามกับอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่และพื้นที่อื่น ๆ ตรงข้ามกับจังหวัดเชียงรายและแม่ฮ่องสอน นอกจากนั้นกองทัพพม่ายังต่อสู้กับกะเหรี่ยงและไทยใหญ่ ที่เรียกรือสทธิในการปกครองตนเอง ซึ่งอยู่ติดกับทางทิศตะวันตกและทิศเหนือของไทยอีกด้วยทางด้านภาคใต้โจรจีนคอมมิวนิสต์ได้ใช้พื้นที่บริเวณชายแดนไทย - มาเลเซีย เป็นฐานทำการต่อสู้กับรัฐบาลของอังกฤษและรัฐบาลมาเลเซีย ประเทศไทยจึงอยู่ในภาวะที่จะต้องระมัดระวังอย่างยิ่งเพราะภัยที่ยังมองไม่เห็นกำลังคุกคามประเทศรอบด้านในขณะที่เหตุการณ์ภายนอกประเทศมีแนวโน้มซึ่งแสดงการคุกคามต่อประเทศไทยขณะเดียวกันเหตุการณ์ภายในประเทศก็เกิดขึ้นอีกโดยปฏิบัติการของชาวญวนอพยพในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเช่น จังหวัดหนองคาย และจังหวัดอุบลราชธานี

ช่วงที่ 3 รัฐบาลและกรมตำรวจ ได้ร่วมกันพิจารณาภาวะการทางการเมืองดังกล่าวข้างต้น และพิจารณาหาหนทางในการป้องกันที่จะมิให้เกิดความเสียหายต่อความสงบสุขและความมั่นคงปลอดภัยของชาติและได้พิจารณาว่าหากจะใช้ตำรวจภูธรซึ่งงานในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมก็สิ้นมืออยู่แล้วเพราะในขณะที่ศีลธรรมและขวัญของประชาชนเสื่อมและตกต่ำอย่างมากในระยะสงครามและ ยิ่งต่ำลงเมื่อสงครามเลิกแล้วส่วนการพิจารณาที่จะใช้กำลังทหารป้องกันและต่อสู้กับการคุกคามของคอมมิวนิสต์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในขณะนั้นจะมีผลกระทบกระเทือนต่อสัมพันธไมตรีอันดีระหว่างประเทศอย่างไรหรือไม่ เพราะประเทศรอบบ้านเราต่างก็มีประวัติศาสตร์ที่เคยสู้รบแย่งชิงอำนาจกันมาก โดยตลอดและการใช้กำลังทหารในขณะนั้นจะได้ผลคุ้มค่าทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเป็นการประหยัดหรือไม่เพราะเป็นการใช้ภารกิจด้านเดียวเพราะไม่สามารถเข้าทำการปราบปรามอาชญากรรมหรือให้การบริการแก่ประชาชนได้เหมือนข้าราชการตำรวจและพลเรือน ปัญหาที่คือจะใช้หน่วยงานอะไรจึงจะใช้ทำงานได้ผล รัฐบาลและกรมตำรวจจึงได้พิจารณาตกลงใจว่าจะต้องจัดตั้งหน่วยงานขึ้น และต้องเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะเป็นทั้ง ทหาร ตำรวจ และพลเรือน เมื่อไม่รบก็ต้องปราบปรามอาชญากรรม และในขณะเดียวกันก็ต้องบริการประชาชนได้ หน่วยงานนั้นนอกจากจะเป็นผลต่อความมั่นคงปลอดภัย และรักษาความสงบตามชายแดน แล้วยังควรที่จะสามารถดำเนินการตามนโยบายของทุกกระทรวง ทบวง กรม อีกด้วย หรืออาจกล่าวโดยสรุป ก็คือว่าหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นนั้นจะต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ

ช่วงที่ 4 แนวความคิดของรัฐบาลและกรมตำรวจในการจัดตั้ง ตชด. ก็เพื่อเสริมกำลังตำรวจภูธรในการรักษาความสงบเรียบร้อยตามชายแดนและป้องกันการรุกรานของคอมมิวนิสต์ ประหยัดการใช้กำลังทางทหารในยามปกติรักษาสัมพันธไมตรีกับประเทศเพื่อนบ้าน ฝึกกำลังตำรวจเพื่อทำหน้าที่คล้ายทหาร และกำลังแบบทหารฝึกกำลังให้กับประเทศใกล้เคียง ในการต่อต้านคอมมิวนิสต์วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งตำรวจตระเวนชายแดนเป็นการเตรียมกำลังตำรวจให้พร้อม เพื่อจะปฏิบัติการต่อต้านการรบนอกแบบ โดยเฉพาะการรบแบบกองโจรเป็นการเตรียมกำลังตำรวจ ให้พร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติการของกองทัพอื่น ๆ ได้ทันที ถ้าสงครามเกิดขึ้นทำการคุ้มครองพื้นที่ของประเทศที่เป็นป่าเขาทั่วไปที่การคมนาคมทุกชนิดเข้าไปไม่ถึงด้วยการเดินเท้า หรือโดยการส่งลงทางอากาศทำการปราบปรามโจรผู้ร้ายที่ไชรอยต่อของจังหวัดและของประเทศเป็นที่ชุกช่อนกับการสกัดกั้นการลักลอบลำเลียงของหนีภาษี และยาเสพติดเมื่อไม่มีเหตุการณ์ สามารถพัฒนาสร้างสรรค์ให้เกิดการกินคืออยู่ดีแก่ประชาชน

การที่จะมอบหมายให้หน่วยทหารที่มีอยู่ในขณะนั้น ปฏิบัติหน้าที่ในบริเวณแนวชายแดนก็ขัดต่อสนธิสัญญาระหว่างไทยกับฝรั่งเศสที่ระบุห้ามมิให้นำกำลังทหารไปวางไว้ในระยะ 25 กิโลเมตร จากแนวแบ่งเขตชายแดน ไทย - ลาว และกัมพูชา และหากจะพิจารณาใช้กำลังตำรวจภูธรเข้าปฏิบัติการกิจดังกล่าวตำรวจภูธรก็มีภารกิจหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการรักษาความสงบเรียบร้อย และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจนไม่มีกำลังเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบริเวณแนวชายแดนได้ ในที่สุด รัฐบาลก็ได้พิจารณาจัดตั้งหน่วยกำลัง "ตำรวจตระเวนชายแดน" ขึ้นในปี พ.ศ. 2494 โดยกำหนดให้หน่วยจะต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1.สามารถทำการรบได้อย่างทหาร 2.สามารถป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างตำรวจ 3.สามารถดำเนินการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนได้ เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน

### 3.2 โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กร กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23  
ค่ายศรีวิบูลวงษ์ จังหวัดสกลนคร

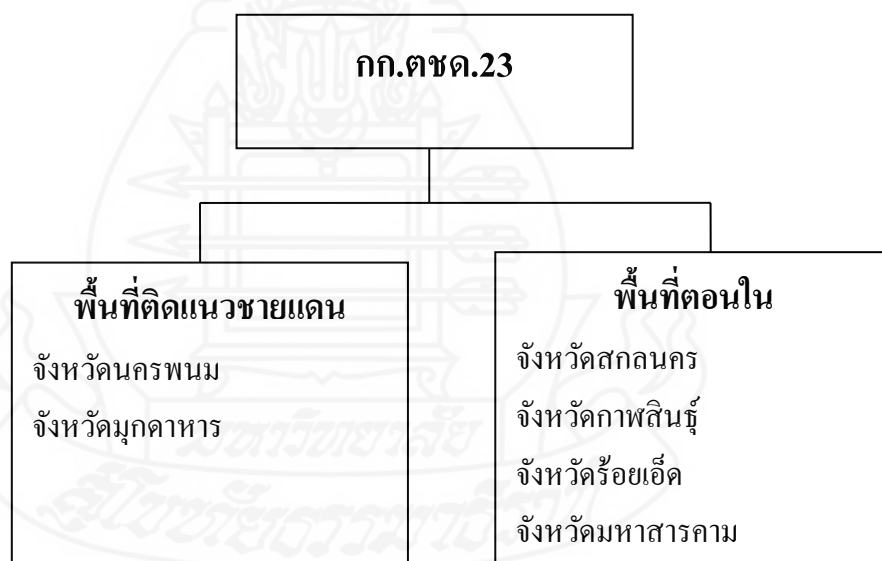
ที่มา : งานธุรการกำล้างพล กก.ตชด.23

### 3.3 ยอดกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร

1. สัญญาบัตร 86 นาย
  2. ประทวน 952 นาย
- รวม 1,038 นาย

### 3.4 พื้นที่รับผิดชอบ

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 มีพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 6 จังหวัด ซึ่งมีพื้นที่ติดแนวชายแดน 2 จังหวัด ประกอบไปด้วย จ.นครพนม และ จ.มุกดาหาร มีพื้นที่กว้างด้านหน้าตลอดแนวชายแดน ประมาณ 245 กิโลเมตร โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกันพรมแดน และมีถนนหมายเลข 212 เป็นถนนทางยุทธศาสตร์ ส่วนพื้นที่ตอนใน 4 จังหวัด ประกอบไปด้วย จ.สกลนคร, จ.กาฬสินธุ์, จ.ร้อยเอ็ด และ จ.มหาสารคาม



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างพื้นที่รับผิดชอบ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23  
ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร

### 3.5 อำนาจหน้าที่

**3.5.1 ดำเนินการตามแผนปฏิบัติประจำปีงบประมาณ 2556** ตามยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ 63 โครงการ และปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายตามพันธกิจ ดังนี้

1) ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะและถวายความปลอดภัยด้านอักษิภัยในเขตพระราชฐาน และที่ประทับอย่างมีประสิทธิภาพและสมประเกียรติ

2) ฝ้าตรวจชายแดน รักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ชุมชนในพื้นที่ชายแดนและพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง

3) พัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคงของชาติ

4) สนองงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการของหน่วย

6) พัฒนาหน่วยและระบบบริหารจัดการที่ดี

(1) จัดทำแผนปฏิบัติประจำปีงบประมาณ 56

(2) จัดทำแผนป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่รับผิดชอบ

(3) จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามยาเสพติดประจำปีงบประมาณ 56

#### 3.5.2 การกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยควบคุมทางยุทธการ

1) วางกำลัง ๘ ชุดฝ้าตรวจชายแดน เพื่อควบคุมภูมิประเทศสำคัญในพื้นที่จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร

2) จัดกำลังพลเข้าปฏิบัติการ เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดเงื่อนไขชายแดนในพื้นที่รับผิดชอบ

**3.5.3 แจ้งเตือน, สกัดกั้น, ยับยั้ง และผลักดัน** การรุกกล้าอริปไตยของกำลังฝ่ายตรงข้าม เมื่อเกิดเหตุการณ์หรือเมื่อสั่ง

**3.5.4 จัดกำลังพลลาดตระเวน และฝ้าตรวจในพื้นที่แนวชายแดน รวมทั้งควบคุมพื้นที่** บริเวณที่ตรวจการณ์ที่ 20 - 25 ดังนี้

1) ที่ตรวจการณ์ที่ 20 บ.โพธิ์ไทร ต.ไผ่ล้อม อ.บ้านแพง จ.นครพนม

2) ที่ตรวจการณ์ที่ 21 บ.ปากห้วยมาว ต.นาเข อ.บ้านแพง จ.นครพนม

3) ที่ตรวจการณ์ที่ 22 บ.เชียงยืน ต.เวินพระบาท อ.ท่าอุเทน จ.นครพนม

- 4) ที่ตรวจการณ์ที่ 23 บ.ขามเฒ่า ต.ขามเฒ่า อ.เมือง จ.นครพนม
- 5) ที่ตรวจการณ์ที่ 24 บ.พาลูกา ต.ชะโนด อ.หัวน้ำใหญ่ จ.มุกดาหาร
- 6) ที่ตรวจการณ์ที่ 25 บ.หัวยกอก ต.ดอนตาล อ.ดอนตาล จ.มุกดาหาร

**3.5.5 จัดกำลังพลตั้งจุดตรวจ/ด่านตรวจ** เพื่อควบคุมปริมาณ และเส้นทางสำคัญ ในพื้นที่รับผิดชอบ

**3.5.6 ส่งมอบกำลัง** ชฟต.ชด. ขึ้นควบคุมทางยุทธการต่อ ทกย.นรช. เขต น.พ. เมื่อมีการรุกไล่อาชีพไปโดยในพื้นที่ จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร “นาคี 1 – นาคี 6”

**3.5.7 เตรียมการปฏิบัติการกิจอื่น ๆ เมื่อสั่ง**

**3.5.8 จัดกำลังพล สนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้** จำนวน 46 นาย ดังนี้

1) มว.ตชด. 2301 จำนวน 44 นาย (ส.17 นาย/ป.27 นาย) ตั้งฐานปฏิบัติการที่ บ.เขากง ต.ลำภู อ.เมือง จ.นครราชสีมา ปฏิบัติภารกิจร่วมกับตำรวจภูธรในพื้นที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาความปลอดภัย และรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับชุมชน

2) ประจำชุด ชปส.ชค.ตชด.จ.นครราชสีมา จำนวน 2 นาย (ส.)

ในห้วงที่ผ่านมา (ตุลาคม ๕๕ – ปัจจุบัน) การปฏิบัติการกิจของหน่วยเหตุการณ์ทั่วไปปกติไม่ปรากฏการปะทะ หรือเผชิญหน้ากับกลุ่มก่อความไม่สงบในพื้นที่

**3.5.9 จัดกำลังพลปฏิบัติการกิจแทนกำลังทหารในพื้นที่ประสาทพระวิหาร** จำนวน 120 นาย ปฏิบัติภารกิจตามหน่วยเหนือสั่งการ และหน่วยขึ้นตรงทางยุทธการมอบหมายในห้วงเดือน มกราคม

### 3.6 ที่ตั้งและการวางกำลัง

**3.6.1 ที่ตั้งหน่วย** กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตั้งอยู่ที่บ้านหนองมันปลา หมู่ 13 ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมือง จ.สกลนคร ซึ่งเป็นที่ดินสาธารณประโยชน์ มีเนื้อที่ 68 ไร่ พื้นที่ราชพัสดุ 16 ไร่ รวม 84 ไร่ ทิศเหนือ จรดหมู่บ้านหนองทรายขาว ทิศใต้ จรดถนนสกลนคร – กาฬสินธุ์ ทิศตะวันออก จรดหลักกิโลเมตร 3 ทิศตะวันตก จรดสำนักงานทางหลวงชนบทสกลนคร

**3.6.2 ที่ตั้งวางกำลังตามแนวชายแดน** มีการวางกำลังอยู่ 2 ลักษณะดังนี้

1) การวางกำลังตามปกติของหน่วย แบ่งออกเป็น 4 กองร้อยปฏิบัติการดังนี้  
(1) ร้อย ตชด.234 ตั้งอยู่ที่ ถนน วงศ์คำพา ต.มุกดาหาร อ.เมือง จ.มุกดาหาร รับผิดชอบพื้นที่ตามแนวชายแดน ตั้งแต่ บ.หัวยกอก ต.ดอนตาล อ.ดอนตาล จ.มุกดาหาร ถึง บ.ไผ่ล้อม ต.ปงขาม อ.หัวน้ำใหญ่ จ.มุกดาหาร ระยะทาง 56 กิโลเมตร มีการวางกำลังควบคุมพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 3 หมวดตำรวจตระเวนชายแดน



(2) ร้อย ตชด.235 ตั้งอยู่ที่บ้านบึงสี ต.พระกลางทุ่ง อ.ธาตุพนม จ.นครพนม รับผิดชอบพื้นที่ตามแนวชายแดน ตั้งแต่ บ.ป่งขาม อ.ห้วยใหญ่ จ.มุกดาหาร ถึง บ.นาถ่อนท่า อ.ธาตุพนม จ.นครพนม ระยะทาง 45 กิโลเมตร มีการวางกำลังควบคุมพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 3 หมวดตำรวจตระเวนชายแดน

(3) ร้อย ตชด.236 ตั้งอยู่ที่บ้านหนองแสง ต.ในเมือง อ.เมือง จ.นครพนม รับผิดชอบพื้นที่ตามแนวชายแดน ตั้งแต่ บ.นาถ่อนท่า ต.นาถ่อน จ.นครพนม ถึง บ.ปากทวย ต.เวินพระบาท อ.ท่าอุเทน จ.นครพนม ระยะทาง 52 กิโลเมตร มีการวางกำลังควบคุมพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 3 หมวดตำรวจตระเวนชายแดน

(4) ร้อย ตชด.237 ตั้งอยู่ที่ บ.นาเพียง ต.ไชยบุรี อ.ท่าอุเทน จ.นครพนม รับผิดชอบพื้นที่ตามแนวชายแดน ตั้งแต่ บ.ปากทวย ต.เวินพระบาท อ.ท่าอุเทน จ.นครพนม ถึง บ.โพธิ์ไทร ต.ไผ่ล้อม อ.บ้านแพง จ.นครพนม ระยะทาง 78 กิโลเมตร มีการวางกำลังควบคุมพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน ๓ หมวดตำรวจตระเวนชายแดน

2) การขึ้นควบคุมทางยุทธการ โดยมีการจัดตั้ง ฉก.ตชด.23 ที่ บ.หนองแสง ต.ในเมือง จ.นครพนม จนถึงปัจจุบัน โดยมีการวางกำลังตามแนวชายแดน 8 ชุดเฝ้าตรวจชายแดน (ศพต.ชด.) ดังนี้

- (1) ศฟต.ชด.1 ตั้งอยู่ที่ บ.ห้วยกอก ต.คอนตาล อ.คอนตาล จ.มุกดาหาร
- (2) ศฟต.ชด.2 ตั้งอยู่ที่ บ.พาลูกา ต.ชะโนด อ.ห้วยใหญ่ จ.มุกดาหาร
- (3) ศฟต.ชด.3 ตั้งอยู่ที่ บ.นาแกน้อย ต.ป่งขาม อ.ห้วยใหญ่ จ.มุกดาหาร
- (4) ศฟต.ชด.4 ตั้งอยู่ที่ บ.นาทาม ต.พระกลางทุ่ง อ.ธาตุพนม จ.นครพนม
- (5) ศฟต.ชด.5 ตั้งอยู่ที่ บ.กลางน้อย ต.บ้านกลาง อ.เมือง จ.นครพนม
- (6) ศฟต.ชด.6 ตั้งอยู่ที่ บ.ห้อม ต.อาจสามารถ อ.เมือง จ.นครพนม
- (7) ศฟต.ชด.7 ตั้งอยู่ที่ บ.เหล่าสวนกล้วย ต.หนองเทา อ.ท่าอุเทน จ.นครพนม
- (8) ศฟต.ชด.8 ตั้งอยู่ที่ บ.หัวหาด ต.บ้านแพง อ.บ้านแพง จ.นครพนม

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

วลาดีกซ์ ลิเลศพันธ์ (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บรอดแคสต์ติ้ง คอเปอร์เรชั่น จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ปัจจัยด้านความต้องการกับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน จากการศึกษาพบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดี ต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้าน ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติ งาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงาน เป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่ามี ความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึงได้

เอกพงษ์ อึ้งคำ (2556) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง และค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการปฏิบัติงาน รายได้ และระดับการศึกษาสูงสุดจะมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน2 กล่าวคือ หากเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน2 มีค่าใช้จ่ายส่วนตัวมาก มีรายได้น้อย และมีการศึกษาต่ำ จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน2 มีความผูกพันในองค์กรลดลง

ณัฏพล โทบารมีกุล (2555) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 จากการศึกษาพบว่า 1.คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 อยู่ในระดับมาก 2.ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3.คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความภูมิใจในในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวม

ทิวา เทียนเบญจะ (2555) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลการพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มพนักงานที่ส่งผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พนักงานในองค์กรผลิตเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง จากการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอายุ งานในองค์กรปัจจุบัน และระดับตำแหน่งที่ต่างกันส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งที่ต่างกันส่งผลต่อ ค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และระดับตำแหน่งที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัย

เกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ มีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองต้องใช้เวลาคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดเวลา และสามารถใช้อิทธิพลของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 2.ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอและ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น 3.ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วย หน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานในการได้รับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น มีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานและ มีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรอย่างมี นัยสำคัญ

ธมลวรรณ แก้วจรัส (2548) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษา บริษัทแพคเกจจิ้ง จำกัดพบว่า 1) ระดับความผูกพันของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพิงได้ 2) ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพิงได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร 3) ปัจจัยสำคัญที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนงานที่ปฏิบัติหน้าที่

กิตติมาภรณ์ นิลนิยม (2547) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการควบรวมกิจการกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ปี 2545: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ตัวแปร ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงานงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ ตัวแปร ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นงนุช กลัดทอง (2547) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติประกอบด้วย ความมีอิสระในงานที่ทำ โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

นารี หมุ่มมาก (2547) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบบต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรลักษณะของความผูกพัน จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและเป็นความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเป็นความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเป็นความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 3 ปัจจัย เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนสร้างความผูกพันในองค์กร

ปัทมวรรณ ชูสาย (2547) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มี

อายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ด้านการคงอยู่ในองค์กรและด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกันพนักงานที่อยู่กลุ่มงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน ด้านความรู้สึกและด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกัน คือ ด้านบรรทัดฐานที่มีความแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุงาน และอยู่กลุ่มงานต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม และรายด้านทุกด้าน

มงคล ปันตี (2547) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : กรณีศึกษา ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่พบว่า 1) ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก สามารถลำดับความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้ ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ความพยายามปกป้องชื่อเสียงขององค์กรความรู้สึกภาคภูมิใจในการมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 2) ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร 3) ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำท่าย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงาน ความประจักษ์ในงานความมีโอกาสนำหน้าในงาน และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร 4) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของตนเองต่องานทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรพึงพิงได้มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

กรรณิกา ภัทรพิสิฐพงศ์ (2546) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษา บริษัทซีพีอินเตอร์เทค จำกัด (ธุรกิจข้าว) จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ฯ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และจากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่งงานสถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันและยังพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานอันประกอบด้วยตัวแปรย่อยคือ งานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่สำคัญ และโอกาสก้าวหน้าและปัจจัยด้านประสบการณ์จากงานอันประกอบด้วย ตัวแปรย่อย คือ ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทัศนคติของงาน การพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ขวัญใจ เลียดประดม (2546) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่น:กรณีศึกษา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานนั้น ตัวแปรที่มีความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรความหลากหลายของงาน และตัวแปรความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรความอิสระในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นตัวแปรทั้งสามตัวแปรประกอบด้วยตัวแปรสภาพการทำงาน ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จารุวรรณ ประดา (2546) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ กับการยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช พบว่า 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 4) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความพร้อมขององค์กร และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ โดยสามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

พงศกร เผ่าไพโรจน์กร (2546) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า 1) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร นโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงานและทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ และประสบการณ์ในการย้ายงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

มาริสสา ทรงพระ (2546) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรม พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พนักงานที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตใน

การทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

รุ่งนภา แทนศิริ (2546) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษากรมพัฒนาธุรกิจการค้า พบว่าข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ความมีอิสระในการทำงานความท้าทายในงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และสัมพันธภาพในหน่วยงานของข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในงานการมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นและประสบการณ์ของการทำงานในหน่วยงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร

ธานีนทร์ สุทธิคุณุช (2545) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเองเป็นที่พึงพาได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำท้อ งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในงาน และความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เนตรนภา บัวเดือน (2545) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สรรพากร สำนักงานภาษีอากรพื้นที่ 12 พบว่า เจ้าหน้าที่สรรพากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน งานที่สัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ ทักษะติดต่อ



เพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พงศ์ศิริ ทัดศรี (2545) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษากรณีตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 11 พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่ง ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน

พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนืออยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กร ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

วณิพันธ์ ฉัตรเนตร (2545) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เจ เอส แอล จำกัด จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า 1) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อ

องค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย 3) พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด 4) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง 5) พนักงานที่มีอายุงานสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ 6) พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรมาแตกต่างกัน 7) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก 8) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก 9) ปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก 10) พนักงานที่มีระดับตำแหน่งบังคับบัญชาที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน

กัลยา ทังรอด (2544) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการไฟฟ้า นครหลวง พบว่า ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กรระดับตำแหน่ง ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรคือ โอกาสได้พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

#### 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เชน และฟรานซิสโก (Chen, and Francesco. 1999) ได้ทำการศึกษาผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มพนักงานในบริษัทฯ หนึ่งในเมือง กวางตุ้ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาและพนักงาน จำนวน 254 คน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน

โชร์ และเวย์น (Shore, and Wayne. 1993) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรต่อพฤติกรรมการสร้างความประทับใจ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับพนักงาน จำนวน 276 คู่ ในบริษัทขนาดใหญ่แห่งหนึ่งตั้งอยู่

ทางตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการ สร้างความประทับใจบางด้านการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรได้ดีกว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

บุคานัน (Buchanan, 1974) พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หลังจากได้ทำการศึกษาความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารในวงราชการเปรียบเทียบกับนักบริหารในวงการธุรกิจ ซึ่งพบว่านักบริหารในวงการธุรกิจมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการเพราะนักบริหารภาคธุรกิจมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ

อัลเลน และเมเยอร์ (Allan & Meyer, 1990) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน แต่ละด้าน คือ 1.ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและลักษณะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน 2.ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้ โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ 3.ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพาดังกล่าว การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่นอำนาจการตัดสินใจเป็นต้น เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ ที่กล่าวมา ตามแนวคิดข้างต้น สามารถอธิบายได้ดังนี้ 1.ความผูกพัน ด้านจิตใจเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือคุณลักษณะของบุคคลคุณลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงาน 2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือความมากน้อยในการลงทุนไปกับองค์กร และทางเลือกที่มี หากคิดจะลาออกจากองค์กร 3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการกลุ่มทางสังคม และกระบวนการกล่อมเกลามาจากองค์กร

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุงจังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุงจังหวัดสกลนคร จำนวน 1,038 นาย (งานธุรการกำลังพล กค.ตชด.๒๓ ธันวาคม: ๒๕๕๕)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) กรณีทราบขนาดของประชากร ที่ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้จากการสุ่มตัวอย่าง 5 % เพื่อจัดทำเป็นกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

สูตรของทาโร ยามาเน่ คือ

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อน

การคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{1038}{1 + 1038(0.05)^2}$$

$$n = \frac{1038}{3.595} = 289$$

เพราะฉะนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่างตามสูตร เท่ากับ จำนวน 289 คน หลังจากนั้นได้นำมาคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะงาน	ประชากร	ขนาดตัวอย่าง
งานธุรการกำลังพลวินัยสวัสดิการ	27	10
งานการข่าว	14	5
งานแผนและงบประมาณ	15	5
งานส่งกำลังบำรุง	16	5
งานการเงิน	11	4
กลุ่มงานเก็บกู้ทำลายวัตถุระเบิด	12	4
กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 231-237	943	256
รวม	1,038	289

จากตารางแสดงให้เห็นขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา สำหรับการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งคำถามปลายปิดและให้เลือกตอบ สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำแบบจำลองคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1975) คุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนำมาเป็นแบบสร้างแบบสอบถาม แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน กก.ตชด. 23 อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน พื้นที่ปฏิบัติงาน โดยข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานและเป็น โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) รายละเอียดดังนี้

ความหลากหลายของทักษะ	จำนวน	5 ข้อ (ข้อ 1-5)
ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	จำนวน	5 ข้อ (ข้อ 6-10)
ความสำคัญของงาน	จำนวน	5 ข้อ (ข้อ 11-15)
ความมีอิสระในการตัดสินใจ	จำนวน	5 ข้อ (ข้อ 16-20)
ข้อมูลป้อนกลับ	จำนวน	5 ข้อ (ข้อ 21-25)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบความผูกพันของพนักงานและเป็นข้อคำถาม โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ เอเลนและเมเยอร์ (Allen, and Mayer. 1997, อ้างใน นุสาสนี จิตภิรมย์.2545) ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ ที่ครอบคลุมความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ	จำนวน	5 ข้อ (ข้อ 1-5)
ความผูกพันด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง	จำนวน	5 ข้อ (ข้อ 6-10)
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	จำนวน	5 ข้อ (ข้อ 11-15)

ลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 เป็นมาตรประเมินค่าเป็น 4 ระดับ ตามแนวของ Likert scale กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนจำนวนดังนี้

จำนวนคะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

จำนวนช่วงชั้น

$$= \frac{4-1}{4} = 0.75$$

4

ดังนั้นการกำหนดระดับโดยใช้เกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สามารถแบ่งค่าเฉลี่ยเป็น 4 ระดับ โดยคำนวณจากค่าพิสัย ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 -1.75	ระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.76 -2.50	ระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 2.51 -3.25	ระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 3.26 -4.00	ระดับสูงมาก

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะความต้องการเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัญหาเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร

### 3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมตัวแปรที่จะทำการศึกษา สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องในรายละเอียดของข้อความ

3.3 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ และทำการแก้ไข

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ส่งแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านผู้บังคับกองร้อยปฏิบัติการทุกงานเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ในสายปฏิบัติการทุกสายงาน

4.2 กำหนดเก็บแบบสอบถามคืนภายใน 1 – 3 สัปดาห์ ในสัปดาห์ที่ 3 และ 4 จะทวงถามแบบสอบถามที่เหลือต่อไป จนได้กลับคืนมาทั้งสิ้น 289 ชุด หรือ 100%

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

5.1 ตรวจสอบข้อมูลที่รวบรวมได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้

5.2 สร้างรหัสแทนค่าตัวแปรที่ต้องการวัด ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน กก.ตชด. 23 อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน พื้นที่ปฏิบัติงาน ความหลากหลายของทักษะความเป็นหนึ่งเดียวกับงานความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ข้อมูลป้อนกลับ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

5.3 ประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติต่าง ๆ โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ

- 5.4 วิเคราะห์ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 5.5 วิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)
- 5.6 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

6.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติร้อยละ ความถี่ สำหรับวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการใน กก.ตชด. 23 อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน พื้นที่ปฏิบัติงาน

6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น

6.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 ใช้ F-test (One – Way ANOVA) ทดสอบความแปรปรวนระหว่างอายุ / ระยะเวลาการรับราชการ การศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน พื้นที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

6.3.2 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาการส่งผลของปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กร

6.4 ข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทุก ๆ ด้าน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ความถี่ของข้อเสนอแนะในแต่ละปัจจัย



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุกุลวงษ์จังหวัดสกลนครเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุกุลวงษ์จังหวัดสกลนครเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 คน และได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 289 ชุดคิดเป็น 100 % ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ

n = 289

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ)	จำนวน	ร้อยละ
20 ปีหรือน้อยกว่า 20 ปี	6	2.08
21 – 30 ปี	84	29.07
31 – 40 ปี	92	31.83

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 289

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ)	จำนวน	ร้อยละ
41 – 50 ปี	72	24.91
51 ปีขึ้นไป	35	12.11
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.83 อายุ 20 ปีหรือน้อยกว่า มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา

n = 289

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (วุฒิการศึกษา)	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช	109	37.72
ปวส. / อนุปริญญา	35	12.11
ปริญญาตรี	132	45.67
สูงกว่าปริญญาตรี	13	4.50
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 37.72 และมีวุฒิปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 45.67 และมีวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้น น้อยที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.11

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  
ใน กก.ตชด.23 (นับตั้งแต่เริ่มบรรจุและแต่งตั้ง)

n = 289

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน)	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1ปี	18	6.23
1 – 10 ปี	64	22.15
11 – 20 ปี	78	26.99
21 – 30 ปี	31 95	32.87
ปีขึ้นไป	34	11.76
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.87 และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.23

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอัตราเงินเดือน

n = 289

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (อัตราเงินเดือน)	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	0	0
6,001 -10,000 บาท	0	0
10,001-15,000 บาท	16	5.54
15,001 – 20,000 บาท	178	61.59
มากกว่าหรือเท่ากับ 20,001 บาท	95	32.87
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอัตราเงินเดือน ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 61.59 และ อัตราเงินเดือน ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.54

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงาน

n = 289

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ตำแหน่งงาน)	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับหมู่	257	88.93
รองสารวัตร/รองผู้บังคับกองร้อย	24	8.30
สารวัตร/ผู้บังคับกองร้อย	8	2.77
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงาน ผู้บังคับหมู่ มากที่สุด จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 88.93 และ ตำแหน่งงาน สารวัตร/รองผู้บังคับกองร้อย น้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.77

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน

n = 289

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (พื้นที่ปฏิบัติงาน)	จำนวน	ร้อยละ
จังหวัดสกลนคร	65	22.49
จังหวัดนครพนม	128	44.29
จังหวัดมุกดาหาร	74	25.61
จังหวัดกาฬสินธุ์	8	2.77
จังหวัดมหาสารคาม	8	2.77
จังหวัดร้อยเอ็ด	6	2.07
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดนครพนม มากที่สุด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 44.29 และ ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และได้วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านจิตใจ	3.49	0.23	สูงมาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.21	0.21	สูง
ด้านบรรทัดฐาน	3.36	0.26	สูงมาก
รวม	3.35	0.15	สูงมาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X}=3.35$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านจิตใจ ( $\bar{X}=3.49$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $\bar{X}=3.21$ )

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.50	0.50	สูงมาก
2. ท่านรู้สึกว่ปัญหาต่างๆขององค์กรคือปัญหาของท่าน	3.14	0.34	สูง
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.85	0.34	สูงมาก
4. ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่านมาก	3.68	0.46	สูงมาก
5. ท่านรู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่	3.24	0.42	สูง
รวม	3.49	0.23	สูงมาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X}=3.49$ ) โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $\bar{X}=3.85$ ) และ ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน ( $\bar{X}=3.14$ )

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคงอยู่กับองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคงอยู่กับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.เป็นเรื่องยากที่ท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าอยากจะลาออกเพียงใดก็ตาม	3.89	0.30	สูงมาก
2.ท่านอยู่กับองค์กรนี้เพราะท่านได้เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่า	2.50	0.55	ต่ำ
3.ท่านอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	2.88	0.31	สูง
4.ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตท่านและครอบครัว	3.44	0.49	สูงมาก
5.ท่านไม่คิดลาออกจากองค์กรที่ท่านทำงานอยู่อย่างแน่นอน	3.31	0.46	สูงมาก
รวม	3.21	0.21	สูง

จากตารางที่ 4.15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคงอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.21$ ) โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เป็นเรื่องยากที่ท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าอยากจะลาออกเพียงใดก็ตาม ( $\bar{X}=3.89$ ) และ ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านอยู่กับองค์กรนี้เพราะท่านได้เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ( $\bar{X}=2.50$ )

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านบรรทัดฐานจำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ท่านคิดว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรเพราะ ได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า	2.66	0.63	สูง
2.ท่านมีความรู้สึกผิดที่จะออกจากองค์กรแห่งนี้	3.12	0.42	สูงมาก
3.ท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ	3.59	0.49	สูงมาก
4.ท่านคิดว่าท่านจะทำงานให้กับองค์กรของท่านตลอดจนเกษียณ อายุราชการ	3.84	0.39	สูงมาก
5.ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีบุญคุณกับท่านมาก	3.55	0.49	สูงมาก
รวม	3.36	0.26	สูงมาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.36$ ) โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านคิดว่าท่านจะทำงานให้กับองค์กรของท่านตลอดจนเกษียณอายุราชการ ( $\bar{X}=3.84$ ) และ ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านคิดว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรเพราะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า ( $\bar{X}=2.66$ )

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ดังตาราง

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะ  
งานโดยรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความหลากหลายของทักษะ	3.81	0.19	สูงมาก
ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	3.05	0.28	สูง
ความสำคัญของงาน	3.84	0.18	สูงมาก
ความมีอิสระในการตัดสินใจ	3.64	0.21	สูงมาก
ข้อมูลป้อนกลับ	3.54	0.20	สูงมาก
รวม	3.58	0.12	สูงมาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน  
โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X}=3.58$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำคัญของงาน ( $\bar{X}=3.84$ )  
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ( $\bar{X}=3.05$ )



ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัย  
ด้านความหลากหลายของทักษะ

ปัจจัยด้านความหลากหลายของทักษะ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	3.49	0.57	สูงมาก
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร	3.82	0.38	สูงมาก
3. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านสามารถใช้ทักษะที่ท่านมีอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.94	0.24	สูงมาก
4. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.87	0.34	สูงมาก
5. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.93	0.25	สูงมาก
รวม	3.81	0.19	สูงมาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความหลากหลายของทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X}=3.81$ ) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านสามารถใช้ทักษะที่ท่านมีอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=3.94$ ) ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น ( $\bar{X}=3.05$ )

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัย  
ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน

ปัจจัยด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานได้	3.27	0.44	สูงมาก
2.ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	2.22	0.62	ต่ำ
3.งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	3.46	0.49	สูงมาก
4.เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร	3.14	0.40	สูง
5.ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน	3.17	0.49	สูง
รวม	3.05	0.28	สูง

จากตารางที่ 4.19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.05$ ) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน ( $\bar{X}=3.46$ ) ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น ( $\bar{X}=2.22$ )

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัย  
ด้านความสำคัญของงาน

ปัจจัยด้านความสำคัญของงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ	3.88	0.32	สูงมาก
2.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า ของท่าน	3.79	0.40	สูงมาก
3.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นต้องใช้ความรู้	3.86	0.34	สูงมาก
4.งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.95	0.21	สูงมาก
5.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนา	3.71	0.45	สูงมาก
รวม	3.84	0.18	สูงมาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำคัญของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.84$ ) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญความสามารถอย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=3.95$ ) ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนา ( $\bar{X}=3.71$ )

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัย  
ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ

ปัจจัยด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ ของตนเองได้	3.23	0.45	สูง
2.ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นได้	3.54	0.49	สูงมาก
3.ภายใต้ กฎ ระเบียบ ของหน่วยงานท่านสามารถทำงานได้ อย่างอิสระ.	3.86	0.34	สูงมาก
4.ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.77	0.42	สูงมาก

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5.ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	3.75	0.42	สูงมาก
รวม	3.64	0.21	สูงมาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.64$ ) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=3.86$ ) ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ ( $\bar{X}=3.23$ )

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านข้อมูลป้อนกลับ

ปัจจัยด้านความข้อมูลป้อนกลับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ท่านทราบว่าผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างไร	3.16	0.47	สูง
2.ท่านทราบว่าผลการปฏิบัติงานของท่านมีผลต่อองค์กรของท่าน	3.88	0.31	สูงมาก
3.ที่ผ่านมาท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	3.27	0.44	สูงมาก
4.เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาานาน ท่านยิ่งรู้สึกรื่องานของท่านมีความสำคัญ	3.45	0.49	สูงมาก
5.ท่านทราบว่าผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับใด	3.92	0.27	สูงมาก
รวม	3.54	0.20	สูงมาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านข้อมูลป้อนกลับ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.54$ ) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านทราบว่าผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับใด ( $\bar{X}=3.92$ ) ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านทราบว่าผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างไร ( $\bar{X}=3.16$ )

#### ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ในการทดสอบ ดังตาราง สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามอายุ ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.299	.075	1.377	.242
	ภายในกลุ่ม	284	15.424	.054		
	รวม	288	15.723			
ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	0.031	.008	.164	.956
	ภายในกลุ่ม	284	13.222	.047		
	รวม	288	13.253			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.071	.018	.266	.099
	ภายในกลุ่ม	284	18.882	.660		
	รวม	288	18.953			
ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.086	.022	.946	.438
	ภายในกลุ่ม	284	6.474	.023		
	รวม	288	6.560			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า

ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการคงอยู่กับองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านบรรทัดฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัด  
ฐานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร  
โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### สมมติฐานที่ 1.2 ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามระดับการศึกษา

ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.132	.044	.807	.491
	ภายในกลุ่ม	285	15.590	.055		
	รวม	288	15.722			
ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.065	.022	.465	.707
	ภายในกลุ่ม	285	13.188	.046		
	รวม	288	13.253			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.053	0.18	.266	.850
	ภายในกลุ่ม	285	18.900	.066		
	รวม	288	18.953			
ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.061	.020	.892	.446
	ภายในกลุ่ม	285	6.499	.023		
	รวม	288	6.560			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.24 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)  
เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า

ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านจิตใจไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการคงอยู่กับองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อ  
องค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านบรรทัดฐาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความ  
ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร  
แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพัน  
ต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.023	.006	.106	.981
	ภายในกลุ่ม	284	15.699	.055		
	รวม	288	15.723			
ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	0.011	.003	.058	.994
	ภายในกลุ่ม	284	13.242	.047		
	รวม	288	13.253			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.008	.002	.031	.998
	ภายในกลุ่ม	284	18.945	.067		
	รวม	288	18.953			
ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.004	.001	.046	.996
	ภายในกลุ่ม	284	6.556	.023		
	รวม	288	6.560			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า

ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการคงอยู่กับองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับที่ตั้งไว้

ด้านบรรทัดฐาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามอัตราเงินเดือน

ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.999	.004	.080	.923
	ภายในกลุ่ม	286	15.714	.055		
	รวม	288	15.723			
ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.013	.007	.145	.865
	ภายในกลุ่ม	286	13.239	.046		
	รวม	288	13.253			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.017	.009	.129	.879
	ภายในกลุ่ม	286	18.936	.066		
	รวม	288	18.953			
ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.007	.003	.148	.862
	ภายในกลุ่ม	286	6.553	.023		
	รวม	288	6.560			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 4.26 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของอัตราเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า

ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการคงอยู่กับองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านบรรทัดฐาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามตำแหน่งงาน

ผู้ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.158	.079	1.452	.236
	ภายในกลุ่ม	286	15.565	.054		
	รวม	288	15.723			
ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.037	.019	.402	.699
	ภายในกลุ่ม	286	13.216	.046		
	รวม	288	13.253			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.158	.079	1.200	.303
	ภายในกลุ่ม	286	18.795	.660		
	รวม	288	18.953			
ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.071	.035	1.557	.213
	ภายในกลุ่ม	286	6.489	.023		
	รวม	288	6.560			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า

ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการคงอยู่กับองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านบรรทัดฐาน กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานไม่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### สมมติฐานที่ 1.6 ผู้ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามพื้นที่ปฏิบัติงาน

ผู้ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	5	.071	.014	.257	.936
	ภายในกลุ่ม	283	15.652	.055		
	รวม	288	15.723			
ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	0.165	.033	.714	.613
	ภายในกลุ่ม	283	13.088	.446		
	รวม	288	13.253			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	5	0.774	.155	2.408	.037*
	ภายในกลุ่ม	283	18.180	.064		
	รวม	288	18.953			
ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5	0.173	.035	1.533	.179
	ภายในกลุ่ม	283	6.387	.023		
	รวม	288	6.560			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของพื้นที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า

ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน

ด้านการคงอยู่กับองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านบรรทัดฐาน กลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม กลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ผู้ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD

พื้นที่ปฏิบัติงาน (จังหวัด)	$\bar{X}$	ความผูกพันต่อองค์กร					
		1	2	3	4	5	6
		3.34	3.33	3.37	3.50	3.20	3.20
1. สกลนคร	3.34	-	.012*	.164	.414	.017*	.036*
2. นครพนม	3.33	-	-	.307	.826	.161	.222
3. มุกดาหาร	3.37	-	-	-	.852	.077	.120
4. กาฬสินธุ์	3.50	-	-	-	-	.238	.274
5. มหาสารคาม	3.20	-	-	-	-	-	1.000
6. ร้อยเอ็ด	3.20	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบของ LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสกลนคร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนครพนม จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนครพนม จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดสกลนคร

## สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE(b)	$\beta$	t	p-value
ค่าคงที่	2.186	.274	-	7.982	.000
ความมีอิสระในการตัดสินใจ	.205	.041	.284	4.932	.000*
ความหลากหลายของทักษะ	.143	.043	.186	3.325	.001*
ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	.043	.030	.081	1.403	.162
ข้อมูลป้อนกลับ	-.042	.043	-.055	-.974	.331
ความสำคัญของงาน	-.027	.045	-.034	-.603	.547

R = .371, R<sup>2</sup> = .138, Adjusted R<sup>2</sup> = .123, F = 9.059, P-value = .000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.30 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 2.186 + 0.205 (\text{ความมีอิสระในการตัดสินใจ}) + 0.143 (\text{ความหลากหลายของทักษะ}) + 0.043 (\text{ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน}) - 0.042 (\text{ข้อมูลป้อนกลับ}) - 0.027 (\text{ความสำคัญของงาน})$$

ค่า B ของความมีอิสระในการตัดสินใจ เท่ากับ 0.205 มีความหมายว่า จำนวนความมีอิสระในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม เพิ่มขึ้น 0.205 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า ความมีอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความมีอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลมากที่สุด

ค่า B ของความหลากหลายของทักษะ เท่ากับ 0.143 มีความหมายว่า จำนวนความหลากหลายของทักษะเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม เพิ่มขึ้น 0.143 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า ความหลากหลายของทักษะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน เท่ากับ 0.043 มีความหมายว่า จำนวนความเป็นหนึ่งเดียวกับงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความเป็นหนึ่งเดียวกับงานโดยภาพรวม เพิ่มขึ้น 0.043 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ( $P > 0.05$ ) แสดงว่า ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของความสำคัญของงาน เท่ากับ -0.027 มีความหมายว่า จำนวนความสำคัญของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสำคัญของงานโดยภาพรวม จะลดลง 0.027 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ( $P > 0.05$ ) แสดงว่า ความสำคัญของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของข้อมูลป้อนกลับ เท่ากับ -0.042 มีความหมายว่า จำนวนข้อมูลป้อนกลับเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ข้อมูลป้อนกลับโดยภาพรวม จะลดลง 0.042 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ( $P > 0.05$ ) แสดงว่า ข้อมูลป้อนกลับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ข้อมูลป้อนกลับส่งผลน้อยมากจนยอมรับได้ว่า ไม่ส่งผล

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE(b)	$\beta$	t	p-value
ค่าคงที่	1.441	.427	-	3.376	.001
ความหลากหลายของทักษะ	.311	.067	.262	4.642	.000*
ข้อมูลป้อนกลับ	.175	.067	.149	2.599	.010*
ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	.104	.047	.129	2.203	.028*
ความสำคัญของงาน	-.058	.071	-.046	-.817	.415
ความมีอิสระในการตัดสินใจ	.040	.065	.036	.613	.541

$R = .356, R^2 = .127, \text{Adjusted } R^2 = .111, F = 8.207, P\text{-value} = .000$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$Y = 1.441 + 0.311 (\text{ความหลากหลายของทักษะ}) + 0.175 (\text{ข้อมูลป้อนกลับ}) + 0.104 (\text{ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน}) - 0.058 (\text{ความสำคัญของงาน}) + 0.040 (\text{ความมีอิสระในการตัดสินใจ})$

ค่า B ของความหลากหลายของทักษะ เท่ากับ 0.311 มีความหมายว่า จำนวนความหลากหลายของทักษะเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 0.311 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า ความหลากหลายของทักษะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือความหลากหลายของทักษะส่งผลมากที่สุด

ค่า B ของข้อมูลป้อนกลับ เท่ากับ 0.175 มีความหมายว่า จำนวนข้อมูลป้อนกลับเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เพิ่มขึ้น 0.175 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า ข้อมูลป้อนกลับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของความเป็นหนึ่งเดียวกันงาน เท่ากับ 0.104 มีความหมายว่า จำนวนความเป็นหนึ่งเดียวกันงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เพิ่มขึ้น 0.104 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า ความเป็นหนึ่งเดียวกันงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของความมีอิสระในการตัดสินใจ เท่ากับ 0.042 มีความหมายว่า จำนวนความมีอิสระในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความมีอิสระในการตัดสินใจโดยภาพรวม จะเพิ่มขึ้น 0.042 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ( $P > 0.05$ ) แสดงว่า ความมีอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของความสำคัญของงาน เท่ากับ -0.058 มีความหมายว่า จำนวนความสำคัญของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสำคัญของงานโดยภาพรวม จะลดลง 0.058 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ( $P > 0.05$ ) แสดงว่า ความสำคัญของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความสำคัญของงานส่งผลน้อยมากจนยอมรับได้ว่า ไม่ส่งผล

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE(b)	$\beta$	t	p-value
ค่าคงที่	2.147	.400	-	5.362	.000
ความมีอิสระในการตัดสินใจ	.231	.061	.226	3.812	.000*
ข้อมูลป้อนกลับ	.175	.067	.149	2.599	.010*
ความหลากหลายของทักษะ	.147	.063	.135	2.337	.020*
ความสำคัญของงาน	-.113	.066	-.099	-1.702	.090
ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	.059	.044	.080	1.342	.181

R = .297, R<sup>2</sup> = .088, Adjusted R<sup>2</sup> = .072, F = 5.486, P-value = .000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 2.147 + 0.231(\text{ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ}) + 0.175(\text{ข้อมูลป้อนกลับ}) + 0.147(\text{ความหลากหลายของทักษะ}) - 0.113(\text{ความสำคัญของงาน}) + 0.059(\text{ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน})$$

ค่า B ของความมีอิสระในการตัดสินใจ เท่ากับ 0.231 มีความหมายว่า จำนวนความมีอิสระในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่กับองค์กร เพิ่มขึ้น 0.231 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า ความมีอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือความมีอิสระในการตัดสินใจส่งผลมากที่สุด

ค่า B ของข้อมูลป้อนกลับ เท่ากับ 0.175 มีความหมายว่า จำนวนข้อมูลป้อนกลับเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่กับองค์กร เพิ่มขึ้น 0.175 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า ข้อมูลป้อนกลับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของความหลากหลายของทักษะ เท่ากับ 0.147 มีความหมายว่า จำนวนความหลากหลายของทักษะเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่กับองค์กร เพิ่มขึ้น 0.147 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า ความหลากหลายของทักษะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน เท่ากับ 0.059 มีความหมายว่า จำนวนความเป็นหนึ่งเดียวกับงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความเป็นหนึ่งเดียวกับงานโดยภาพรวม จะเพิ่มขึ้น 0.059 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ( $P > 0.05$ ) แสดงว่า ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของความสำคัญของงาน เท่ากับ -0.113 มีความหมายว่า จำนวนความสำคัญของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสำคัญของงานโดยภาพรวม จะลดลง 0.113 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ( $P > 0.05$ ) แสดงว่า ความสำคัญของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความสำคัญของงานส่งผลน้อยมากจนยอมรับได้ว่าไม่ส่งผล

ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE(b)	$\beta$	t	p-value
ค่าคงที่	2.971	.473	-	6.284	.000
ความมีอิสระในการตัดสินใจ	.343	.072	.281	4.791	.000*
ข้อมูลป้อนกลับ	.278	.075	.214	3.716	.000*
ความสำคัญของงาน	.089	.078	.065	1.313	.259
ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	-.036	.052	-.040	-.687	.493
ความหลากหลายของทักษะ	-.029	.074	-.022	-.391	.696

$$R = .333, R^2 = .111, \text{Adjusted } R^2 = .095, F = 7.050, P\text{-value} = .000$$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้  $Y = 2.971 + 0.343$  (ความมีอิสระในการตัดสินใจ)  $+ 0.278$ (ข้อมูลป้อนกลับ)  $+ 0.089$ (ความสำคัญของงาน)  $- 0.036$  (ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน)  $- 0.029$ (ความหลากหลายของทักษะ)

ค่า B ของความมีอิสระในการตัดสินใจ เท่ากับ 0.343 มีความหมายว่า จำนวนความมีอิสระในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้น 0.343 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า ความมีอิสระในการ



ตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความมีอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากที่สุด

ค่า B ของข้อมูลป้อนกลับ เท่ากับ 0.278 มีความหมายว่า จำนวนข้อมูลป้อนกลับเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้น 0.278 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า ข้อมูลป้อนกลับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของความสำคัญของงาน เท่ากับ 0.089 มีความหมายว่า จำนวนความสำคัญของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความสำคัญของงาน โดยภาพรวม จะเพิ่มขึ้น 0.089 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ( $P > 0.05$ ) แสดงว่า ความสำคัญของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานโดยรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของความหลากหลายของทักษะ เท่ากับ -0.029 มีความหมายว่า จำนวนความหลากหลายของทักษะเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความหลากหลายของทักษะ โดยภาพรวม จะลดลง 0.029 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ( $P > 0.05$ ) แสดงว่า ความหลากหลายของทักษะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน เท่ากับ -0.036 มีความหมายว่า จำนวนความเป็นหนึ่งเดียวกับงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน โดยภาพรวม จะลดลง 0.036 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ( $P > 0.05$ ) แสดงว่า ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความสำคัญของงานส่งผลน้อยมากจนยอมรับได้ว่า ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จึงยอมรับสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ส่งผลมากที่สุดได้แก่ความมีอิสระในการตัดสินใจและความหลากหลายของทักษะส่งผลรองลงมา ส่วนด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ข้อมูลป้อนกลับส่งผลต่ำสุดจนยอมรับได้ว่าไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกๆ ด้าน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ความถี่ของข้อเสนอแนะในแต่ละปัจจัย

ตารางที่ 4.34 ข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความคิดเห็น
ข้อเสนอแนะด้านความหลากหลายของทักษะ	13
ข้อเสนอแนะด้านอื่นๆ	128
รวม	107

จากตารางที่ 4.34 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามส่วนที่ 4 จำนวน 107 ความคิดเห็น โดยเป็นปัจจัยด้านความหลากหลายทักษะจำนวน 13 ความคิดเห็น อยากให้บรรจุกำลังพลหรือ สับเปลี่ยนกำลังพลให้ตรงสายงาน รับฟังปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านอื่นๆ จำนวน 128 ความคิดเห็น อยากให้เพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้นกว่าเดิม จัดสวัสดิการให้พอเพียงกับการปฏิบัติงาน เช่น อาวุธปืนประจำกาย พาหนะและน้ำมัน

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุงจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอันจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่จะส่งผลสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาดังนี้

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสงขลา

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสงขลา

1.1.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของกองตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสงขลา

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

###### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสงขลา จำนวน 1,038 นาย (งานธุรการกำลังพล กก.ตชด. ๒๓ ธันวาคม: ๒๕๕๕)

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane,1973 อ้างใน ชีรุฒติ เอกะกุล,2543) สุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งคำถามปลายเปิด และให้เลือกตอบสร้างขึ้น จากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 คำถามแบบปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 คำถามแบบปลายปิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 คำถามแบบปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และเสนอแนะความต้องการ

### 1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบ (รายชื่อในภาคผนวก ก) และทำการแก้ไข

2) หาค่าความเชื่อมั่นแบบทดสอบ ด้วยวิธี สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบราค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.87

### 1.2.4 การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และการได้รับคืนมาจำนวน 289 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม ทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติร้อยละ ความถี่

2) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) การเปรียบเทียบระดับความผูกพัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One – Way ANOVA) และ LSD

4) การวิเคราะห์การส่งผลของปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

5) ข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรคที่ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ความถี่ของข้อเสนอแนะในแต่ละปัจจัย

### 1.3 สรุปผลการวิจัย

#### 1.3.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าอายุของเจ้าหน้าที่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.83 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 37.72 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.87 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาทมีจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 61.59 ไม่มีเจ้าหน้าที่อัตราเงินเดือน 6,000 บาท หรือน้อยกว่า 6,000 และ 6,001-10,000 บาท เป็นตัวอย่างในการวิจัย เนื่องจากปรับอัตราเงินเดือนบวกรวมกับค่าเบี้ยเลี้ยงและเงินประจำตำแหน่งจะต้องเกิน 15,000 บาท เป็นผู้บังคับหมู่ มีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 88.93 พื้นที่จังหวัดนครพนม มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 44.29

#### 1.3.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

1) วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุกุลวงศ์ จังหวัดสกลนคร

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย 3.35 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ได้แก่ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ย 3.49 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านการคงอยู่กับองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.21 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

(1) ด้านจิตใจ ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย 3.49 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.85 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆขององค์กรคือปัญหาของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.14

(2) ด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.36 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านคิดว่าท่านจะทำงานให้กับองค์กรของท่านตลอดจนเกษียณอายุราชการ ค่าเฉลี่ย 3.84 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านคิดว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรเพราะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า ค่าเฉลี่ย 2.66

(3) ด้านการคงอยู่กับองค์กร ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.21 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เป็นเรื่องยากที่ท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ย 3.89 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านอยู่กับองค์กรนี้เพราะท่านได้เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ค่าเฉลี่ย 2.50

2) วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัด สกลนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

(1) ด้านอายุ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในภาพรวม และไม่แตกต่างกันทั้งด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

(2) ด้านระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และไม่แตกต่างกันทั้งด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

(3) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และไม่แตกต่างกันทั้งด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

(4) ด้านอัตราเงินเดือน เจ้าหน้าที่ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และไม่แตกต่างกันทั้งด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

(5) ด้านตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และไม่แตกต่างกันทั้งด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

(6) ด้านพื้นที่ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน จังหวัดนครพนม จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดสกลนคร

3) วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร

(1) ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความสำคัญของงาน ค่าเฉลี่ย 3.84 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ค่าเฉลี่ย 3.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านความหลากหลายของทักษะ ในภาพรวมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านสามารถใช้ทักษะที่ท่านมีอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 3.94 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่าน ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.05

ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ในภาพรวมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.05 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ค่าเฉลี่ย 3.46 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น ค่าเฉลี่ย 2.22

ด้านความสำคัญของงาน ในภาพรวมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.84) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญความสามารถอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 3.95 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนา ค่าเฉลี่ย 3.71

ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ ในภาพรวมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.64 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 3.86 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ ค่าเฉลี่ย 3.23

ด้านข้อมูลป้อนกลับ ในภาพรวมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.54 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านทราบว่าผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับใด ค่าเฉลี่ย 3.92 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านทราบว่าผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.16

(2) ผลการศึกษาการส่งผลของปัจจัย พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับ .05 หรือมีความเชื่อถือได้ด้วยความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยปัจจัยด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลมากที่สุด และปัจจัยด้านข้อมูลป้อนกลับ ส่งผลน้อยที่สุด

เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า

ด้านจิตใจ ความหลากหลายของทักษะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 หรือมีความเชื่อถือได้ด้วยระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

ด้านความคงอยู่กับองค์กร ความมีอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่กับองค์กรมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 หรือมีความเชื่อถือได้ด้วยระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

ด้านบรรทัดฐาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 หรือมีความเชื่อถือได้ด้วยระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

4) วัตถุประสงค์ข้อ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุงส์ จังหวัดสกลนคร

จากการศึกษาในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น 107 ความคิดเห็น โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

(1) ปัจจัยด้านลักษณะงานพบเพียง ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถโดยอิสระที่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง จัดคนให้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาชี้แจงแนะแนวทางวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้รับทราบและปรับปรุงแก้ไขและยอมรับความจริง จำนวน 13 ความคิดเห็น

(2) อื่นๆ ควรมีการปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชาและควรเปรียบเทียบความเป็นอยู่ ผลตอบแทนแรงจูงใจจากองค์กรอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ควรสร้างความสามัคคีภายในองค์กร ควรให้มีการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อร่วมมือกันทำงานเป็นการรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น กีฬาภายในและระหว่างองค์กร สันทนาการ การจัดพบปะสังสรรค์ จำนวน 128 ความคิดเห็น

(3) ความผูกพันต่อองค์กร

ก. ด้านจิตใจ ควรมีการสร้างจิตสำนึกให้ผู้ได้บังคับบัญชาจงรักภักดีต่อองค์กร และรู้จักตอบแทนบุญคุณกับองค์กรให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และควรจัดกิจกรรม



กระตุ้นให้ได้บังคับบัญชาเกิดความรักองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและรับข้อเสนอแนะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

ข. ด้านบรรทัดฐาน ผู้บริหารองค์กรควรปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าท่านรักองค์กรด้วยความจริงใจ ซึ่งจะมีค่ามากกว่า คำสั่ง หรือกำหนดนโยบาย และควรปรับเปลี่ยนแนวคิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน โดยไม่จำเป็นต้องได้ตำแหน่งสูงขึ้นหรือเป็นผู้บังคับบัญชา

ค. ด้านการคงอยู่กับองค์กร องค์กรควรดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเหมือนกับญาติส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาทุกคนให้มี โอกาสทำหน้าที่ต่างๆ ให้กับองค์กรมากที่สุด ควรเพิ่มรางวัลให้ผู้บังคับบัญชาดีเด่นประจำปีจากเดิมที่มีไม่มากเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

## 5) ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านพื้นที่การปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 2. อภิปรายผล

2.1 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ อาชีพตำรวจตระเวนชายแดนเป็นอาชีพที่มั่นคง มีสวัสดิการในการดำรงชีพ มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพในชั้นสูงต่อไป อีกทั้งยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติปฏิบัติงานสนองงาน โครงการพระราชดำริ และได้รับการปลูกฝังให้รักสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และหน่วยงานของตน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัตรพล โดบารมีกุล (2555) ศึกษา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 อยู่ในระดับมากทุกด้าน อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของ

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้านอภิปรายได้ดังนี้

**2.1.1 ด้านจิตใจ** พบว่าอยู่ในระดับ สูงมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ ตำรวจตระเวนชายแดนตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติภารกิจตามแนวชายแดนที่หน่วยกำลังอื่นเข้าไปไม่ได้ตามสนธิสัญญา เหนียว จนทำให้คิดว่าตนมีความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งสำนึกพระมหากรุณาธิคุณของพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จทรงงานตามแนวชายแดนได้สนองงานใกล้ชิดจนเกิดความรักในอาชีพตน เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษา พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของบูกานัน (Buchanan, 1977 อ้างใน ชาญวุฒิ บุญชม 2553:12) ที่ว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมี ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตามพบว่าไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ และนงลักษณ์ โกมารกุล ณ นคร (2548) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายเวชภัณฑ์เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก อยู่ในระดับปานกลาง

**2.1.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร** พบว่าอยู่ในระดับ สูง ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันการหางานทำเป็นเรื่องยากยิ่งเกี่ยวกับงานราชการเป็นการยากที่จะสามารถสอบผ่านเข้ารับราชการดังจะเห็นได้จากประเด็นในแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เป็นเรื่องยากที่ท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าอยากจะทำลาออกเพียงใดก็ตาม แสดงให้เห็นว่าอาชีพตำรวจตระเวนชายแดนมีความมั่นคง เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษา พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของเบคเกอร์ (Backer, 1960 อ้างใน สุทัตสา วิไลเจริญตระกูล 2554:14) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุน

เรียกว่า “Side Bet” ซึ่งอาจเป็นรูปของเวลา กำลังกายกำลังสติปัญญาที่เสียไป เมื่อเป็นเช่นนี้ บุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดก็เท่ากับบุคคลนั้นย่อมหวังประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคลได้ เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร ก็ยิ่งเท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร เพราะหากตัดสินใจนี้เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัตรพล โดบารมีกุล (2555) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

**2.1.3 ด้านบรรทัดฐาน** พบว่าอยู่ในระดับ สูง ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ อาชีพตำรวจตระเวนชายแดนมีความมั่นคงและหากอายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงและสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้ย้ายออกไปทำงานในองค์กรอื่นจะทำให้แรงดึงดูดใจที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้น การที่จะย้ายหรือลาออกองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้นคนจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่ศึกษา พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาเฮอร์บีเนียก และออลดู โธ (Herbiniaik, and Alutto, 1972 อ้างใน เอื้อมพร ม่วงแก้ว 2555:13) กล่าวเกี่ยวกับอายุกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงและสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไปทำงานในองค์กรอื่น และสิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้น การเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้นคนจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตาม ไปด้วยอายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

## 2.2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพัน

ผลการศึกษาพบว่าผู้ที่มีพื้นที่การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 มีพื้นที่รับผิดชอบ 5 จังหวัด มีที่ตั้งห่างจากกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 พอสมควร และการจัดกำลังพลปฏิบัติหน้าที่ตามพื้นที่รับผิดชอบจัดตามความต้องการของกำลังพลที่อยากอยู่ใกล้ภูมิลำเนาตามคำสั่งหน่วยเหนือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านค่าใช้จ่ายและดูแลครอบครัว แต่ทั้งนี้ อัตรากำลังพลพื้นที่ที่ใกล้กองกำกับการคือจังหวัดนครพนม จังหวัดสกลนครมีอัตรากำลังพลมากกว่า

เพราะมีกองร้อยปฏิบัติการแยกอยู่ตามแนวชายแดนกำลังพลที่ปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อกองร้อยปฏิบัติการและกองร้อยปฏิบัติการรายงานผลการปฏิบัติต่อกองกำกับการจึงทำผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงมีระดับความผูกพันมากกว่าผู้ปฏิบัติงานไกลกองกำกับการ เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษา พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของเฮอร์บินเนียค และออลลู โธ (Herbiniak, and Alutto. 1972 อ้างใน เอี่ยมพร ม่วงแก้ว 2555:13) ที่เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กร เพื่อเพิ่มรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระทางอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

### 2.3 การส่งผลของปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร น่าจะเป็นเพราะอาชีพตำรวจตระเวนชายแดนมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งการมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำอีกทั้ง จึงทำให้ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตน และมีความพึงพอใจในปัจจัยภายนอกงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องาน และเกิดแรงจูงใจภายในงานได้มากขึ้น เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษา พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของดันแฮม และคนอื่น ๆ ดันแฮม และคนอื่น ๆ (Dunham, and other. 1989, อ้างใน อรวรรณ อยู่คง. 2546: 17-18) แสดงความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน เกิดมาจากสภาพการณ์ที่แตกต่าง ดังนี้ 1) ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล (Personal characteristic) คุณลักษณะของงาน (job characteristic) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural characteristic) นอกจากนี้ยังได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยได้นำองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของ เอเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) มาศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึงพาได้ขององค์กร การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ อายุงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออกและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึงพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร โดย ความมีอิสระในการตัดสินใจเป็นปัจจัยที่

ส่งผลมากที่สุด ซึ่งน่าจะเป็นเพราะการที่ผู้ได้บังคับบัญชา มีอิสระในการคิด การตัดสินใจ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษา พบว่า เป็นไปตามที่ อัลเลนและเมเยอร์ (Allan & Meyer, 1990 อ้างใน ปาริชาติ บัวเป็ง 2554) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ ความมีอิสระในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันทั้งด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน

ผลการศึกษายังพบด้วยว่าปัจจัยด้าน ข้อมูลป้อนกลับ ส่งผลต่อความผูกพันในระดับต่ำ ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ค่อยทราบผลการปฏิบัติงานของตนมากเท่าที่ควร และไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้

เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญใจ เลียดประดม (2546) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

##### 3.1.1 ความผูกพันต่อองค์กร

1) ด้านด้านจิตใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านรู้สึกว่ปัญหาต่างๆขององค์กรคือปัญหาของท่าน องค์กรจึงควรมีการสร้างจิตสำนึกให้ผู้ได้บังคับบัญชาจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้บริหารองค์กรควรปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้บังคับบัญชารักองค์กรด้วยความจริงใจ ซึ่งจะมีค่ามากกว่า คำสั่ง หรือกำหนดนโยบายและจัดกิจกรรมกระตุ้นให้ได้ บังคับบัญชาเกิดความรักองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีโอกาแสดงความคิดเห็นและรับข้อเสนอแนะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านอยู่กับองค์กรนี้ เพราะท่านได้เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่า

นอกจากนั้น จากคำถามปลายเปิด กลุ่มตัวอย่างยังได้เสนอแนะเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยองค์กรควรจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชาและควรเปรียบเทียบความเป็นอยู่ ผลตอบแทน แรงจูงใจจากองค์กรอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันเพื่อให้ไม่เป็นการเปรียบเทียบซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3) ด้านบรรทัดฐาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านมีความรู้สึกผิดที่จะออกจากองค์กรแห่งนี้ องค์กรจึงควรดูแลผู้ได้บังคับบัญชาเหมือนกับญาติมิตรส่งเสริมให้ได้บังคับบัญชาทุกคนให้มีโอกาสทำหน้าที่ต่างๆ ให้กับองค์กรมากที่สุด เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาชี้แจงแนะแนวทางวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงาน ได้รับทราบและปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร

### 3.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

1) ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรยังมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสนใจและให้คำแนะนำใกล้ชิดมากขึ้น นอกจากนั้นควรให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร โดยที่ ผู้กำกับ ผู้บังคับกองร้อย สารวัตร แผนกงาน รับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่เพื่อนำไปพัฒนาและแก้ไขเพื่อประโยชน์ขององค์กร เช่น เมื่อประชุมประจำเดือนแล้วควรนำ นโยบาย ข้อสั่งการ ในที่ประชุมเพื่อชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอพร้อมทั้งผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างความเข้าใจเรื่องนโยบาย กฎ ระเบียบ และ วิธีการปฏิบัติงาน

2) ความหลากหลายของทักษะ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ งานที่ทำงานมีความท้าทาย ช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงถึงการที่บุคลากรต้องรับผิดชอบงานที่มีรูปแบบใหม่ๆ ส่งผลให้ไม่ได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ จึงควรจะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเป็นระยะเพื่อลดความเบื่อหน่ายและเพิ่มโอกาสการเรียนรู้แก่บุคลากร นอกจากนั้น ควรมีการลดขั้นตอนการทำงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน พยายามปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรให้ทันสมัยมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่นำมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงองค์กร

3) ความมีอิสระในการตัดสินใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีทำงาน ในหน้าที่ของตนเองได้ ผู้บังคับบัญชาจึงเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถ โดยอิสระที่จะสามารถกำหนดวิธีทำงานและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง นอกจากนั้นควรจัดคนให้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาชี้แจงแนะแนวทางวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงาน ได้รับทราบและปรับปรุงแก้ไขและยอมรับความจริง

4) ความสำคัญของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบนำไปสู่การพัฒนา ผู้บังคับบัญชาจึงควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทายให้หรือมอบหมายงานสำคัญที่ผลของงานส่งผลต่อส่วนรวม และควรให้ความสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร และนำไปสู่การปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5) ข้อมูลป้อนกลับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ บุคลากรทราบดีว่าการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร ซึ่งแสดงว่า มิได้มีการแจ้งอย่างชัดเจนเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบ ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะควรแจ้งผลการปฏิบัติงานด้วยวาจา รวมทั้งบอกข้อเด่น ข้อด้อยและให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน ซึ่งตามหลักกรนั้น การได้รับทราบถึงผลสำเร็จ หรือประสิทธิภาพของงานที่ท่านได้ทำลงไป รวมทั้งจุดเด่นจุดด้อยในการปฏิบัติงาน ย่อมนำไปสู่โอกาสในการปรับปรุงงานในความรับผิดชอบ กระตุ้นให้เกิดความต้องการจะเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความรู้สึกรับรู้ถึงงานที่ท่านรวมทั้งส่งผลต่อองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่าง ยังมีข้อเสนอว่า หน่วยงานควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างมีความยุติธรรม ไม่มีความเหลื่อมล้ำในแต่ละระดับชั้น

6) อื่นๆ ควรมีการการปรับปรุงจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาและควรเปรียบเทียบกับความเป็นอยู่ ผลตอบแทน แรงจูงใจจากองค์กรอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ควรสร้างความสามัคคีภายในองค์กร ควรให้มีการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อร่วมมือกันทำงานเป็นการรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ควรส่งเสริมให้มีการกิจกรรมร่วมกัน เช่น กีฬาภายในและระหว่างองค์กร สันทนาการ การจัดพบปะสังสรรค์

### 3.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่ำสุดได้แก่ ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาปรับให้เป็นปัจจัยที่ส่งผลมากขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะพร้อมทั้งแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน นานโยบาย ข้อเสนอแนะในที่ประชุมเพื่อชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอพร้อมทั้งผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวทางการแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจเรื่องนโยบาย กฎ ระเบียบ และ วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มระดับความเข้มแข็งจะทำให้ปัจจัยนี้สามารถส่งผลทางบวกต่อความผูกพัน โดยหากบุคลากรทราบข้อมูลป้อนกลับการปฏิบัติงานของตนมากขึ้น ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

### 3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร หลังจากการทำการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้พบข้อที่ควรปรับปรุง และเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

3.2.1 ควรมีการศึกษาความผูกพันในองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนครในตัวแปรอื่นที่อาจมีผลกระทบต่อความผูกพันในองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร เช่น ความสัมพันธ์ของครอบครัว สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว การดูแลเอาใจใส่ของสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

3.2.2 ควรศึกษาเรื่องการนำนโยบายจากผู้บริหารสู่การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสำหรับตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร

3.2.3 ควรศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.2.4 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำลังอื่นๆทั่วประเทศเพื่อเปรียบเทียบปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นการขยายแนวคิดในการวิจัยให้กว้างขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไป







**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กัลยา ทังรอด .(2544). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้านครหลวง พบว่า ส่วนปัจจัยที่มี  
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง.  
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กรรณิกา ภัทรพิสิฐพงศ์ .(2546). ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทซีพีอินเตอร์เทค จำกัด  
(ธุรกิจข้าว). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิตติมาภรณ์ นิลนิยม .(2547). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด  
(มหาชน) ภายหลังจากควบรวมกิจการกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ปี 2545:  
ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขวัญใจ เลียดประดม .(2546). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา  
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.
- จารุวรรณ ประดา .(2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะ  
สร้างสรรค์กับการยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลจิตเวช. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาศ วิเวโก .(2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลน่ายอาม  
จังหวัดจันทบุรี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ และนางลักษณ์ โกมารกุล ณ นคร .(2548). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิต  
การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษา บริษัทจัดจำหน่ายเวชภัณฑ์และ  
เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญวุฒิ บุญชม .(2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน.  
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฏพล โตบาร์มีกุล .(2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานธนาคาร สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนันท์, และนิตยาพร เสมอใจ .(2547). การจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดารณี เทียมเพชร .(2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช  
สระแก้ว. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทิวา เทียนเบญจ .(2555). อิทธิพลการพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการ  
ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มพนักงานที่ส่งผลการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษา  
พนักงานในองค์กรผลิตเครื่องเค็มแอลกอฮอล์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพฯ:
- ชนยุทธ บุตรขวัญ .(2554). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วน  
พระมหากษัตริย์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชมลวรรณ แก้วจำรัส .(2548). ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทแพรดติโก้ จำกัด.  
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชานินทร์ สุทธิคุณุช .(2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะ  
กรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชิตวิวัฒน์ แจ่มศักดิ์ .(2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ศูนย์  
การ  
อุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. ชลบุรี:  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชีรวุฒิ เอกะกุล .(2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี:  
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นงนุช กลัดทอง .(2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นารี หมุ่มมาก .(2547). ความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
กลุ่มธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นุศาสินี จิตราภิรมย์ .(2545). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนตรนภา บัวเดือน .(2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สรรพากร  
สำนักงานภาษีอากรพื้นที่ 12. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปัทมวรรณ ชูสาย .(2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม  
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปาริชาติ บัวเป็ง .(2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกินอินดัสทรีส์  
ประเทศไทย (จำกัด). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ปริญภรณ์ อัครดำรงชัย .(2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร .(2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- พงศ์ศิริ ทัดศรี .(2545) *ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษากรณีตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร .(2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชญากุล ศิริปัญญา .(2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรพล กาญจนปาน .(2552). *จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง*. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มงคล ปันดี .(2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษา ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มาริสสา ทรงพระ .(2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- รุ่งนภา แทนศิริ .(2546). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษารวมพัฒนาธุรกิจการค้า*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิมลรัตน์ อินทะเสย์ .(2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสนามบินการบินแห่งหนึ่ง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วณิพันธ์ ฉัตรเนตร .(2545). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เจ เอส แอล จำกัด*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วลาดีกัษ์ ลีเลิศพันธ์ .(2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บรอดแคสต์ติ้ง คอเปอร์เรชั่น จำกัด (มหาชน)*. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น

- วรมน เดชเมธาวิพงศ์.(2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิต  
การทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ.  
(วิทยานิพนธ์ พย.ม. ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วรพันธ์ เศรษฐแสง.(2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า  
ส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- วรรณฉิภา นิลวรรณ.(2554). ความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพงษ์ เจริญสุข.(2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม  
ศึกษาเฉพาะองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีสมร พิมพ์โพธิ์.(2546). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันราชชนก กระทรวง  
สาธารณสุข. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ.(2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.  
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- แสงเดือน รักษาใจ.(2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท  
กรุงเทพประกันภัย จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สาธิต เริงใจ.(2549). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (คุษฎีนิพนธ์  
การศึกษาคุษฎีบัณฑิต 'ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สิริรัตน์ พงษ์สงวน.(2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร.  
(วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต 'ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สรรเสริญ เตชะบูรพา.(2545). การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุทัสสา วิไลเจริญตระกูล.(2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน:  
กรณีศึกษา บริษัท คราฟท์เอพีบี (ประเทศไทย) จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรฉัตร สรณานชนาวุธ.(2550). ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน: กรณีศึกษา  
สถาบันคีนันแห่งเอเชีย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรวรรณ อยู่คง.(2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

- ในเครือ แกรนด์สปอร์ตกรุ๊ป จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
 อุปกิจ พลวงษ์.(2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วยระบบ  
 รางวัลและวัฒนธรรมองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ  
 โรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
 อมรา สุขะใหญ่.(2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการ  
 ทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท คริสเซ็นแอร์คราฟท์  
 อินทีเรีย ซีเอสเอ็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
 มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.  
 เอกพงษ์ อึ้งคำ.(2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ  
 ควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย  
 ราชภัฏวไลยอลงกรณ์.  
 เอี่ยมพร ม่วงแก้ว.(2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒน  
 บริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Allen, Natalie J. and Mayer, John P. (1990). The measurement and antecedents of affective,  
 Continuance and normative commitment to the organization. *Journal of  
 Occupational Psychology*.
- Backer. (1960). Note on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology* Davis, K.,  
 & Newstrom, J. W. (1989). *Human behavior at work: Organizational behavior*.  
 New York: McGraw-Hill.
- Dunham, R. B., J. A. Grube M. B. Castaneda. (1994). Organization Commitment The Utility  
 Intergrative Definition. *Journal of Applied Psychology*.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment  
 in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.
- Herbiniak. L. G., & Aluto, J. A. (1972). Personal and role-factors in development of organization  
 commitment. *Administrative Science Quarteriy*, 15, 555-572.
- Mowday, R., Steers, R. M., & Porter, L. (1982). *Employee Organization Linkage:  
 The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York:  
 Academy Press.



ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม





รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วัฒนินนท์
2. ดร.วชิรศต คำศิริรักษ์
3. ดร.วรรณิกา ซาญพิชญ์พรวัฒน์





ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

### เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุงศ์ จังหวัดสกลนคร

.....

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุงศ์ จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษาและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุงศ์ จังหวัดสกลนคร ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลเสียหายต่อท่านผู้ตอบแต่ประการใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

#### 1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 1.1 ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ
- 1.2 ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 25 ข้อ
- 1.3 ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ
- 1.4 ข้อเสนอแนะและความต้องการ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

#### 2. การตอบแบบสอบถาม

- 2.1 โปรดอ่านคำถามโดยละเอียดก่อนตอบ และเลือกคำตอบที่ท่านต้องการเพียง 1 ข้อ  
โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
- 2.2 กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

ส่วนที่ 1 : ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดกาเครื่องหมาย ( ) ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1.อายุ

- ( ) 20 ปี หรือน้อยกว่า 20 ปี      ( ) 21-30 ปี  
 ( ) 31-40 ปี                              ( ) 41-50 ปี  
 ( ) 51 ปีขึ้นไป

2.วุฒิการศึกษา

- ( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.      ( ) ปวส./อนุปริญญา  
 ( ) ปริญญาตรี                              ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

3.ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน กก.ตชด.23 (นับตั้งแต่บรรจุและแต่งตั้ง)

- ( ) 1 ปี หรือน้อยกว่า 1 ปี              ( ) 1-10 ปี  
 ( ) 11-20 ปี                                  ( ) 21-30 ปี  
 ( ) 31 ปีขึ้นไป

4.อัตราเงินเดือน

- ( ) 6,000 บาท หรือน้อยกว่า 6,000      ( ) 6,001-10,000 บาท  
 ( ) 10,001-15,000 บาท                      ( ) 15,001-20,000 บาท  
 ( ) 20,001 บาทขึ้นไป

5.ตำแหน่ง

- ( ) ผู้บังคับหมู่  
 ( ) รองสารวัตร/รองผู้บังคับกองร้อย  
 ( ) สารวัตร/ผู้บังคับกองร้อย

6.พื้นที่ปฏิบัติงาน

- ( ) จ.สกลนคร                              ( ) จ.นครพนม  
 ( ) จ.มุกดาหาร                              ( ) จ.กาฬสินธุ์  
 ( ) จ.สาคาม                                  ( ) จ.ร้อยเอ็ด

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ท่านมีความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานในระดับใด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น				
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร				
3. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านสามารถใช้ทักษะที่ท่านมีอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่				
4. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่				
5. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่				
6. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานได้				
7. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น				
8. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน				
9. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านทราบว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร				
10. ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน				
11. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ				

ท่านมีความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานในระดับใด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริม ความก้าวหน้าของท่าน				
13.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่				
14.งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นผู้บังคับบัญชาให้ ความสำคัญ				
15.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนา องค์กรของท่าน				
16.ท่านมีโอกาสดำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ในหน้าที่ของตนเองได้				
17.ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้				
18.ภายใต้ กฎ ระเบียบ ของหน่วยงานท่านสามารถ ทำงานได้อย่างอิสระ				
19.ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็น ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่				
20.ท่านมีโอกาเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ				
21.ท่านทราบว่าผลการปฏิบัติงานของท่านเป็น อย่างไร				
22.ท่านทราบว่าผลการปฏิบัติงานของท่านมีผลต่อ องค์กรของท่าน				
23.ที่ผ่านมาท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ				
24.เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาานาน ท่านยังรู้สึกงานของท่านมีความสำคัญ				
25.ท่านทราบว่าผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่ใน ระดับใด				

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับใด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้				
2.ท่านรู้สึกว่ปัญหาต่างๆขององค์กรคือปัญหา ของท่าน				
3.ท่านรู้สึกว่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
4.ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความหมายและความสำคัญกับ ท่านมาก				
5.ท่านรู้สึกว่มีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่				
6.เป็นเรื่องยากที่ท่านจะลาออกจากองค์กร ในตอนนี้อย่างไรก็ตาม				
7.ท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้เพราะท่านได้เงินเดือนเป็น ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า				
8.ท่านอยากจะทำกับองค์กรนี้เพราะได้รับสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เหมาะสม				
9.ท่านคิดว่าองค์กรนี้สิ่งสำคัญต่อชีวิตท่านและ ครอบครัว				
10.ท่านไม่คิดลาออกจากองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ อย่างแน่นอน				
11.ท่านคิดว่เป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจาก องค์กรเพราะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า				
12.ท่านมีความรู้สึกผิดที่จะออกจากองค์กรแห่งนี้				
13.ท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ				
14.ท่านคิดว่จะทำงานให้กับองค์กรของท่านตลอดจน เกษียณอายุราชการ				
15.ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีบุญคุณ กับท่านมาก				

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความต้องการท่านมีข้อเสนอแนะประการใดบ้างที่จะช่วยสร้างความ  
ผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรของท่าน

1.....

2.....

3.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม





## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ร้อยตำรวจเอกแสนพล ศรีภูธร
วัน เดือน ปีเกิด	23 กรกฎาคม 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2543 ศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	ผู้บังคับหมู่ หน่วยปฏิบัติการพิเศษตำรวจภูธร จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2548 รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุงส์ จังหวัดสกลนคร พ.ศ. 2555
ตำแหน่ง	รองสารวัตรงานการข่าว กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ค่ายเสนีย์รัตนยุทธ จังหวัดอุดรธานี

