

ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

ร้อยตำรวจโทสิทธิพงษ์ ศรีกุลบุตร



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

The Organizational Commitment of the Border Patrol Police Subdivision 44

Pol. Lt. Sittipong Srikulbuthr



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2010

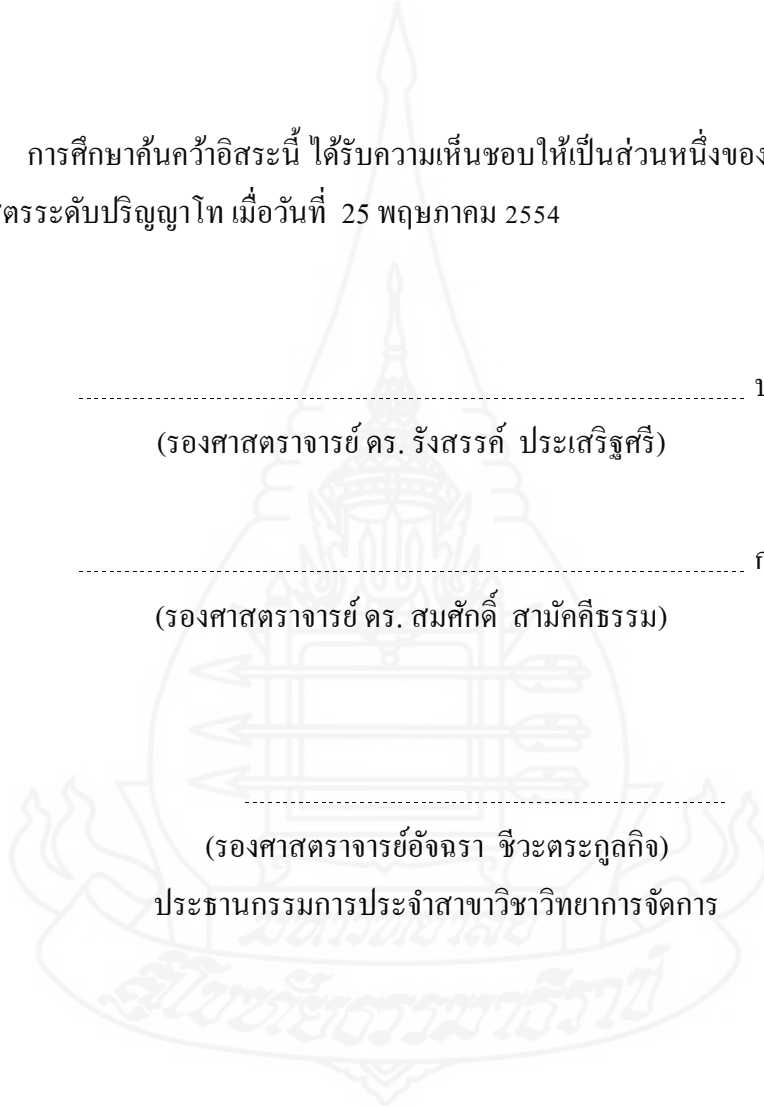
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44
ชื่อและนามสกุล	ร้อยตำรวจโทสิทธิพงษ์ ศรีกุลบุตร
แขนงวิชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2554

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ สามัคคีธรรม)

.....
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ



ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

ผู้ศึกษา ร้อยตำรวจโทสิทธิพงษ์ ศรีกุลบุตร รหัสนักศึกษา 2523004568

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี ปีการศึกษา 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 และ (3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 13 คน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 303 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 แบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ตั้งแต่ .7350-.954 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มอิสระ และการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน ในพื้นที่ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (2) ความผูกพันต่อองค์การระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ในภาพรวม มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ปัญหาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ที่จำเป็น ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ทรัพยากรไม่เพียงพอ ผู้บังคับบัญชาห่างเหิน แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ยกตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามองหาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ผู้บังคับบัญชามองหาจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอแก่การทำงาน

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การ ตำรวจตระเวนชายแดน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้รับความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี และ รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามีคศิธรรม ที่ได้ช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้ศึกษา เริ่มตั้งแต่ผู้ศึกษามีแนวคิดที่จะทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ ท่านทั้งสองได้ให้ แนวคิดและข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิดตลอดมา ผู้ศึกษาซาบซึ้งในความเมตตากรุณาของท่านทั้งสอง อย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ท่าน ผอ.ไพฑิณ นุชถาวร พิสุชาดา บุญนิคย์ ที่มีส่วนผลักดันให้การศึกษา ค้นคว้าอิสระครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงโดยการให้คำแนะนำ แนะนำการใช้สถิติในการวิจัย ขอขอบคุณ อาจารย์จินดา ศรีกุลบุตร อา เบญญาภา ศรีกุลบุตร อาจารย์ ปทุมมาศ รักษ์วงศ์ คุณฟ้า คุณแคน คุณ สมภพ ทับทิม ที่แนะนำการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ขอขอบคุณ พันตำรวจเอก ไพโรจน์ ทานธรรม ผู้กำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ตลอดจน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนข้าราชการตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 44 ที่ให้ข้อมูลในการศึกษา

สุดท้าย ขอระลึกถึง พ่อ อาจารย์สุนัย ศรีกุลบุตร ที่เป็นกำลังใจอยู่เคียงข้างลูกเสมอ ขอขอบคุณเพื่อนๆ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกคนที่เป็นแรงใจให้แก่ผู้ศึกษาจนงานชิ้นนี้สำเร็จ และขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่สอนให้รู้คุณค่าของการศึกษาด้วยตนเอง

สิทธิพงษ์ ศรีกุลบุตร

พฤษภาคม 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ปัญหาการวิจัย	3
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจ และ โครงสร้างการจัดหน่วยตำรวจ	
ตระเวนชายแดน	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
รูปแบบการวิจัย	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	39
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมสร้าง	
ความผูกพันต่อองค์การที่เหมาะสม สำหรับตำรวจตระเวนชายแดน	51
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	54
สรุปการวิจัย	54
อภิปรายผล	56
ข้อเสนอแนะ	58
บรรณานุกรม	60
ภาคผนวก	65
ก แบบสอบถามโครงการวิจัย	66
ประวัติผู้ศึกษา	71



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแยกตามระดับชั้นยศ 34
ตารางที่ 3.2	ผลการทดสอบค่าความเชื่อถือได้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 44 36
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 39
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรในภาพรวม 41
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 42
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ทุ่มความสามารถเพื่อองค์กร 43
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป 44
ตารางที่ 4.6	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 44 ในภาพรวม 45
ตารางที่ 4.7	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญา บัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 44 ในด้าน การยอมรับเป้าหมายขององค์กร 46
ตารางที่ 4.8	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญา บัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 44 ในด้าน ความเต็มใจ ทุ่มความสามารถเพื่อองค์กร 48
ตารางที่ 4.9	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญา บัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 44 ในด้าน ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป 49
ตารางที่ 4.10	แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิด 51
ตารางที่ 4.11	แสดง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนใน ปัจจุบันตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 52

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 แสดงข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน	52



ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน	25
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างส่วนปฏิบัติการ	26
ภาพที่ 2.3 การจัดโครงสร้างของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44	27



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตำรวจตระเวนชายแดน หรือ ตชด. เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2496 หรือเมื่อ 57 ปีที่แล้ว เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับภัยคุกคามจาก ฝ่ายคอมมิวนิสต์ รัฐบาลไทยจึงต้องการให้มีหน่วยงานที่สามารถทำการรบเพื่อป้องกันประเทศได้อย่าง หน่วยทหารขนาดเล็ก สามารถป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างตำรวจ และสามารถพัฒนา และช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ชายแดนและห่างไกลคมนาคมแทนข้าราชการพลเรือน จาก คุณลักษณะนี้ ตำรวจตระเวนชายแดนจึงมีภารกิจครอบคลุมมากมาย อาทิเช่น ปราบปรามยาเสพติด ป้องกันและรักษาสถานการณ์ชายแดน จัดการศึกษาและพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในถิ่นทุรกันดารที่หน่วยราชการเข้าไม่ถึง จากภารกิจที่มากมาย หลากหลายและความยากลำบากในพื้นที่ ปฏิบัติงาน ทำให้ตำรวจส่วนใหญ่ไม่ปรารถนามาปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดตำรวจตระเวนชายแดน และ ผู้ที่อยู่ในสังกัดก็พยายามย้ายออก ตั้งแต่ปี พ.ศ.2530 เป็นต้นมา จากเดิมมีกำลังพลกว่า 36,000 คน ปัจจุบัน คงเหลือประมาณ 24,000 คน ที่ต้องปฏิบัติงานในภารกิจที่เพิ่มขึ้น แม้ว่าหน่วยจะมี มาตรการด้านการบริหารกำลังพล และสร้างแรงจูงใจในสิทธิสวัสดิการ แต่ก็ไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้สถานภาพกำลังพลตำรวจตระเวนชายแดนฝ่ายปฏิบัติการอยู่ในสภาวะที่ขาดแคลน กระทั่ง ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยเฉพาะภารกิจ ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสำคัญตามแนวชายแดน ภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัย แก่ประชาชน และรักษาผลประโยชน์ของชาติ ตามแนวชายแดน ตลอดระยะเวลากว่า 57 ปีที่ผ่านมา บทบาท ผลงาน และชื่อเสียงของตำรวจตระเวนชายแดน เป็นที่ยอมรับว่าเป็นหน่วยงานที่ดี มี ประโยชน์และคุ้มค่า ซึ่งได้สร้างศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจให้แก่ตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งในอดีต และปัจจุบันมาโดยตลอด (สุรวุฒิ พงศ์ทัศนระชาดา 2551: 1)

ระบบบริหารราชการในปัจจุบันให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์มากขึ้น โดยมีตัวชี้วัดเป็น สิ่งที่วัดผลสำเร็จของการใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทรัพยากรการบริหาร 4M ทรัพยากรด้าน “บุคคล” เป็นทรัพยากร ที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุน

วัตถุประสงค์และอุปสรรค ตลอดจน ดำเนินการ บริหารจัดการ ให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ความสำเร็จขององค์กร จึงขึ้นอยู่กับ ความร่วมมือของบุคคลในองค์กร ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร การยอมรับในวัตถุประสงค์ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจ ทุ่มเทที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน ในองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ความผูกพันของบุคคลต่อองค์กรที่เป็นสมาชิคนั้นเอง บุคคล ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมุ่งมั่นในทางที่มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร (Steer and Porter 1991: 290 อ้างถึงใน สุรวุฒิ พงศ์ทัศนระชาดา 2551: 2) องค์กรใดมีอัตราการย้ายออก ลาออกสูง ย่อมสามารถทำนายถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรนั้น และความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานกับองค์กรนั้น ได้อย่างชัดเจน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความผูกพันของคนต่อองค์กรมีต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นได้จากพฤติกรรม ที่ปรากฏเช่น การขาดงาน การมาสาย การไม่ใส่ใจในงานที่ทำ เป็นต้น ต่างจากคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความพยายามในการทำงานสูง ทุ่มเท เสียสละทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่โดยไม่หวังผลตอบแทน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างความผูกพันในงาน ด้วยการสื่อสาร โยบายหรือกลยุทธ์ ให้พนักงานในองค์กรได้รับความรู้ จนเกิดความรู้สึกเห็นด้วยและยอมรับ นำนโยบายและกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง (Smith and Others 1983: 653-663 อ้างถึงใน สุรวุฒิ พงศ์ทัศนระชาดา 2551: 2)

ความผูกพันจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรใดสามารถตอบสนองความคาดหวังของพนักงานในองค์กรได้ดี พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น Steer ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรในด้านการบริหาร เนื่องจาก 1) สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน 2) เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อ ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) เป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร (สุรวุฒิ พงศ์ทัศนระชาดา 2551: 2)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานกำกับดูแลการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ได้มองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วย จากสภาพ บริบทโดยรอบที่เปลี่ยนแปลงไป จากสภาพปัญหาข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ขอย้ายออกจากหน่วยเป็นจำนวนมาก และมีส่วนหนึ่งที่โยกย้ายออกจากหน่วยโดยไม่ได้เสนอเรื่องตามขั้นตอนในขณะเดียวกัน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ก็ไม่สามารถจัดสรรกำลังพลทดแทนคืนให้ตำรวจตระเวนชายแดนได้ จึงสนใจที่จะศึกษาแนวทาง รักษา และเพิ่มความผูกพันต่อหน่วยงานของกำลังพลตำรวจตระเวนชายแดน ให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ ที่ถือว่า ทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพย์สิน เป็นทุนมนุษย์ ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ของหน่วยให้มี

ประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาไปปรับใช้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลตำรวจตระเวนชายแดนให้มากขึ้น และให้กำลังพลยอมรับในเป้าหมายขององค์การ มีความจงรักภักดี ต้องการ เป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป ซึ่งจะเป็นผลดีต่อหน่วย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติยิ่งขึ้น

2. ปัญหาการวิจัย

- 2.1 ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 อยู่ในระดับใด
- 2.2 ความผูกพันต่อองค์การระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 มีความแตกต่างกันหรือไม่
- 2.3 ปัญหาอะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ที่จำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

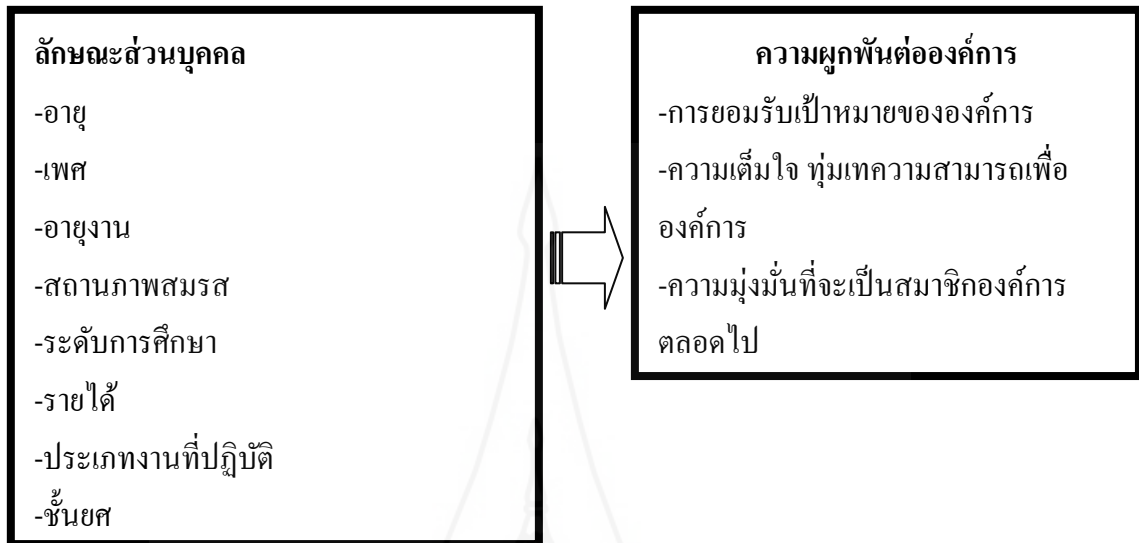
- 3.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44
- 3.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44
- 3.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 แสดงในภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ จะดำเนินการภายใต้ขอบเขตในแต่ละด้าน ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของ ตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 รวมทั้ง ศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา โดยการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ตัวแปร ดังนี้

5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ (1) อายุ (2) เพศ (3) อายุงาน (4) สถานภาพสมรส (5) ระดับการศึกษา (6) รายได้ (7) ประเภทงานที่ปฏิบัติ และ (8) ชั้นยศ

5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ (1) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (2) ความเต็มใจ ทุ่มความสามารถเพื่อองค์กร และ (3) ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป

5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้ในส่วนของการวิจัยสนาม จะทำการศึกษาใน เขตพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

5.3 **ขอบเขตด้านประชากร** โดยประชากรที่ศึกษานี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 รวมทั้งสิ้น 1,504 คน

5.4 **ขอบเขตด้านเวลา** ผู้วิจัยได้วางแผนทำการศึกษาระหว่างเดือนธันวาคม 2553 ถึง เดือน พฤษภาคม 2554 รวมระยะเวลา 5 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายของ องค์กร เต็มใจทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กรตลอดไป **การยอมรับเป้าหมายขององค์กร** หมายถึง ความรู้สึกที่มีความคิดเห็น สอดคล้อง กลมกลืนเหมือนบุคคลอื่น เกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการบริหารของ องค์กร ที่เหมาะสม ชัดเจน ด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธาพร้อมที่จะปกป้ององค์กรด้วยความเชื่อมั่นที่ว่า ตนจะ ผลักดันและปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

6.1.1 **ความเต็มใจ ทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร** หมายถึง การที่ข้าราชการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ด้วย ความรู้สึกที่ว่า ปัญหาขององค์กรคือปัญหาของตนอย่างเต็มที่ทุกครั้ง โดยไม่เบือนหน้า และหวั่นไหว ต่อความยากลำบากทั้งปวง ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ

6.1.2 **ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป** หมายถึง ความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 จนเกษียณอายุราชการด้วย ความเชื่อมั่นอย่างมีเกียรติภูมิที่ว่า กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 เป็นหน่วย งานที่ดี ที่สุดที่บุคคลากรจะเลือกปฏิบัติงานร่วมกันโดยจะไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงหน่วยงานนอกสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

6.2 **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง อายุ เพศ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทงานที่ปฏิบัติ ชั้นยศ ดังนี้

6.2.1 **อายุ** หมายถึง อายุเต็มห้วงปีในห้วงที่ตอบแบบสอบถาม

6.2.2 **เพศ** หมายถึง หญิง หรือชาย

6.2.3 **อายุงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มรับราชการจนถึงวันตอบแบบสอบถาม

6.2.4 **สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานภาพการมีคู่ครอง มีสามี มีภรรยา หรือ โสด

6.2.5 **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับในวันตอบแบบสอบถาม

6.2.6 **รายได้** หมายถึง เงินเดือนจากรัฐและค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับพร้อมเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าเลี้ยงชีพ เช่น เงิน ค.คร. เงินเพิ่มสู้รบ

6.2.7 **ประเภทงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เช่น งานฝ่ายอำนวยการ งานฝ่ายสนับสนุน งานฝ่ายปฏิบัติการ

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

1) **ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน** หมายถึง ข้าราชการตำรวจตั้งแต่ พลตำรวจพิเศษถึงนายดาบตำรวจ

2) **ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร** หมายถึง ข้าราชการชั้นยศ ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป

6.3 **ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44** หมายถึง ตชด. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส

6.4 **องค์กรหรือหน่วย** หมายถึง กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้แนวทางวิธีการ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

7.2 เป็นประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจตระเวนชายแดน

7.3 เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจทั่วไปที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยและการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารองค์กรต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการทำวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาประกอบด้วยสาระสำคัญประเด็นหลัก ดังนี้

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

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพัน

พจนานุกรมเว็บสเตอร์ (<http://www.webster.dictionar> อ้างถึงใน สุรวุฒิ พงศ์ทัศนะธาดา 2551: 7) ได้ให้ความหมายของคำ Commitment ว่าเป็นคำนาม หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความจริงจัง และมุ่งมั่นไปสู่จุดหมาย อาการแสดงออกของบุคคลถึงการผูกมัดตบแต่ง ให้ต้องมีการกระทำอย่างแน่นอน, ข้อผูกพันตามสัญญาทางการเงิน, ข้อความที่เป็นข้อผูกมัด, การแสดงออกอย่างเป็นทางการของบุคคลอย่างที่เราควรจะเป็น และยังมีความหมายเดียวกับคำว่า Allegiance (ความสวามิภักดิ์) Loyalty (ความจงรักภักดี) Dedication (ความอุทิศตัว)

ไอเซ็นเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger and Other 1990: 51-59 อ้างถึงใน บุศรา เล็กแฉะ 2552: 6) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เป็นความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กรที่สมาชิกได้รับความเกื้อกูลสนับสนุน ซึ่งส่งผลทำให้สมาชิกมีความอดุสาหะและเต็มใจทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรนั้น

มิเชลล์ และลาร์สัน (Mitchell and Larson 1987: 44 อ้างถึงในบุศรา เล็กแขน 2552: 6) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กร คือ เจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้แสดงความเป็นเจ้าของ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงทำให้สามารถคาดการณ์พฤติกรรมของบุคคลในอนาคตเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานได้

เมาว์เคย์ พอตเตอร์ และ สเตียร์ (Mowday, Porter & Steers 1982: 27 อ้างถึงในบุศรา เล็กแขน 2552: 6) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น โดยมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. มีความเชื่อ ความยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอย่างแรงกล้า
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่มีเพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะคงอยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Charlie Watt (อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช 2549: 6) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจจะกล่าวได้ว่า เป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และ แรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้ สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพัน คือ

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วย ความรู้สึกถึงเป้าหมาย หวังแทนและภูมิใจซึ่งทำให้พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน
2. วิธีการ (The Way) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมืออุปกรณ์ จากองค์กรเพื่อนำไปใช้ในการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธีระ วิธธรรมสาริต (2532: 30) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรเท่านั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อสมาชิกองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบอย่างถี่ยาว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป

นภาพิณ โหมาศวิน (2533: 16) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

มณิรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541: 8) นิยามความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานขัรบรถที่มีต่อองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) กล่าวคือ พนักงานมีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จนกระทั่งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และค่านิยมนั้น

2. มีความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร พร้อมสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาในการทำงานเพื่อองค์กร

3. มีความต้องการรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปในองค์กร

สวินีย์ เวชพรหมณ์ (2541:7) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ความผูกพันขององค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง

2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรและความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542: 7) นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดีให้กับการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กร เป็นความผูกพันที่บุคคลรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร และการมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งเป็นความผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ กับการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน เป็นความผูกพันที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ที่พนักงานจะต้องสูญเสียหากออกจากองค์กรไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของเขาที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป

สราวุธ ปฏิมาประกร (2541: 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจัง ในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: 23) นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรว่า คือการที่บุคคลเริ่มต้นอาชีพทำงานกับองค์กรใด คือ การที่บุคคลนั้นเลือกที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกยอมรับในองค์ประกอบขององค์กร เช่น

1. บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคคลที่เชื่อถือได้ ยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่า เป้าหมายและคุณค่าของตนเอง คล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมากจะเห็นว่า งานคือหนทางที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ คือการร่วมกิจกรรมและทำงานตามคุณค่า อุดมการณ์และเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้ จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. บุคคลนั้นมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อใช้องค์กรที่ตนทำงานอยู่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ในองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียดสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. บุคคลนั้นมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรยังคงอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่ามีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สุสิทธิ์ เจริญนิศย์ (2549: 18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าไร เขาก็จะมุ่งมั่นและทุ่มเท จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรของตน

วัชรวิ วัชรเสถียร (2540: 23) ความผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นสิ่งชี้วัดที่ดีของประสิทธิผล ขององค์กร เนื่องจากสมาชิกซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่าง

แรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธาได้ หรือกล่าวในทางกลับกัน คือ หากมีสมาชิกองค์กรรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับ การดูแลที่ดีพอ หรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์กรของตนแล้ว ก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงาน โดยไม่มีความกระตือรือร้น และลาออกจากองค์กร ไปในที่สุด แต่หากเป็นในกรณีสมาชิกองค์กรไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร จะมีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการที่จะต้องจ่ายให้ ผลงานที่ได้รับ บรรยากาศขององค์กร ตลอดจนประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งย่อมจะต้อง ลดน้อยถอยลงตลอดเวลา

สุนาภา คุ่มชัย (2552: 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความเติบโตขององค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจ ซึ่งโดยปกติพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541:15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทักษะคิดอันได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์กร และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีการแสดงออกของพฤติกรรม ที่ตั้งใจและทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

บัญชา นุ่มประเสริฐ (2542: 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร มีความเชื่อมั่นในความสำคัญ คุณค่าของงาน ชื่อสัตย์ขององค์กร ในแง่ของการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532: 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อยอมรับจุดมุ่งหมายของสถาบัน เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันต่อไป

ภรณ์ กิรีดิบุตร (2529: 14-17) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลา

ที่กำหนด และความผูกพันทางใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง สมาชิกมีความผูกพันหรือให้ความสนใจกับเป้าหมายค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สมบูรณ์ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร

เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2539: 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นมิติที่ีระหว่างสมาชิกกับองค์กร เป็นความรู้สึกในทางบวก ซึ่งมีลักษณะตรงข้ามกับความแปลกแยก (Alienation) อันเป็นความสัมพันธ์หรือความรู้สึกในด้านลบ ระหว่างสมาชิกกับองค์กร

อังคณา โกสิสวัสดิ์ (2534: 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลแสดงตนว่ามีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538: 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538: 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ทัศนคติที่มีต่องานประการหนึ่ง นอกเหนือจากความพึงพอใจในการทำงาน ความเกี่ยวข้องกับงาน

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541:31) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

จากความคิดเห็นของนักวิชาการที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร เต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และมุ่งมั่นที่จะคงอยู่เป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกองค์กรตลอดไป

1.2 ความสำคัญของความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เกินความคาดหมาย เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร และมีความภูมิใจในองค์กรของตน ดังที่ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

Steer (1977: 46 อ้างถึงใน สุรวุฒิ พงศ์ทัศนธาดา 2551: 12) ได้ระบุความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจในงาน

เป็นความรู้สึกที่มีต่องาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ที่ปฏิบัติ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีเสถียรภาพมากกว่า

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิผลขององค์กร

จิรประภา อัครบวร (2549: 3-4 อ้างถึงใน บุศรา เล็กแฆ 2552: 11) อธิบายว่า พฤติกรรมที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้กันมากในวันนี้คือ Say, Stay and Serve

Say คือ การที่คนอยู่ทำงานอย่างชื่นชม ภาคภูมิใจ และอาจจะบอกคนอื่นว่าทำงานอยู่ในองค์กรใด อยากจะชักชวนคนอื่นให้มาทำงานในองค์กรนี้ ถ้ามีความผูกพันรักองค์กร เขาจะรู้สึกภูมิใจ โดยแสดงจากพฤติกรรม และพูดถึงองค์กรในทางที่ดี

Stay คือ ยึดมั่นอยู่กับองค์กร หากมีองค์กรอื่นมาชักชวน โดยเสนอค่าตอบแทน และตำแหน่งดีก็อาจจะไม่ไป เพราะรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญ มีคุณค่า พอใจที่จะอยู่กับเพื่อนร่วมงานเดิม

Serve คือ อยู่อย่างเต็มใจ ทำงานรับใช้องค์กร ไม่ใช่การอยู่แบบรอรับเงินเดือน แต่อยู่เพราะอยากจะทำผลงานที่ดีให้กับองค์กร อยากทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งถือเป็นอุดมคติ

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2550: 34-36 อ้างถึงใน บุศรา เล็กแฆ 2552: 11) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมเน้นความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจจะมีลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

Strong Sense of Purpose มีความสำนึกอย่างแรงกล้าต่อการบรรลุเป้าหมายทางสังคมต่อองค์กร โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ตอบสนองต่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจมีไข่มุ่งต่อกำไรเป็นสำคัญเสมอไป

Focus on Individual Development องค์กรที่เน้นสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจ จะตระหนักในคุณค่าของพนักงาน จะไม่เป็นเพียงองค์กรที่ให้พนักงานมาทำงานผ่านไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น แต่จะสร้างวัฒนธรรมที่พัฒนาพนักงานแต่ละคนให้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เป็นการเพิ่มทักษะและคุณค่าในตัวพนักงานและมีโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

Trust and Openness องค์กรที่มุ่งเน้นการสร้าง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้วยใจ จะมีวัฒนธรรมที่ทำให้พนักงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust) มีความซื่อสัตย์ (Honesty) และเปิดเผยตรงไปตรงมา (Openness) ผู้บริหารจะต้องไม่กลัวที่จะยอมรับความผิดพลาด และจะต้องยืนอยู่แถวหน้าร่วมกับพนักงาน

Employee Empowerment ข้อแตกต่างประการสุดท้ายขององค์กรที่เน้นสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้วยใจเมื่อเทียบกับองค์กรทั่วไป คือ ผู้บริหารจะไม่ปิดกั้น

ความคิดเห็น อารมณ์และความรู้สึกของพนักงาน นั่นคือ พนักงานสามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็น อารมณ์ และความรู้สึกได้โดยมิต้องเกรงกลัวความผิดหรือการถูกตำหนิ

กรณี มหานนท์ (2529: 102 อ้างถึงใน จันทนา ลีรุ่งเรืองพร 2552: 20-21) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่มีสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

สุกานดา สุภคคิสันต์ (2540: 18) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น และผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงจะแสดงความเฉื่อยชา หรือการขาดงานอย่างไม่มีเหตุผลน้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีอัตราการขาดงานต่ำหรือไม่ค่อยขาดงาน ส่วนผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักพบว่า จะขาดงานเป็นประจำ

2. อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการลาออกมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า

3. การปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรน่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนไปสู่ความพยายามและอาจมีผลเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้การสร้างคามยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะถ้าผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความยึดมั่น

ผูกพันต่อองค์กรได้ ก็จะทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรหลายประการ ทั้งทางด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาหากการดำเนินงานขององค์กร อันมีผลทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งไว้

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปประเด็นความสำคัญของผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า – ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น เนื่องจากเหตุนี้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้นอาจไม่มีผลกระทบต่อความผูกมัดของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยส่วนรวม ทศนคติความผูกพันจะพัฒนาขึ้นอย่างช้า แต่จะอยู่อย่างมั่นคง ความผูกพันนั้นจะรวมความพึงพอใจ การลงทุน และทางเลือกอื่นด้วย หมายความว่า การที่คนเรามาทำงานกับองค์กร จะต้องลงทุนทั้งทางวัตถุ และจิตใจ ทั้งภายในภายในภายนอก เช่น ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร อายุงาน แผนงานเกษียณ การฝึกอบรม/พัฒนา และการมีพันธะกับชุมชน เป็นต้น ส่วนทางเลือกที่มีอยู่จะเป็นการประเมินสัมพันธภาพกับองค์กร เช่น เมื่อทางเลือกของงานมีอยู่ต่ำ บุคคลนั้นจะผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น หรืองานชนิดเดียวกันนี้หายากในองค์กรอื่น เขาจะผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น ในทางตรงข้ามถ้ามีทางเลือกสูง หรือตลาดแรงงานขาดแคลนมาก ความผูกพันต่อองค์กรจะน้อยลง

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และมีส่วนเสริมประสิทธิภาพขององค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่าง ความต้องการของบุคคลในองค์กรเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

5. ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน

Meyer and Allen (1991: 61) และ Meyer et al (1993: 538)(อ้างถึงใน ทวีพันธ์ พัวสรเสรีญ 2552: 12) ได้พัฒนาตัวแบบจำลอง 3 องค์ประกอบของความผูกพัน แบบจำลอง 3 องค์ ประกอบ คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นแบบหลายมิติ ประกอบด้วย

มิติที่ 1 เรียกว่า ความผูกพันแบบจงรักภักดี (affective commitment) หมายถึง ความยึดโยงทางอารมณ์ของบุคลากรในการแสดงออกของตัวตน และปรารถนาจะมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กร

มิติที่ 2 เรียกว่า ความผูกพันแบบคงอยู่ (continuance commitment) หมายถึง การตระหนักถึงของบุคลากรต่อต้นทุนระหว่างการคงอยู่ในองค์กรกับการลาออกจากองค์กร

มิติที่ 3 เรียกว่า ความผูกพันแบบทู่เมเท (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของความผูกพันในตัวบุคลากรที่จะตั้งใจทำดีเสียสละเพื่อองค์กร

Christopher (1993 อ้างถึงใน ฉัตรภูมิ วัฒนศิริพงศ์ 2537: 14) ได้จำแนกสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็น 3 ประเภท ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ

1. แนวคิดด้านความผูกพันที่ต่อเนื่องกัน (Continuance Commitment) เป็นการมองว่า คนต้องอยู่กับองค์กร เพราะจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นบุคคลจะสูญเสียผลประโยชน์อีกหลาย ๆ อย่าง ที่ควรจะได้รับจากการลงทุนของตนเองเปรียบเทียบกับความสมดุลระหว่างรางวัลหรือผลที่จะได้รับจากการที่บุคคลยังอยู่ในองค์กรเทียบกับค่าครองชีพของบุคคลหากพิจารณาจากการลงทุนของบุคคลที่มีต่อองค์กร และเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ

2. แนวคิดด้านความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกทางอารมณ์ ทำให้เกิดความสามัคคีของกลุ่ม พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ด้วยกัน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือเป็นการมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกเพราะมีความปรารถนา หรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร มีความรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์กร ความรู้สึกดังกล่าว สามารถจะพัฒนาให้มีมากขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีเมื่ออยู่ร่วมกับองค์กร และมีอำนาจเต็มทีกับบทบาทงานของตนอย่างเหมาะสมถือได้ว่าเป็นมุมมองทางด้านทัศนคติ

3. แนวคิดด้านความผูกพันปกติ (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการประเมินว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรกระทำจึงเชื่อฟัง กลายเป็นความจำเป็นเป็นบรรทัดฐานต้องผูกพัน และต้องถูกแทรกแซงโดยระบบสังคม จึงจะมีความเหมาะสมหรือเป็นการมองว่าคนจะผูกพันหรือรักษาความเป็นสมาชิกภาพไว้เพราะคิดว่าควรจะต้องอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควร

จะทำให้เกิดความถูกต้องและเหมาะสมทางสังคม พนักงานเกิดความรู้สึกว่าพันธะ เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรจะต้องรับรู้บรรทัดฐานขององค์กร เช่น ความจงรักภักดี และความเลื่อมใสศรัทธาต่อ องค์กรที่ตั้งกักอยู่ ถือได้ว่าเป็นมุมมองทางด้านความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานทางสังคม

Maslow (1954: 80-91 อ้างถึงใน อมรรัตน์ พูลเกตุ (2551: 26-27) ได้วางหลักการ เบื้องต้นไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจ หรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่าง ที่อยู่ภายใน และทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ข้อ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้จะไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความ ต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นมาแทนที่เป็นเช่นนี้เรื่อยไป

Maslow เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” ซึ่งประกอบด้วย ลำดับขั้นความต้องการจากระดับต่ำไปหาสูง คือ

1. ความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือ การทำให้เกิด ความพึงพอใจอันเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการอยู่รอด เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย และความมั่นคง (Safety Needs) เมื่อ ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการบำบัดตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว คนเราก็จะต้อง การ ความมั่นคงและปลอดภัยในการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพตามมา

3. ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social or Love or Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรจากเพื่อน ร่วมงาน

4. ความต้องการมีชื่อเสียง การยอมรับในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการ ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับของสังคม หรือองค์กร เป็นที่ยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) เป็นความต้องการขั้น สูงสุดของบุคคลที่อยากจะเกิดความสำเร็จในทุกด้านตามความปรารถนาของตน ซึ่งต้องพิจารณาถึง ความเป็นไปได้ของตนและเป้าหมายที่ตนต้องการว่าเป็นอย่างไร

จากแนวความคิดของ Maslow สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการขั้นต่าง ๆ ของมนุษย์ นั้น มีลำดับขั้น และความต้องการจะเริ่มจากต่ำไปจนถึงสูงสุด แต่การที่จะเกิดความต้องการในระดับสูง ได้นั้น มนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำเสียก่อน ซึ่งเป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหาร

จัดหาสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นแล้ว ก็จะเกิดความพึงพอใจ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Herzberg (1959 อ้างถึงใน อมรรัตน์ พูลเกตุ (2551: 27-28) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งเน้นบรรยากาศการทำงาน และบรรยากาศแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งปัจจัยในการกระตุ้นจูงใจเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และกลุ่มปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1. กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน หากไม่มีปัจจัยดังกล่าวก็มิได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานแต่อย่างใด ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ไข ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ จึงเกิดความพอใจในผลงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลหน่วยงานอื่น การยอมรับ อาจมาจากการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกถึงการยอมรับความสามารถ

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่ทำงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความท้าทายในงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ ๆ และมีอำนาจการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ไม่มี การควบคุม

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร

1.6 โอกาสเจริญในงาน (Possibility of Growth) หมายถึง การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน เช่น การให้ลาศึกษาต่อ การส่งไปอบรมหรือดูงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ จะส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายใน องค์กรรวมถึงกฎระเบียบขององค์กรที่ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน

2.2 **วิธีการบังคับบัญชา (Supervision-Technical)** หมายถึง ความสามารถและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลได้ทันที่และเหมาะสม มีการมอบหน้าที่อย่างชัดเจน

2.3 **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)** หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 **สภาพการทำงาน (Working Condition)** หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และลักษณะแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.5 **เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary)** หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับ ครอบคลุมถึงเงินเดือน เงินพิเศษอื่น ๆ รวมถึงประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการว่ามีความเหมาะสมเพียงใด สำหรับการให้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว

2.6 **ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life)** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานแห่งใหม่

2.7 **สถานะทางอาชีพ (Status)** หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือทางสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.8 **ความมั่นคงในงาน (Job Security)** หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนในการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ トラบใดที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และเป็นงานที่ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัย

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานและความร่วมมืออันดีภายในองค์การ ซึ่งล้วนส่งผลต่อการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นองค์การจะต้องทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อหาวิธีการที่จะแก้ไขส่งเสริม หรือตอบสนองความต้องการของบุคลากร ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การนี้มีนักวิชาการให้ความเห็นไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 45-46 อ้างถึงใน บุศรา เล็กแฆ 2552: 10) ระบุว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกใน

องค์การนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ ต้องการปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น
2. ธรรมชาติของกลุ่มบุคคล ต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์ และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ธรรมชาติขององค์การ องค์การได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์การ
4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

ปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถนำมาเป็นแนวคิดในการพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคคลได้

Steers and other (1977 อ้างถึงใน รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์ 2545: 16-18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นเจตคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การ เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับองค์การอย่างแน่วแน่เนื่องมาจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ องค์การ และมีความปรารถนาแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับปัจจัยเหล่านี้

1. ลักษณะของงาน (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน ดังนี้

- 1.1 งานที่มีความชัดเจน เป็นสิ่งสำคัญ สำหรับความผูกพันต่อองค์การ เช่น มีกฎระเบียบข้อบังคับ ขอบเขตของงาน บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน
- 1.2 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานหลากหลาย จะทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ลักษณะงานไม่จำเจ และเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้าน
- 1.3 งานที่มีลักษณะท้าทายเมื่อบุคลากรรู้สึกว่างงานนั้นมีความท้าทายสูงจะพยายามพิสูจน์ความสามารถของตนโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จของงาน
- 1.4 งานที่มีข้อมูลป้อนกลับเพื่อเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ถ้าข้อมูลที่ย้อนกลับมานั้นมีความชัดเจนต่อความก้าวหน้าในสายงาน

1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้มีโอกาส พัฒนาสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความคิด แนวทางปฏิบัติกับผู้อื่น นำสู่การพัฒนาตนเองและองค์กร

1.6 งานที่มีความอิสระสามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่โดยมีขอบเขตตามบทบาทหน้าที่ของตน มีผลให้อยากผลิตผลงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

2.1 อายุ ผู้ที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยผู้ที่มีอายุมาก จะคุ้นเคยกับบรรยากาศ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมขององค์กร และมีความคิดว่า องค์กรสมัยใหม่จะรับผู้ที่มีอายุน้อย มากกว่าจะรับผู้ที่มีอายุมากเข้าทำงาน จึงเลือกที่จะอยู่ที่เดิม

2.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรได้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติ ปัญญา สะสมความรู้ ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น บุคลากรได้ปฏิบัติงานงานเท่าใด ย่อมรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

2.3 ความสำเร็จหรือความก้าวหน้าขององค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่า มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน เมื่อทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรย่อมทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.4 การศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาดำ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้มีการศึกษา สูง เนื่องจากผู้มีการศึกษาสูงมีวุฒิการศึกษา มีข้อมูลมากกว่า ทำให้มีโอกาสต่อรองมากกว่า

3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน (Job Experience)

3.1 ความสำคัญในองค์กร ถ้าหากผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากร มีการ มอบอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน สร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วม รู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร

3.2 ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ เมื่อบุคลากรได้ทุ่มเทความสามารถที่มีให้กับองค์กรแล้ว ได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม ย่อมก่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

3.3 เจตคติของกลุ่มในองค์กร มีผลต่อบรรยากาศในองค์กรของแต่ละองค์กร ถ้าบรรยากาศในองค์กรดีส่งผลให้ทัศนคติของกลุ่มในองค์กรดี ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความรู้สึกที่อยากอยู่กับองค์กรต่อไป

3.4 ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร องค์กรที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาองค์กร

Allen and Meyer (1990: 1-18 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน 2547: 15) ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน เกิดจากสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 4 ปัจจัยหลัก
 - 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน
 - 1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
 - 1.3 ประสบการณ์จากการทำงาน
 - 1.4 ลักษณะของโครงสร้างองค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ พัฒนาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ด้าน คือขนาดหรือจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้งสองปัจจัยจะส่งผลต่อความต้องการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวพันกับการอยู่หรือออกไปจากองค์กรที่ประกอบด้วย

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

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากประสบ การณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กร ในตอนเริ่มเข้าสู่องค์กร (Organizational Socialization)

Steer and Porter (1991: 290 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน 2547: 16) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเข้มข้น ของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยเฉพาะ ซึ่งแสดงออกในลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ต่อไปและได้เสนอว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจฝ่ายสัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา
- 2) ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทชัดเจน สอดคล้องกับตัวตนของผู้ปฏิบัติ

3) ลักษณะขององค์กรได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารและเป็นเจ้าของ

4) ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทักษะคิดที่มีต่อผู้ร่วมงาน ความสำคัญของงาน การพึ่งพาได้ของผู้บังคับบัญชา ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา Steer (1977 อ้างถึงใน ทวีวรรณ อินดา 2546: 30) ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันดังนี้

1. เมื่อบุคลากรอยู่ในสถานการณ์ที่เขามีโอกาสจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ประสงค์ ควรปล่อยให้เขาปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพราะจะทำให้เขาเชื่อมโยงผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ขององค์กรเข้าด้วยกัน ถ้าหากมีคนเข้าไปก้าวก่าย เขาจะเกิดความขัดแย้งขึ้นมาแทน

2. ผู้บริหารจะต้องแสดงออกอย่างชัดเจนว่า มีความห่วงใยต่อสวัสดิการของบุคลากรอย่างแท้จริง ไม่เสแสร้ง

3. บางสถานการณ์เป็นการดีที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจ หรือความรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การทำงานของเขาเอง

4. ผู้บริหารควรพยายามส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถเข้าใจถึงเป้าหมายและจุดหมายขององค์กร ต้องอธิบายให้เขาเข้าใจว่าเขาสามารถสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้นได้อย่างไร พยายามสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างเชื่อมโยงไปสู่ความสอดคล้องระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละแนวความคิดของนักวิชาการมีทั้งคล้ายคลึงและแตกต่างกันหลากหลาย และปัจจัยที่ผู้วิจัยคิดว่าน่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ซึ่งผู้วิจัยนำมาศึกษาครั้งนี้คือปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทงานที่ปฏิบัติ และ ชั้นยศ

2. แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรตำรวจ และ โครงสร้างการจัดหน่วยตำรวจตระเวนชายแดน

ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เรียกชื่อตามหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ตำรวจรถไฟ ตำรวจท่องเที่ยว ตำรวจตระเวนชายแดน ตำรวจภูธร ตำรวจสันติบาล ตำรวจสภฯ ฯลฯ สำหรับตำรวจในประเทศไทย

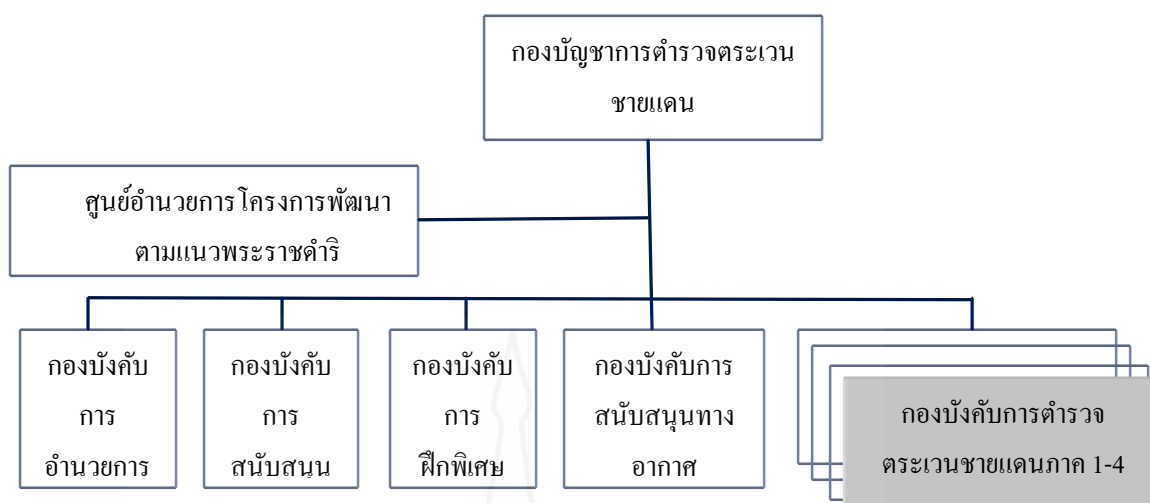
คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าพนักงานที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัด สำนักนายกรัฐมนตรี และอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ตำรวจนั้น มีหน้าที่ตรวจตรา รักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เป็นผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครอง ให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจตามประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี เล่มที่ 1 ภาคที่ 1 ลักษณะ 1 บทที่ 1 โดยกำหนดหน้าที่ทั่วไปไว้ดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
2. รักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่การกระทำผิดในทางอาญา
3. บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน
4. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

และตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ.2478 กำหนดถึงอำนาจหน้าที่ของตำรวจ (<http://th.wikipedia.org/wiki/ตำรวจ>/ อ้างถึงใน สุรวุฒิ พงศ์ทัศนธาดา 2551: 22-23) พอสรุปได้ดังนี้

1. ตำรวจ เป็นเจ้าพนักงาน ผู้มีหน้าที่รักษาความสงบของประชาชน
2. ตำรวจเป็นพนักงานสอบสวนย่อมมีอำนาจสอบสวนคดีอาญา ภายในเขตอำนาจของตนตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย
3. อำนาจการจับกุม ผู้กระทำความผิดในคดีอาญา อาจเป็นทั้งในกรณีที่มีหมายค้น และไม่มีหมายจับ รวมถึงการค้นตัวในที่สาธารณะสถาน
4. อำนาจควบคุมตัวผู้กระทำความผิด ผู้ที่ถูกจับไว้ได้ตามกำหนด เวลา ที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย
5. อำนาจตรวจค้นเคหสถาน ที่อยู่อาศัย และสำนักงานของบุคคล อันเป็นที่รโหฐาน ตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

นับตั้งแต่มีการจัดตั้งหน่วย ในปี พ.ศ.2496 เป็นต้นมา ตำรวจตระเวนชายแดนได้มีการเปลี่ยนแปลงหลายครั้ง ล่าสุดได้มีพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 กำหนดโครงสร้างหน่วยและหน้าที่การงานของตำรวจตระเวนชายแดน ดังนี้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

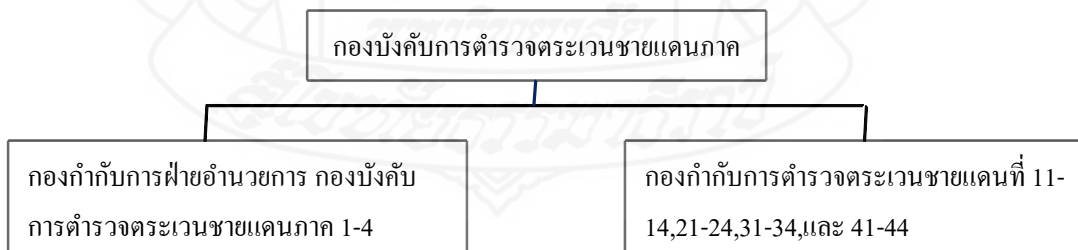
1. เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผนควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนและหน่วยงานในสังกัด
2. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาทผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
3. ปฏิบัติงานถวายความปลอดภัยด้านอภิศักดิ์ในเขตพระราชฐานและที่ประทับ
4. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของบุคคลสำคัญ ประชาชนและความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดน
5. พัฒนาและช่วยเหลือประชาชน เพื่อความมั่นคงของชาติ และงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
6. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
7. ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตำรวจ
8. ดำเนินการวิเคราะห์ คั่นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้าง และพัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน จัดฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตำรวจ และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด
9. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม ให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในกิจการของตำรวจ

10. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชน มีส่วนร่วมในกิจการของตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละพื้นที่

11. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การจัดหน่วยของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน แบ่งเป็น 7 ส่วน คือ

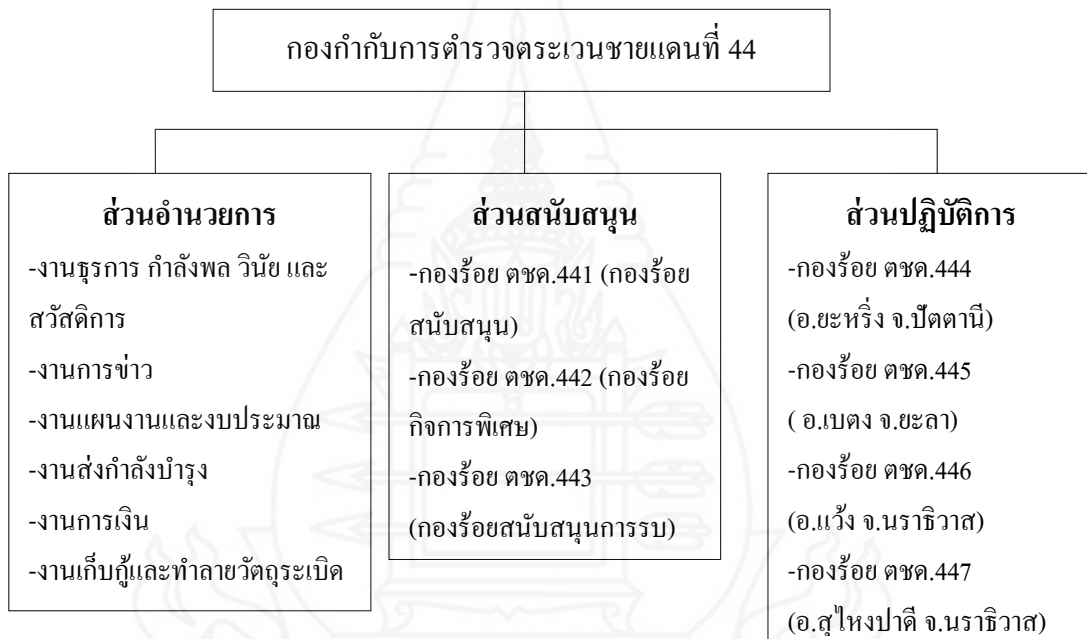
1. ส่วนบังคับบัญชา คือ สำนักงานผู้บัญชาการกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
2. ส่วนงานอำนวยการ คือ กองบังคับการอำนวยการประกอบด้วย 8 ฝ่ายอำนวยการ
3. ส่วนงานสนับสนุน คือ กองบังคับการสนับสนุน ประกอบด้วย 5 ฝ่ายสนับสนุน
4. ส่วนงานการฝึก คือ กองบังคับการฝึกพิเศษ ประกอบด้วย 1 ฝ่ายอำนวยการ 9 กองกำกับการฝึก และ 1 ศูนย์ฝึกสุนัขตำรวจ
5. ส่วนงานสนับสนุนทางอากาศ คือ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ ประกอบด้วย 1 ฝ่ายอำนวยการ และ 5 กองกำกับการ
6. ส่วนงานปฏิบัติการ คือ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1-4 ประกอบด้วย ฝ่ายอำนวยการภาค 1-4 และกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11-14, 21-24, 31-34, และ 41-44
7. ศูนย์อำนวยการ โครงการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ เป็นหน่วยงานระดับกองกำกับการ



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างส่วนปฏิบัติการ

ส่วนปฏิบัติการ ประกอบด้วย กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1-4 แต่ละกองบังคับการ ประกอบด้วย 1 กองกำกับการฝ่ายอำนวยการ และ 4 กองกำกับการตำรวจตระเวน

ชายแดนหมายเลข ซึ่งประกอบด้วย 6 ฝ่ายอำนวยการ 1 กองร้อยสนับสนุน 1 กองร้อยกิจการพิเศษ 1 กองร้อยสนับสนุนการรบ 4 กองร้อยปฏิบัติการ รวม กองกำกับการละ 7 กองร้อย ซึ่งการจัดหน่วยกองกำกับการในที่นี่ จะกล่าวถึงกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 แบ่งส่วนงานออกเป็น 3 ส่วนด้วยกัน คือ (1) ส่วนอำนวยการ ประกอบด้วย 6 งาน ได้แก่ งานธุรการ กำลั้งกล วินัย และสวัสดิการ ,งานการข่าว ,งานแผนงานและงบประมาณ ,งานส่งกำลังบำรุง ,งานการเงิน และงานเก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิด (2) ส่วนสนับสนุน ประกอบด้วย กองร้อยที่ 1 สนับสนุน กองร้อยที่ 2 กิจการพิเศษ และกองร้อยที่ 3 สนับสนุนการรบ (3) ส่วนปฏิบัติการได้แก่ กองร้อยที่ 4-7 ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติงานในสนามหรือตามแนวชายแดน ซึ่งสามารถเขียนสรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 2.3 การจัดโครงสร้างของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

ตำรวจตระเวนชายแดนเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีคุณลักษณะ การจัดหน่วย การศึกษาอบรม ประสิทธิภาพต่างไปจากตำรวจหน่วยอื่น ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2496 หรือเมื่อ 57 ปีที่แล้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นหน่วยงานเอนกประสงค์ เพื่อป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายและภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์ที่กำลังจะขยายอิทธิพลเข้ามาสู่ประเทศไทย โดยสามารถรบได้อย่างหน่วยทหารขนาดเล็ก สามารถป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างตำรวจ และสามารถพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ชายแดนและห่างไกลคมนาคมแทนข้าราชการพลเรือน นอกจากนั้น การใช้ตำรวจตระเวนชายแดนไปปฏิบัติ

หน้าที่ในบริเวณแนวชายแดน ยังทำให้ไม่ขัดต่อสนธิสัญญาระหว่างไทยกับฝรั่งเศสที่ห้ามนำกำลังทหารเข้าไปปฏิบัติงานในระยะ 25 กิโลเมตร จากแนวชายแดน ไทย-ลาว และ ไทย-กัมพูชา

จากคุณลักษณะนี้ ตำรวจตระเวนชายแดน จึงมีภารกิจครอบคลุมมากมาย อาทิเช่นปราบปรามยาเสพติด ป้องกันและรักษาสถานการณ์ชายแดน พัฒนาช่วยเหลือประชาชนในถิ่นทุรกันดารที่หน่วยราชการอื่นเข้าไม่ถึง

จากภารกิจที่มากมาย หลากหลาย และความยากลำบากในพื้นที่ปฏิบัติงาน ทำให้ตำรวจส่วนใหญ่ไม่ปรารถนามาปฏิบัติหน้าที่ในสังกัด ตำรวจตระเวนชายแดน จากคุณลักษณะ ที่สามารถทำการรบเพื่อป้องกันประเทศได้อย่างหน่วยทหารขนาดเล็ก ตำรวจตระเวนชายแดน ต้องศึกษายุทธวิธีให้มีความรู้ ความเข้าใจในด้านยุทธวิธี เพื่อให้ทำการรบได้อย่างทหาร และภายในหน่วยฝึกของตำรวจตระเวนชายแดน จึงได้มีการจัดการฝึกที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกระบวนการถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหารของหน่วยทหาร ซึ่ง ดุสิต น้ำฝน (2529: 28 อ้างถึงใน สุรวุฒิ พงษ์ทัศนระชาดา 2551: 27) กล่าวว่า กระบวนการถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหาร เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพอย่างมีแบบแผน 3 ระยะ

- 1) ระยะก่อนเข้าสู่กระบวนการ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ภูมิหลังและสิ่งแวดล้อมทางสังคม และแรงดึงดูดในวิชาชีพ
- 2) ระยะเข้าสู่กระบวนการ คือ เมื่อเข้าสู่โรงเรียนทหารแล้ว ได้รับการอบรมให้เรียนรู้ตามหลักสูตรได้แก่ความรู้ทางวิชาการ และการฝึกทางทหาร
- 3) ระยะการเข้าสู่อาชีพ เป็นการก้าวสู่อาชีพทหารที่สมบูรณ์ หลังจากผ่านขั้นตอนที่สองอย่างสมบูรณ์ สามารถปฏิบัติในอาชีพได้และคาดว่าผู้ที่ผ่านขั้นตอนนี้ มีคุณสมบัติที่ครบถ้วนมีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหาร

ด้วยลักษณะดังกล่าว จึงทำให้ตำรวจตระเวนชายแดนมีการจัดองค์การ วัฒนธรรม ระเบียบวินัย การแต่งกาย การเรียกขาน หน่วยคล้ายคลึงกับหน่วยทหาร เช่น การกำหนดชื่อหน่วย ระเบียบปฏิบัติ เป็นหมู่ หมวด กองร้อย ดังนั้น กระบวนการถ่ายทอดลักษณะ ปลุกฝังความเป็นตำรวจตระเวนชายแดน จึงเป็นกระบวนการที่จำเป็นและสำคัญที่ตำรวจตระเวนชายแดนต้องดำเนินการ เพื่อให้สมาชิกเกิดความผูกพันในหมู่คณะ ยอมรับในบรรทัดฐาน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีความภักดีต่อหน่วย เช่นเดียวกับ หน่วยของทหาร สอดคล้องกับ Etzioni (1975: 9-11 อ้างใน ดุสิต น้ำฝน 2529: 45) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลได้เข้าไปอยู่ในองค์การ จะเกิดความรู้สึกอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ทางบวกคือ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทางลบคือ ภาวะออกห่างหรือความรู้สึกแปลกแยก การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงนั้น เกิดจากบุคคลยอมรับบรรทัดฐานขององค์การอย่างซื่อตรง และแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์การอย่างชัดเจน

ภายหลังจากผ่านขบวนการขัดเกลาแล้ว และนับได้ว่าเป็นสมาชิกองค์การอย่างสมบูรณ์ และการจะถือได้ว่า บุคคลเป็นสมาชิกองค์การได้ จะต้องเน้นลักษณะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างสูง

ดังนั้น จากกระบวนการถ่ายทอดคุณลักษณะความเป็นทหารทั้ง 3 ขั้นตอนดังกล่าว จึงน่าจะสอดคล้องกับกระบวนการขัดเกลาคุณลักษณะความเป็นตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งเริ่มจากการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นตำรวจตระเวนชายแดนโดยไม่คำนึงถึงภูมิหลัง และเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม ที่หน่วยฝึก จากหลักสูตรที่ตำรวจตระเวนชายแดนทุกคนจะต้อง ผ่านตามลำดับและระดับขั้นยศคือ หลักสูตรตำรวจตระเวนชายแดนระดับพื้นฐาน หลักสูตรผู้นำหน่วยระดับผู้บังคับหมู่ หลักสูตรผู้นำหน่วยระดับผู้บังคับหมวด หลักสูตรผู้นำหน่วยระดับผู้บังคับกองร้อย และหลักสูตรของทหารบางหลักสูตร ซึ่งมีกระบวนการ ขั้นตอน ระยะเวลาการฝึก แบบการฝึก ความเข้มข้นของหลักสูตรต่างกันออกไป ตำรวจตระเวนชายแดนทุกคน จะได้รับความรู้ การปลูกฝัง และสร้างให้มีระเบียบวินัยสูง มีจิตสำนึกในการเป็นตำรวจตระเวนชายแดนที่ดี รับรู้ และยอมรับระเบียบธรรมเนียม วัฒนธรรมของหน่วย จนซึมซับความเป็นตำรวจตระเวนชายแดน และจากสภาพแวดล้อมของการฝึก ตั้งแต่เริ่มต้นผ่านการสอบคัดเลือกเข้าสู่การฝึก จนจบหลักสูตรเข้าปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ชายแดน หรือพื้นที่เสี่ยงอันตราย ตำรวจตระเวนชายแดนจะต้องร่วมอยู่-ร่วมกิน-ร่วมกันทำงานเป็นหมู่ , หมวด จึงมีความรักใคร่ สามัคคีต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยค่อนข้างสูง และเนื่องจาก ตำรวจตระเวนชายแดนเป็นองค์การหนึ่งที่มีบทบาทในการควบคุมปราบปรามอาชญากรรมบริเวณพื้นที่ชายแดนในภาวะปกติและปฏิบัติการรบในยามสงคราม เช่นเดียวกับอาชีพทหาร จึงมีบุคลากรที่ผ่านการฝึกแบบทหาร และมีอาวุธยุทโธปกรณ์สงครามอยู่ในความควบคุมเป็นจำนวนมาก จากคุณลักษณะการฝึก กระบวนการ การถ่ายทอดคุณลักษณะความเป็นตำรวจตระเวนชายแดน และการปลูกฝังอุดมการณ์ วัฒนธรรมหน่วย อาวุธประจำกาย เหล่านี้จึง เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ ที่องค์การตำรวจตระเวนชายแดนต้องการสร้างจิตสำนึกปลูกฝัง ขัดเกลา ให้ตำรวจตระเวนชายแดนมีความจงรักภักดี รักใคร่ ผูกพันต่อองค์การและประเทศชาติอย่างสูงสุดนั่นเอง

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม ด้านความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจจะประกอบด้วย ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ การต้องการคงอยู่ในองค์การและด้านการปกป้องชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้นำแนวความคิดของ Steer and Porter (1991: 290 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน 2547: 15-16) ที่ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเข้มข้น ของความรู้สึกลึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและความเกี่ยวข้องขององค์การ โดยเฉพาะ ซึ่งแสดงออกในลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
 2. มีความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์การ
 3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ตลอดไปมา
- บูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรวุฒิ พงศ์ทัศนระชาดา (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ผลการวิจัย พบว่า (1) ตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ประเภทงาน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 (3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ทั่วถึง เป็นธรรม และปลูกฝังความคิด อุทิศการณ์ ความสามัคคีให้ตำรวจตระเวนชายแดนรุ่นใหม่ ให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ความภักดีต่อองค์การ

ภาสกร เนตรทิพย์วัลย์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ตัวแปร ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน ส่วนประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ ได้แก่ ตัวแปร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกที่ว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

ฉัตรชัย ณ บางช้าง (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ส่วนมากเป็นเพศ

ชาย มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี ยศ พันจ่าอากาศเอก สังกัดฝ่ายการช่าง และมีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันต่อองค์กร (Engage) และมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้านซึ่งได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการด้านภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.5 ได้แก่ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ และอายุการทำงาน ของข้าราชการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ยศ สังกัด และอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

บุศรา เล็กแชน (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยลักษณะบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้จากการทาน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยผู้บริหารควรจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น จัดเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสม ทันสมัย และมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย ขององค์กรให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้นต่อไป

วิรัตน์ ทองดำสิง (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ผลการศึกษาด้านสถิติพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประกอบด้วย 1) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เรื่อง ประเพณีนิยมในการปฏิบัติงานของบริษัท ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน สถานภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย

และค่านิยมขององค์กร เรื่อง รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชัวร์เท็กซ์ จำกัด ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเรื่อง ประเพณีนิยมในการปฏิบัติงานของบริษัทนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชัวร์เท็กซ์ จำกัด ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เรื่อง เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัทเสีย ๆ หาย ๆ จะรีบชี้แจงแก้ไขคำกล่าวหาทันที ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ผลจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัทชัวร์เท็กซ์ จำกัด ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ องค์กร งาน ภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างมากกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชัวร์เท็กซ์ จำกัด โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย คือ ด้าน องค์กรดำเนินงาน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และภาวะผู้นำตามลำดับ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 เป็นการศึกษาที่ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจตามระเบียบวิธีการวิจัย รายละเอียดมีดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณแบบเก็บข้อมูลครั้งเดียว ณ ช่วงเวลาที่กำหนด (One Shot Descriptive Research Design) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อศึกษาระดับเปรียบเทียบ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 จำนวน 1,504 คน แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 60 คน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 1,444 คน (ข้อมูลเดือนพฤศจิกายน 2553)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการคัดเลือกจากประชากรที่เป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane 1973) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (ราย)

N = จำนวนประชากร (1,504 ราย)

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดให้ร้อยละ 5}$$

$$\text{แทนค่า } n = \frac{1504}{1 + 1504 \times (0.05)^2} = 315.97 \text{ ราย}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ทั้งหมด จำนวน 316 ราย

จากนั้นหาจำนวนตัวอย่างที่ต้องการสุ่มในแต่ละชั้นยศ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นหรือการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกสุ่มจากประชากรตามระดับชั้นยศ และในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นยศ} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในระดับชั้นยศ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแยกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ระดับชั้นสัญญาบัตร	60	13
ระดับชั้นประทวน	1,444	303
รวม	1,504	316

2.2.2 การสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด สร้างขึ้นโดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพสมรส (4) ระดับการศึกษา (5) ชั้นยศ (6) ตำแหน่งงาน (7) ระยะเวลาปฏิบัติงาน และ (8) รายได้

ตอนที่ 2 เป็นคำถามด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ (1) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (2) การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และ (3) ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

3.1.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ จะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบสามารถเขียนอธิบายหรือแสดงความคิดเห็น โดยตอบคำถามได้โดยเสรี (Free response) ประกอบด้วย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด สอบถามความเห็นและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 2 ข้อ

3.2 การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและพัฒนาคุณภาพในลักษณะการใช้แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 จากหนังสือ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดขอบเขตของเนื้อหา นำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3.2.2 ยกร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหา โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับรายละเอียดที่กำหนดไว้ รวมทั้งตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องของการใช้ภาษาและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

3.2.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ในแบบสอบถาม หลังจากร่างแบบสอบถามเสร็จแล้ว นำแบบสอบถามไปปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม และอาจารย์ที่ปรึกษาด้านงานวิจัยตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข ตรวจสอบความชัดเจน ความถูกต้องของการใช้ภาษา เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาจะได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

3.2.4 นำแบบสอบถามไปทดสอบเพื่อวัดความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ก่อนทำการเก็บข้อมูลจริงนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษา โดยทดสอบจากประชากร จำนวน 30 ราย นำผลไป

ทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability consistency) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient of alpha หรือ Cronbach) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณได้จากสูตร

$$\alpha \text{ หรือ } r_\alpha = \frac{n}{n-1} \frac{[1 - \sum s_i^2]}{s^2}$$

เมื่อ α หรือ r_α = ค่าความเชื่อถือได้
 n = จำนวนข้อคำถาม
 s_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามที่ i
 s^2 = ความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามทั้งหมด
 i = 1, 2, , n

ทั้งนี้ เมื่อกำหนดตามสูตรดังกล่าวต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความเชื่อถือได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ โดยนำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในแต่ละส่วน กำหนดให้การให้คะแนนระดับความคิดเห็นและระดับการมีส่วนร่วมมี 5 ระดับ ผลการทดสอบค่าความเชื่อถือได้ พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารวมทุกปัจจัยเท่ากับ 0.922 สามารถจำแนกเป็น 3 กิจกรรม ได้แก่ (1) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (2) ความเต็มใจ ทွ่มความสามารถเพื่อองค์กร และ (3) ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป สำหรับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในแต่ละกิจกรรม แสดงไว้ในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ผลการทดสอบค่าความเชื่อถือได้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

ที่	ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
1.	การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	0.954
2.	ความเต็มใจ ทွ่มความสามารถเพื่อองค์กร	0.735
3.	ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป	0.878
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารวม		0.922

ในการวัดคำถามแต่ละข้อเป็นแบบมาตรประมาณค่ารวม (Summative scale) ซึ่งเป็นเทคนิคของ Rensis A. Likert ที่ใช้วัดเป็นมาตรประเมินค่า (Rating scale) โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	=	5	คะแนน
มาก	=	4	คะแนน
ปานกลาง	=	3	คะแนน
น้อย	=	2	คะแนน
น้อยที่สุด	=	1	คะแนน

การแปรผลเพื่ออธิบายตัวแปร ทำโดยการแบ่งช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูตร

$$\text{ช่วงห่างของค่าคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนมาก} - \text{ค่าคะแนนน้อย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ช่วงห่างของค่าคะแนนเฉลี่ย} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0.8$$

มากที่สุด	คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด
	คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก
กลาง	คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
	คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย
ที่น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.81	หมายถึง	ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 จากเอกสารของ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

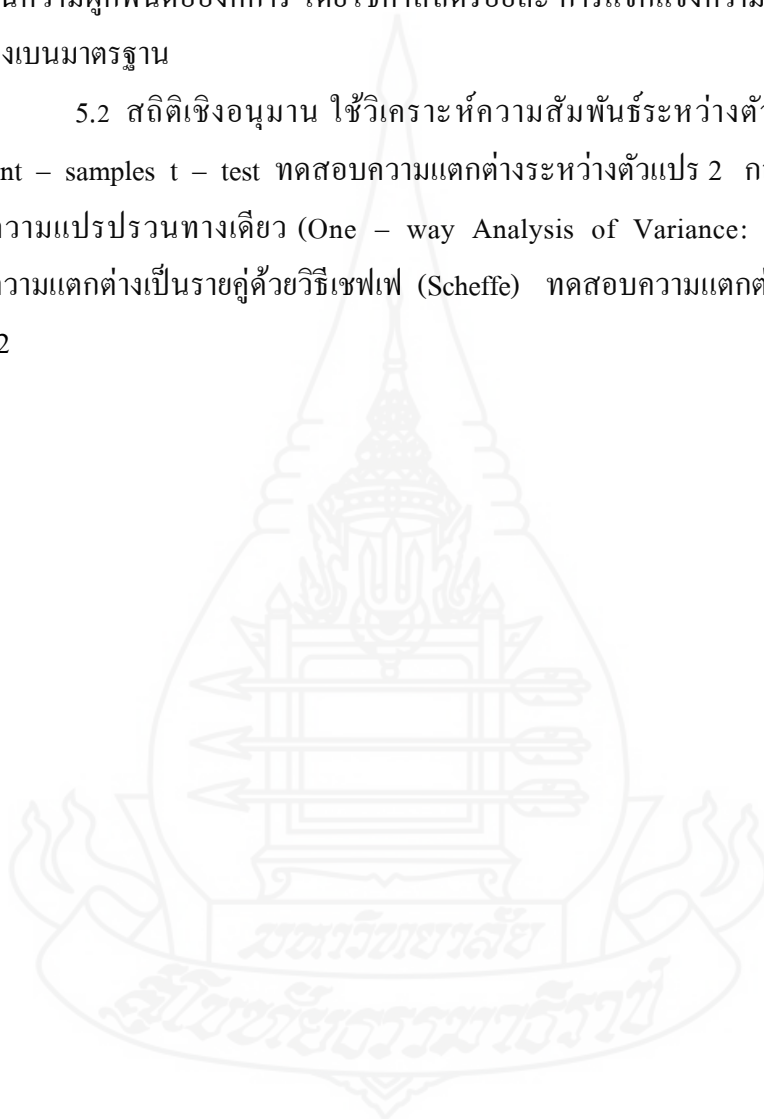
4.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการตำรวจในพื้นที่เป้าหมายที่ได้รับคืนมาให้แก่ผู้ศึกษาโดยตรง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนาใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคล และความ คิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติเชิงอนุมาน ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติ Independent – samples t – test ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม และใช้สถิติการ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance: ANOVA) และการ วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ (Scheffe) ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่ มากกว่า 2



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 จำนวน 316 คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์การที่เหมาะสม สำหรับตำรวจตระเวนชายแดน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทงานที่ปฏิบัติ รายได้ และชั้นยศ จำนวน 316 คน ปรากฏข้อมูลแสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=316)	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	310	98.1
หญิง	6	1.9
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	17	5.4
31-40 ปี	170	53.8
41-50 ปี	83	26.3
51 ปีขึ้นไป	46	14.6

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=316)	ร้อยละ (100.0)
สถานภาพ		
โสด	90	28.5
สมรส	223	70.6
หย่า-ร้าง	3	0.9
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	64	20.3
ปวช.-ปวส.	174	55.1
ปริญญาตรี	78	24.7
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0
ประเภทงานที่ปฏิบัติ		
ฝ่ายปฏิบัติการ	299	94.6
ฝ่ายอำนวยการ	12	3.8
ฝ่ายสนับสนุน	5	1.6
รายได้ (เงินเดือน/ค่าตอบแทนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับรวมยอดกันในปัจจุบัน)		
10,001-20,000 บาท	176	55.7
20,001-30,000 บาท	140	44.3
30,001-40,000 บาท	0	0
สูงกว่า 40,000บาท	0	0
ชั้นยศ		
ชั้นประทวน	303	95.9
ชั้นสัญญาบัตร	13	4.1

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 98.1 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 1.9

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 53.8 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 26.3 อันดับที่ 3 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.6 และอันดับสุดท้าย อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 5.4

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 70.6 รองลงมา สถานภาพโสด ร้อยละ 28.5 และอันดับสุดท้าย สถานภาพ หย่า-ร้าง ร้อยละ 0.9

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปวช. - ปวส. ร้อยละ 55.1 รองลงมา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 24.7 และอันดับสุดท้าย ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 20.3

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประเภทงานที่ปฏิบัติ คือ ฝ่ายปฏิบัติการ ร้อยละ 94.6 รองลงมา ฝ่ายอำนวยการ ร้อยละ 3.8 และอันดับสุดท้าย ฝ่ายสนับสนุน ร้อยละ 1.6

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 55.7 รองลงมา รายได้ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 44.3

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ชั้นยศประทวน ร้อยละ 95.9 ชั้นยศสัญญาบัตร ร้อยละ 4.1

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แบ่งประเด็นคำถาม ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วย และ ด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์กร ปรากฏข้อมูลแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.2 - 4.9

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.50	0.483	มากที่สุด	1
2. ความเต็มใจ ทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร	4.23	0.439	มากที่สุด	2
3. ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป	2.92	0.972	ปานกลาง	3
รวม	3.95	0.468	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.50$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเต็มใจ ทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.23$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และ ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป ($\bar{X} = 2.92$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

1. การยอมรับเป้าหมายในองค์กร		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.1	ท่านมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับนโยบายของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44	4.50	0.561	มากที่สุด	2
1.2	ท่านตั้งใจว่าท่านจะช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย	4.41	0.593	มากที่สุด	5
1.3	ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายองค์กรได้	4.41	0.582	มากที่สุด	5
1.4	ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและแนวการบริหารขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่นักงานได้เป็นอย่างดี	4.39	0.599	มากที่สุด	7
1.5	ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรชัดเจน	4.43	0.579	มากที่สุด	3
1.6	ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรถูกกำหนดอย่างเหมาะสมกับองค์กร	4.42	0.588	มากที่สุด	4
1.7	เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กร ของท่านอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขคำกล่าวหาเหล่านั้นทันที	4.93	0.284	มากที่สุด	1
รวม		4.50	0.483	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กร ของท่านอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขคำกล่าวหาเหล่านั้นทันที ($\bar{X} = 4.93$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับนโยบายของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ($\bar{X} = 4.50$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรชัดเจน ($\bar{X} = 4.43$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 4 คือ ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรถูกกำหนดอย่างเหมาะสมกับองค์กร ($\bar{X} = 4.42$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 5 คือ ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายขององค์กร ได้ และ ท่านตั้งใจว่าท่านจะช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.41$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและแนวการบริหารขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่นักงานได้เป็นอย่างดี

เป้าหมายและแนวการบริหารขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.39$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ทွ่มความสามารถเพื่อองค์กร

	2. ความเต็มใจ ทွ่มความสามารถเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
2.1	ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว	4.60	0.534	มากที่สุด	2
2.2	ท่านมีความรู้สึกว่ ปัญหาของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 คือ ปัญหาของท่านด้วย	4.65	0.522	มากที่สุด	1
2.3	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้ กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	4.59	0.558	มากที่สุด	3
2.4	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่ยอมทำงาน เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	3.04	0.833	ปานกลาง	5
2.5	ท่านยินดีไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ยากลำบาก และ ทุรกันดาร	4.26	0.849	มากที่สุด	4
	รวม	4.23	0.439	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ทွ่มความสามารถเพื่อองค์กร เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่ ปัญหาของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 คือ ปัญหาของท่านด้วย ($\bar{X} = 4.65$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว ($\bar{X} = 4.60$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 3 คือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.59$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 4 คือ ท่านยินดีไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ยากลำบาก และ ทุรกันดาร ($\bar{X} = 4.26$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่ยอมทำงาน เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ($\bar{X} = 3.04$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป

3. ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
3.1 กก.ตชด. 44 เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับท่าน ที่จะเลือกร่วมงานด้วย	3.78	0.991	มาก	2
3.2 เมื่อท่านถูกย้ายออกจากสังกัด กก.ตชด. 44 ไป แล้ว ถ้ามีโอกาสจะทำเรื่องย้ายกลับมาเป็นตำรวจ สังกัด กก.ตชด. 44 อีกครั้ง	2.04	1.490	น้อยที่สุด	3
3.3 ตชด. 44 มีเกียรติภูมิเท่ากับตำรวจหน่วยอื่นๆ	4.88	0.377	มากที่สุด	1
3.4 ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นข้าราชการ ตำรวจในสังกัด กก.ตชด. 44 จนกว่าจะ เกษียณอายุราชการ	2.01	1.445	น้อยที่สุด	4
3.5 ท่านพร้อมที่จะโยกย้ายจาก กก.ตชด.44 เสมอ เมื่อมีโอกาส	1.94	1.436	น้อยที่สุด	5
รวม	2.92	0.972	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ตชด.44 มีเกียรติภูมิเท่ากับตำรวจหน่วยอื่น ($\bar{X} = 4.88$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา
คือ กก.ตชด. 44 เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับท่านที่จะเลือกร่วมงานด้วย ($\bar{X} = 3.78$) ซึ่งอยู่ใน
ระดับมาก อันดับที่ 3 คือ เมื่อท่านถูกย้ายออกจากสังกัด กก.ตชด. 44 ไปแล้ว ถ้ามีโอกาสจะทำเรื่อง
ย้ายกลับมาเป็นตำรวจสังกัด กก.ตชด.44 อีกครั้ง ($\bar{X} = 2.04$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อยที่สุด อันดับที่ 4 คือ
ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กก.ตชด.44 จนกว่าจะเกษียณอายุ
ราชการ ($\bar{X} = 2.01$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อยที่สุด และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านพร้อมที่จะ โยกย้าย
จาก กก.ตชด.44 เสมอเมื่อมีโอกาส ($\bar{X} = 1.94$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ใน
ภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	สัญญาบัตร			ประทวน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การยอมรับเป้าหมายของ องค์การ	4.51	0.570	มากที่สุด	4.49	0.481	มากที่สุด
2. ความเต็มใจ ทุ่มเทความ สามารถ เพื่อองค์การ	4.55	0.448	มากที่สุด	4.21	0.434	มากที่สุด
3. ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิก องค์การตลอดไป	3.56	1.191	มาก	2.90	0.955	ปาน กลาง
รวม	4.24	4.89	มากที่สุด	3.94	4.64	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ทั้ง 3 ด้าน ที่มีชั้นยศต่างกันเป็นเกณฑ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ สัญญาบัตร และ ชั้นยศ ประทวน มีระดับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ สัญญาบัตร มีระดับความผูกพันต่อองค์การเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.24 ซึ่งอยู่ในระดับ มากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ ประทวน มีระดับความผูกพันต่อองค์การเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.94 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถ้าจำแนกการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.51 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.49 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.55 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.21 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์การตลอดไป มีระดับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.56 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.90 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ใน
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ

1. การยอมรับเป้าหมายใน		สัญญาบัตร			ประทวน		
องค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1.1 ท่านมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับนโยบายของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44	4.46	0.660	มากที่สุด	4.50	0.557	มากที่สุด	
1.2 ท่านตั้งใจว่าท่านจะช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย	4.54	0.660	มากที่สุด	4.41	0.579	มากที่สุด	
1.3 ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายขององค์กรได้	4.54	0.660	มากที่สุด	4.41	0.579	มากที่สุด	
1.4 ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและแนวการบริหารขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดี	4.31	0.855	มากที่สุด	4.39	0.587	มากที่สุด	
1.5 ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรชัดเจน	4.46	0.776	มากที่สุด	4.43	0.571	มากที่สุด	
1.6 ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรถูกกำหนดอย่างเหมาะสมกับองค์กร	4.46	0.776	มากที่สุด	4.42	0.581	มากที่สุด	
1.7 เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรของท่านอย่างเลวๆ หยาๆ ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขคำกล่าวหานั้นทันที	4.85	0.376	มากที่สุด	4.93	0.279	มากที่สุด	
รวม	4.51	0.570	มากที่สุด	4.49	4.810	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ที่มีชั้นยศต่างกันเป็นเกณฑ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ สัญญาบัตร

และชั้นยศประทวน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ไม่ต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ สัญญาบัตร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.51 ซึ่งอยู่ในระดับ มากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ ประทวน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.49 ซึ่งอยู่ในระดับ มากที่สุด ถ้าจำแนกการเปรียบเทียบระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละคำถาม พบว่า ท่านมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับนโยบายของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 มีระดับไม่ต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.46 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.50 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

คำถาม ท่านตั้งใจว่าท่านจะช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย มีระดับไม่ต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.54 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.41 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

คำถาม ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายองค์กรได้ มีระดับไม่ต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.54 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.41 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

คำถาม ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและแนวการบริหารขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดี มีระดับไม่ต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.31 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.39 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

คำถาม ท่านคิดว่า นโยบายและเป้าหมายขององค์กรชัดเจน มีระดับไม่ต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.46 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.43 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

คำถาม ท่านคิดว่า นโยบายและเป้าหมายขององค์กร ถูกกำหนดอย่างเหมาะสมกับองค์กร มีระดับไม่ต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.46 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.42 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

และคำถาม เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรของท่านอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขคำกล่าวหานั้นทันที มีระดับไม่ต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.85 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.93 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และ
ข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44
ในด้านความเต็มใจ ทုံมความสามารถเพื่อองค์กร

	2. ความเต็มใจทုံมเท ความสามารถเพื่อองค์กร	สัญญาบัตร			ประทวน		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2.1	ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้ เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงาน ไปแล้ว	4.77	0.439	มากที่สุด	4.59	0.537	มากที่สุด
2.2	ท่านมีความรู้สึกว่ ปัญหาของ กองกำกับการตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 44 คือ ปัญหาของ ท่านด้วย	4.85	0.376	มากที่สุด	4.64	0.526	มากที่สุด
2.3	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน อย่างหนึ่ง ท่านจะทုံมเทให้กั งานนั้นอย่างเต็มทีทุกครั้ง	4.69	0.630	มากที่สุด	4.59	0.556	มากที่สุด
2.4	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่่อยากทำงาน เมื่อพบปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	3.69	1.136	มาก	3.01	0.797	ปานกลาง
2.5	ท่านยินดีไปปฏิบัติหน้าที่ใน พื้นที่ยากลำบาก และ ทุรกันดาร	4.77	0.439	มากที่สุด	4.24	0.856	มากที่สุด
	รวม	4.55	0.448	มากที่สุด	4.21	0.434	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทုံมเท
ความสามารถเพื่อองค์กร ที่มีชั้นยศต่างกันเป็นเกณฑ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ สัญญาบัตร
และ ชั้นยศ ประทวน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทုံมเทความสามารถเพื่อองค์กร
ไม่ต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ สัญญาบัตร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ย (\bar{X})
เท่ากับ 4.55 ซึ่งอยู่ในระดับ มากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ ประทวน มีระดับความผูกพัน
ต่อองค์กรเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.21 ซึ่งอยู่ในระดับ มากที่สุด ถ้าจำแนกการเปรียบเทียบระดับระดับ

ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละคำถาม พบว่า ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว มีระดับไม่ต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.77 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.59 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด คำถาม ท่านมีความรู้สึกว่ ปัญหาของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 คือ ปัญหาของท่านด้วย มีระดับไม่ต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.85 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.64 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด คำถาม เมื่อท่าน ได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง มีระดับไม่ต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.69 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.59 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด คำถาม บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่ยอมทำงาน เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีระดับต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.69 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.01 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และคำถาม ท่านคิดว่า ท่านยินดีไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่ยากลำบาก และทุรกันดาร มีระดับไม่ต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.77 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.24 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ในด้านความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป

	3.ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป	สัญญาบัตร			ประทวน		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.1	กก.ตชด. 44 เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับท่านที่จะเลือกร่วมงานด้วย	4.62	0.768	มากที่สุด	3.74	0.984	มาก
3.2	เมื่อท่านถูกย้ายออกจากสังกัด กก.ตชด. 44 ไปแล้ว ถ้ามีโอกาสจะทำเรื่องย้ายกลับมาเป็นตำรวจ สังกัด กก.ตชด. 44 อีกครั้ง	2.77	1.833	ปานกลาง	2.01	1.469	น้อย

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

	3.ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป	สัญญาบัตร			ประทวน		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.3	ตชด. 44 มีเกียรติภูมิเท่ากับตำรวจหน่วยอื่นๆ	4.92	0.277	มากที่สุด	4.88	0.380	มากที่สุด
3.4	ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กก.ตชด. 44 จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	2.92	1.935	ปานกลาง	1.97	1.411	น้อย
3.5	ท่านพร้อมที่จะโยกย้ายจาก กก.ตชด.44 เสมอ เมื่อมีโอกาส	2.62	1.981	ปานกลาง	1.91	1.406	น้อย
	รวม	3.56	1.191	มาก	2.90	0.955	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป ที่มีชั้นยศต่างกันเป็นเกณฑ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ สัญญาบัตร และ ชั้นยศ ประทวน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป ต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ สัญญาบัตร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.56 ซึ่งอยู่ในระดับ มาก และผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ ประทวน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.90 ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง ถ้าจำแนกการเปรียบเทียบระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละคำถาม พบว่า กก.ตชด.44 เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับท่านที่จะเลือกร่วมงานด้วย มีระดับต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.62 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.74 ซึ่งอยู่ในระดับมาก คำถาม เมื่อท่านถูกย้ายออกจากสังกัด กก.ตชด. 44 ไปแล้ว ถ้ามีโอกาสจะทำเรื่องย้ายกลับมาเป็นตำรวจ สังกัด กก.ตชด. 44 อีกครั้ง มีระดับต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.77 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.01 ซึ่งอยู่ในระดับน้อย คำถาม ตชด. 44 มีเกียรติภูมิเท่ากับตำรวจหน่วยอื่น ๆ มีระดับไม่ต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.92 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.88 ซึ่งอยู่ในระดับ

มากที่สุด คำถาม ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กก.ตชด. 44 จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ มีระดับต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.92 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 1.97 ซึ่งอยู่ในระดับน้อย และ คำถาม ท่านพร้อมที่จะโยกย้ายจาก กก.ตชด.44 เสมอ เมื่อมีโอกาส มีระดับต่างกัน กล่าวคือ ชั้นยศสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.62 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ชั้นยศประทวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 1.91 ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การที่เหมาะสม สำหรับตำรวจตระเวนชายแดน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการตอบคำถามปลายเปิดในตอนที่ 3 ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การที่เหมาะสมสำหรับตำรวจตระเวนชายแดน พบความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	28	8.86
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	288	91.14
รวม	316	100

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 316 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 28 คน (ร้อยละ 8.86) และผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 288 คน (ร้อยละ 91.14) โดยข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ประเด็น ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนในปัจจุบันตาม
ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ท่านคิดว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ในปัจจุบันเป็นอย่างไร	จำนวน	ร้อยละ
ตำรวจตระเวนชายแดนขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน	11	39.28
ผู้บังคับบัญชาห่างเหิน	4	14.28
ทรัพยากรไม่เพียงพอต่อการทำงาน	7	25
เบียดเบียนน้อยกว่าหน่วยงานกำลังอื่น	2	7.14
มีความผูกพันต่อหน่วยมาก	3	10.71
รู้สึกเหมือนบ้านตัวเอง	1	3.57

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนในปัจจุบัน
ตำรวจตระเวนชายแดน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน (ร้อยละ 39.28) รองลงมา คือ ทรัพยากรไม่
เพียงพอ (ร้อยละ 25)

ตารางที่ 4.12 แสดงข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
ตำรวจตระเวนชายแดน

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ตระเวนชายแดนควรเป็นอย่างไร	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น	6	21.42
ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรเบียดเบียนตำรวจให้เพียงพอเหมือนกองกำลัง หน่วยงานอื่น	3	10.71
ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอแก่การทำงาน	5	17.85
การแต่งตั้ง โยกย้าย ควรให้ยึดถือภูมิถิ่นเป็นสำคัญ	6	21.42
ผู้บังคับบัญชาควรหมุนเวียนกำลังในการปฏิบัติงาน	4	14.28
ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดนโยบายให้เหมาะสม	4	14.28

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน คือ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น (ร้อยละ 21.42) และ การแต่งตั้ง โยกย้าย ควรให้ยึดถือภูมิถิ่นกำเนิดเป็นสำคัญ (ร้อยละ 21.42) และ รongลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอแก่การทำงาน (ร้อยละ 17.85)



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยนำเสนอเป็น 3 ตอนดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

1.2 ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ จากนั้น หาจำนวนตัวอย่างที่ต้องการสุ่มในแต่ละชั้นยศ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นหรือการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน การตรวจสอบความเที่ยงตรง ใช้วิธีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ ส่วนการทดสอบหาความเชื่อมั่น ใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งได้เท่ากับ 0.922 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้กำกับการตำรวจตระเวนชายแดน นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืนมาดำเนินการตามกรรมวิธีทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล

จำแนกออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสม สำหรับสำรวจตระเวนชายแดน

1.3 ผลการวิจัย

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดปัญหาการวิจัยไว้ 3 ข้อ ดังนี้

1.3.1 ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 มีความแตกต่างกันหรือไม่

1.3.3 ปัญหาอะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ที่จำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยตามลำดับ

1. ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน ในพื้นที่ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ในด้าน การยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเต็มใจ ทွ่มความสามารถเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และ ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป อยู่ในระดับ ปานกลาง

2. ความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ในภาพรวม มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ไม่มีความแตกต่างกัน โดย อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านความเต็มใจ ทွ่มความสามารถเพื่อองค์กร ไม่มีความแตกต่างกัน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้าน ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป อยู่ในระดับ มาก และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป อยู่ในระดับ ปานกลาง

3. ปัญหาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ที่จำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทรัพยากรไม่เพียงพอต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาห่างเหิน และเบียดเบียนน้อยกว่ากองกำลังอื่น

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิจัยโดยรวม พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความเต็มใจ ทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์การตลอดไป ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรวุฒิ พงศ์ทัศนะ ธาดา (2551) ที่ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นัทรชัย ฌบงซ้าง (2552) ที่ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.1.1 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์การของท่านอย่างเล็ย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขค่ากล่าวหานั้นทันที ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรวีตร ทองคำสิง (2552) ที่ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ระดับที่มากที่สุดของ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ คือ เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัทเล็ย ๆ หาย ๆ จะรีบชี้แจงแก้ไขค่ากล่าวหานั้นทันที รองลงมา คือ ท่านมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับนโยบายของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่เป้าหมายและแนวการบริหารขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ท่านเป็นอย่างดี ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

2.1.2 ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่ปัญหาของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 คือ ปัญหาของท่านด้วย ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากรทำงาน เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.3 ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ตชด.44 มีเกียรติภูมิเท่ากับตำรวจหน่วยอื่น ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ กก.ตชด. 44 เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับท่านที่จะเลือกร่วมงานด้วย ซึ่งอยู่ในระดับมาก และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านพร้อมที่จะโยกย้ายจาก กก.ตชด.44 เสมอ เมื่อมีโอกาส ซึ่งอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.2.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ สัญญาบัตร และ ชั้นยศ ประทวน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ สัญญาบัตร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ ประทวน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภาสกร เนตรทิพย์วัลย์ (2548) ที่ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจที่มีระดับยศที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุศรา เล็กแฆ (2552) ที่ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

2.2.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในด้าน การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ สัญญาบัตร และ ชั้นยศ ประทวน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรไม่ต่างกัน อยู่ในระดับ มากที่สุด

2.2.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในด้าน ความเต็มใจ ทွ่มความสามารถเพื่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ สัญญาบัตร และ ชั้นยศ ประทวน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจท่มความสามารถเพื่อองค์กรไม่ต่างกัน อยู่ในระดับ มากที่สุด

2.2.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในด้าน ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป ผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ สัญญาบัตร และ ชั้นยศ ประทวน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไปต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ สัญญาบัตร มีระดับ

ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ มาก และผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ ประทวน มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ ปานกลาง

2.3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาลึกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนในปัจจุบันในส่วนของคำถามปลายเปิด เรียงจากจำนวนคนที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากไปน้อยมีดังต่อไปนี้ คือ ตำรวจตระเวนชายแดนขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทักษะไม่เพียงพอต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาห่างเหิน มีความผูกพันต่อหน่วยมาก เบียดเบียนน้อยกว่าหน่วยกองกำลังอื่น และรู้สึกเหมือนบ้านตนเอง โดยที่ความเห็นดังกล่าว ยกเว้น มีความผูกพันต่อหน่วยมาก และรู้สึกเหมือนบ้านตนเอง เป็นปัญหา

แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน ในส่วนของคำถามปลายเปิด เรียงจากจำนวนคนที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากไปน้อยมีดังต่อไปนี้ คือ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น การแต่งตั้ง โยกย้าย ควรให้ยึดถือภูมิปัญญาเป็นสำคัญ ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอแก่การทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรหมั่นเวียนกำลังในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดนโยบายให้เหมาะสม และ ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรเบียดเบียนตำรวจให้เพียงพอเหมือนกองกำลังหน่วยงานอื่น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 พบแนวทางที่สามารถนำไปปรับปรุงการบริหารงานในองค์การ เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรให้สูงขึ้นได้ ดังนี้

3.1.1 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ องค์การควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดน รักศักดิ์ศรีของความเป็นตำรวจตระเวนชายแดน ตลอดจน ผู้บังคับบัญชาควรศึกษา ปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารงานภายในองค์การให้สอดคล้องกับการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่ขัดกับระเบียบข้อบังคับ ขององค์การ

3.1.2 ด้านความเต็มใจ ทุ่มความสามารถเพื่อองค์การ องค์การควรให้รางวัลประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการตำรวจที่เสียสละเพื่อส่วนรวมนอกเวลาราชการบ่อยครั้ง เพื่อแสดง

ให้เห็นถึงคุณค่าความดีของผู้ที่ได้รับการยกย่อง ตลอดจนเป็นตัวอย่งให้ข้าราชการตำรวจคนอื่นยึดถือเป็นเยี่ยงอย่าง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขความเสียหายจากการปฏิบัติงาน

3.1.3 ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป องค์กรควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 มีความภูมิใจในองค์กร กล่าวบอกคนอื่นว่าเป็นตำรวจตระเวนชายแดนด้วยความภาคภูมิใจ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรกำลังพลให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ ตลอดจน ความต้องการกลับภูมิลำเนาของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ด้วย

3.1.4 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ตลอดจน ติดตามสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะ เป็น เหยื่อราชการชายแดน เงินเพิ่มพิเศษผู้รบ ตลอดจน ได้รับการหมุนกำลัง ได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายกลับภูมิลำเนา ตามความเหมาะสม โดยไม่กระทบถึงภารกิจขององค์กรในภาพรวมมากนัก

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในวิธีการต่าง ๆ

3.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน กับ หน่วยงานตำรวจอื่น ๆ ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เช่น ตำรวจภูธร ตำรวจรถไฟ ตำรวจท่องเที่ยว ฯลฯ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.2.3 ควรมีการขยายขอบเขตประชากรออกไปในส่วนอื่น ๆ ตลอดจน ควรส่งเสริมองค์กรอื่น ๆ ให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป



บรรณานุกรม

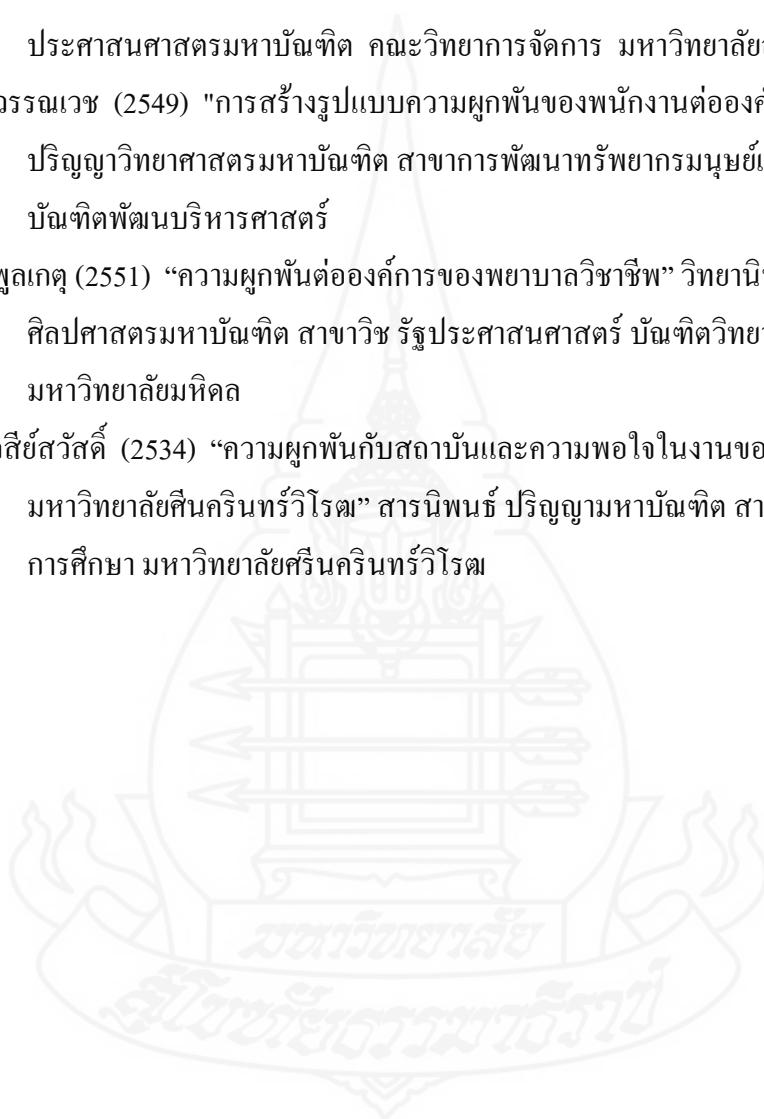
บรรณานุกรม

- จันทนา ลีรุ่งเรืองพร (2552) “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตรชัย โอ.เอส. เค.ไลน์ ประเทศไทย จำกัด แผนกโลจิสติกส์” การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ฉัตรชัย ฌ บางช้าง (2552) "ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ" การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ฉัตรภูมิ วัฒนศิริพงศ์ (2537) “ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร” ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541) “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ” สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชุลีพร เจริญนิธย์ (2549) “ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายหลังการแปรรูปบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2536) “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- คูสิต น้ำฝน (2529) "การถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหารกับความผูกพัน : ศึกษากรณีนักเรียนนายเรือ" วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต (สังคมวิทยา) คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ (2552) "ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร" ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ทวีวรรณ อินดา (2546) "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร" การศึกษาอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย” สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นางเยาว์ แก้วมรกต (2542) “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นภาพิณ โหมาศวิน (2533) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี” สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บัญชา นิมประเสริฐ (2542) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บุศรา เล็กแก (2552) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุษยาณี จันท์เจริญสุข (2538) “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประทุม ฤกษ์กลาง (2538) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545) “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอู่ניยมวิทยา” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) “จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล” กรุงเทพมหานคร ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพมหานคร
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี” สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- ภรณ์ กীরดีบุตร (2529) “การประเมินประสิทธิผลขององค์การ” กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- ภาสกร เนตรทิพย์วัลย์ (2548) "ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541) “ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพัน” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์ (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วัชร วัชรเสถียร (2540) “การพัฒนาคุณภาพการให้บริการในด้านผู้ให้บริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาโครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิโรจน์ สว่างเลื่อน (2547) "ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วีรวัตร ทองคำสิง (2552) "ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด" การศึกษาอิสระ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- สรายุทธ ปฎิมาประกร (2541) “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุกานดา สุภคดิสันต์ (2540) “ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร” สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุนภา คุ่มชัย (2552) “ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษารมชลประทาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

- สุนีย์ เวชพรหมณ์ (2541) “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุรวุฒิ พงศ์ทัศนธาดา (2551) "ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษาเฉพาะพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3" วิทยานิพนธ์ปริญญาตรี
 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) "การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร" ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศึกษากรมนุสย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อมรรัตน์ พูลเกตุ (2551) “ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534) “ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” สารนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามโครงการวิจัย

แบบสอบถามโครงการวิจัย**เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44**

1. แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแนวความคิด – ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันที่

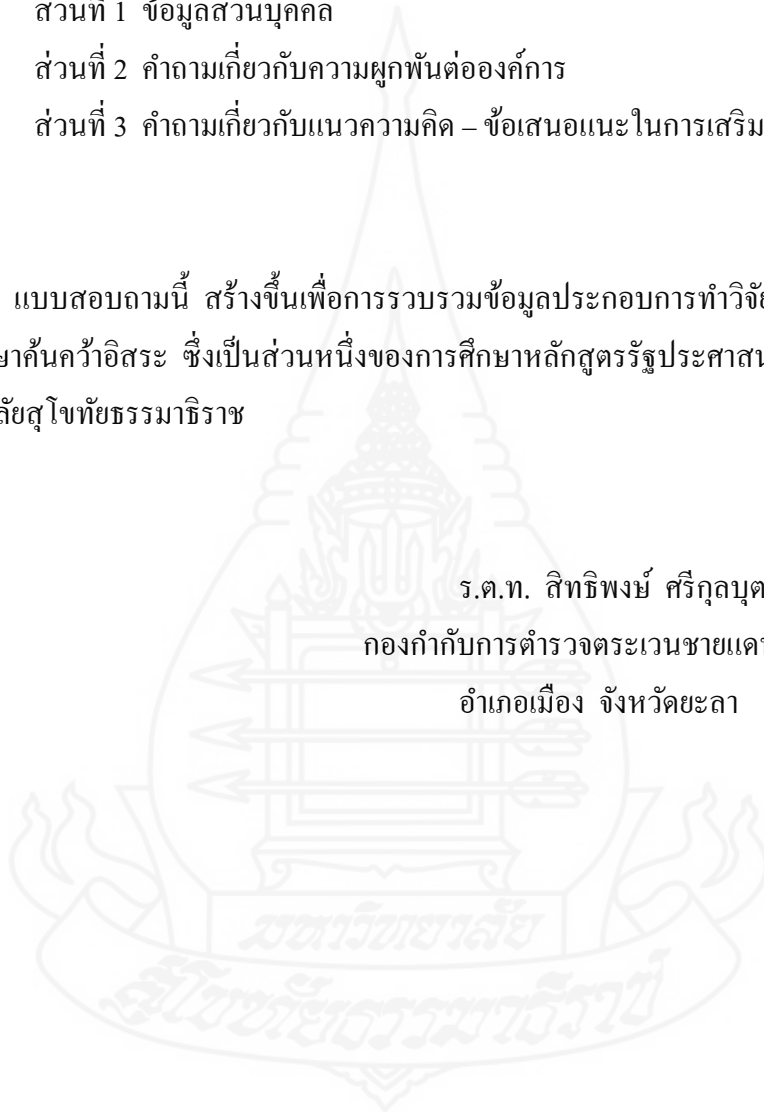
เหมาะสม

2. แบบสอบถามนี้ สร้างขึ้นเพื่อการรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิจัย ในการ
ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา

ร.ต.ท. สิทธิพงษ์ ศรีกุลบุตร

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

อำเภอเมือง จังหวัดยะลา



แบบสอบถามโครงการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงหน้าข้อความที่ท่านเห็นว่าถูกต้องตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

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

3. อายุงาน (ไม่นับรวมวันทิวา)

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

4. สถานภาพสมรส

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

5. ระดับการศึกษา

- () 1. มัธยมศึกษา () 3. ปริญญาตรี
() 2. ปวช. - ปวส. () 4. สูงกว่าปริญญาตรี

6. ประเภทงานที่ปฏิบัติ

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

7. รายได้ (เงินเดือน / ค่าตอบแทนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับรวมยอดกันในปัจจุบัน)

- () 1. 10,001 - 20,000 บาท () 3. 30,001 - 40,000 บาท
() 2. 20,001 - 30,000 บาท () 4. สูงกว่า 40,000 บาท

8. ชั้นยศ

- () ชั้นประทวน () ชั้นสัญญาบัตร

ส่วนที่ 2 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ท่านมีความคิดเห็นและยอมรับกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด [โปรดเติมเครื่องหมาย ✓

ในตารางให้ตามความคิดเห็นของท่าน]

(5 = มากที่สุด ; 4 = มาก ; 3 = ปานกลาง ; 2 = น้อย ; 1 = น้อยที่สุด)

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร					
1.1 ท่านมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับนโยบายของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44					
1.2 ท่านตั้งใจว่าท่านจะช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย					
1.3 ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายขององค์กรได้					
1.4 ท่านรู้สึกว่เป้าหมายและแนวการบริหารขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดี					
1.5 ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรชัดเจน					
1.6 ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรถูกกำหนดอย่างเหมาะสมกับองค์กร					
1.7 เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กร ของท่านอย่างเสียๆ หายๆ ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขคำกล่าวหานั้นทันที					
2. ความเต็มใจ ทွ่มความสามารถเพื่อองค์กร					
2.1 ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว					
2.2 ท่านมีความรู้สึกว่ ปัญหาของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 คือ ปัญหาของท่านด้วย					
2.3 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
2.4 บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					
2.5 ท่านยินดีไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ยากลำบาก และทุรกันดาร					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป					
3.1 กก.ตชด. 44 เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับท่านที่จะเลือกร่วมงานด้วย					
3.2 เมื่อท่านถูกย้ายออกจากสังกัด กก.ตชด. 44 ไปแล้ว ถ้ามีโอกาสจะทำเรื่องย้ายกลับมาเป็นตำรวจ สังกัด กก.ตชด. 44 อีกครั้ง					
3.3 ตชด. 44 มีเกียรติภูมิเท่ากับตำรวจหน่วยอื่นๆ					
3.4 ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กก.ตชด. 44 จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
3.5 ท่านพร้อมที่จะโยกย้ายจาก กก.ตชด.44 เสมอ เมื่อมีโอกาส					

**ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสม
สำหรับตำรวจตระเวนชายแดน**

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น ขอมรับในเป้าหมายขององค์กร
เต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และมุ่งมั่นที่จะคงอยู่
เป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกองค์กรต่อไป

1. ท่านคิดว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนในปัจจุบันเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่า แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน
ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

(กรุณาตรวจสอบอีกครั้งว่าท่านตอบครบทุกข้อ)

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ร.ต.ท. สิทธิพงษ์ ศรีกุลบุตร

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	ร้อยตำรวจโทสิทธิพงษ์ ศรีกุลบุตร
วัน เดือน ปี	24 ธันวาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.2551 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2551
สถานที่ทำงาน	กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 อำเภอเมือง จังหวัด ยะลา
ตำแหน่ง	ผู้บังคับหมวด (สบ1) กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44

