

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ปฏิบัติงาน ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล	พันตำรวจตรี หญิง วาสนา สุวรรณเรืองศรี
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้แล้ว

.....
.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

.....
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วาณี อธิชัยกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับการศึกษา
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

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

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
วันที่ ๒๒...เดือน ๒/๒๕๕๑..... พ.ศ. ๒๕๕๑

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง
กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษา พันตำรวจตรี หญิง วาสนา สุวรรณเรืองศรี **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2550

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน 3) เสนอแนะแนวทางในการทำให้ข้าราชการกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เกิดความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากร เป็นข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 150 คน ที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้บังคับหมู่ถึงระดับสารวัตร เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9548 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน มีระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการ ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ ต่อเดือนและระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านปัจจัยลักษณะการบริหารงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การบังคับบัญชา นโยบายการบริหารองค์กร เงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ โดยในภาพรวมแล้วข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก แต่เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรของหน่วยมีความผูกพันต่อองค์กรที่ยั่งยืน ควรมีการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ชัดเจนเป็นระบบมากขึ้น พร้อมจัดสรรค่าตอบแทนเป็นสวัสดิการที่นอกเหนือจากระเบียบทางราชการ เพื่อให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีฐานะทางสังคมที่ใกล้เคียงกับข้าราชการขององค์กรอื่น

คำสำคัญ ความผูกพันในองค์กร ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำอย่างต่อเนื่องตลอดมาจนสำเร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้ศึกษาขอขอบคุณ ท่านผู้บังคับบัญชาที่อนุญาตให้แจกแบบสอบถาม และขอขอบคุณข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติงานส่วนกรุงเทพมหานคร ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้รับการสนับสนุนและเป็นกำลังใจทางด้านการศึกษามา โดยตลอดจากครอบครัว โดยเฉพาะคุณพ่อซึ่งรอดความสำเร็จของผู้ศึกษา รวมถึงเพื่อน ๆ นักศึกษาร่วมรุ่นทุกคนที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนข้อมูลเสริมความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้ได้ทั้งความรู้ ได้ทั้งมิตรภาพอันดี มีทั้งประสบการณ์ รวมถึงความเชี่ยวชาญด้านวิชาการที่เพิ่มขึ้น ผู้ศึกษามีความภาคภูมิใจในความเป็นนิสิตนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเป็นอย่างยิ่ง

วาสนา สุวรรณเรืองศรี
ตุลาคม 2550

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของความผูกพันในองค์กร.....	8
ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร.....	12
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร.....	12
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร.....	17
ลักษณะการบริหารงานของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล.....	38
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร.....	41
ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร.....	47
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	49
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
สรุปการศึกษา.....	61
การอภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม.....	67
ภาคผนวก.....	70
ก. แบบสอบถาม.....	71
ประวัติผู้ศึกษา.....	78

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล	38
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะ การบริหารงาน.....	41
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะ การบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	42
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะ การบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา.....	43
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะ การบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	44
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะ การบริหารงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร.....	45
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะ การบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	46
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความผูกพันในองค์กร.....	47
ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความผูกพันในองค์กร.....	49
ตารางที่ 4.10 แสดงความแตกต่างของระดับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามเพศ.....	50
ตารางที่ 4.11 แสดงความแตกต่างของระดับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....	51
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	52
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	52
ตารางที่ 4.14 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานกับระดับ ความผูกพันในองค์กร.....	53
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานกับความผูกพันใน องค์กร.....	55
ตารางที่ 4.16 แสดงความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะ	58

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 แผนภาพ ผลของความผูกพัน.....	13
ภาพที่ 2.2 แสดงผลของความผูกพันต่อองค์กร.....	15
ภาพที่ 2.3 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ผลงานของ Steer (1977).....	18
ภาพที่ 2.4 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ผลงานของ Mow day, Steers และ Porter (1982).....	19
ภาพที่ 2.5 ผังโครงสร้างองค์กร กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.....	27

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ นั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่าสูงสุดขององค์กร เพราะเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการนำทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร (เสถียรภาพ พันธุไพโรจน์, 2544: 2) ด้วยเหตุที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ ความรู้สึก ดังนั้นการจะทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีความรัก ความพึงพอใจ ศรัทธาต่องานและองค์กร การให้ความสำคัญในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะดำเนินการเป็นกระบวนการ ตั้งแต่การวางนโยบายกำหนดแผนงานอัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจะดำเนินการอย่างไร เพื่อจูงใจให้บุคคลในองค์กรเกิดความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ การดำเนินการในกระบวนการดังกล่าวมีผลต่อความก้าวหน้า และการเพิ่มศักยภาพขององค์กร ในปัจจุบันจะพบในหลาย ๆ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน กำลังประสบปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ปัญหาการลาออก (Turn over) , การไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจ ของพนักงาน/เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติในอัตราที่สูง ทำให้การพัฒนาต่าง ๆ ขององค์กรเป็นไปอย่างล่าช้า ในขณะที่สถานการณ์ได้มีการเปลี่ยนแปลง มีการแข่งขันในด้านผลงาน/บริการประชาชนในภาคของหน่วยงานส่วนราชการด้วยกัน

ตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่จัดตั้งหน่วยขึ้นมารั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.2494 ทั้งนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดให้ตำรวจตระเวนชายแดน มีคุณลักษณะเฉพาะของหน่วยแตกต่างไปจากตำรวจหน่วยอื่น โดยให้ตำรวจตระเวนชายแดนมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ เป็นหน่วยที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติการรบ ได้เช่นเดียวกับหน่วยทหารขนาดเล็ก , สามารถดำเนินงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ได้เช่นเดียวกับหน่วยตำรวจทั่วไป และ สามารถให้ความช่วยเหลือ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ได้เช่นเดียวกับหน่วยพลเรือน จากคุณลักษณะดังกล่าว ถือเป็นภารกิจหลักของตำรวจตระเวนชายแดน การปฏิบัติงานของตำรวจ

ตระเวนชายแดน ต้องสัมผัสกับประชาชนที่เดือดร้อน และมีความยากลำบากในการดำรงชีพ พื้นที่ในความรับผิดชอบจะเป็นพื้นที่ทุรกันดาร และเป็นเขตแนวชายแดนเป็นที่ซึ่งทหารไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ตามหลักของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนจึงไม่มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ผู้ปฏิบัติหน้าที่จึงต้องมีอุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดนอย่างแท้จริง อุดมการณ์ตำรวจตระเวนชายแดน เป็นวัฒนธรรมองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน ที่กำหนดให้ข้าราชการทุกนายของตำรวจตระเวนชายแดนต้องยึดเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ในมุมมองของประชาชนตามที่สำนักโพลส์ต่าง ๆ ได้สำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ตำรวจตระเวนชายแดนมักจะได้รับการยอมรับจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ในมุมมองผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตำรวจตระเวนชายแดนจะเป็นหน่วยงานที่ผู้บริหารให้ความสำคัญน้อยที่สุด ในบรรดาหน่วยกำลังของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แม้แต่ในบรรดาข้าราชการตำรวจด้วยกัน ยังมองตำรวจตระเวนชายแดนว่าเป็นหน่วยงาน ที่ไม่มีข้าราชการตำรวจจากหน่วยใดในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ คิดที่จะโยกย้ายเข้ามาสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จากเหตุผลและภาพลักษณะของตำรวจตระเวนชายแดน ทำให้บุคลากรของหน่วย ซึ่งเคยยึดมั่นในอุดมการณ์ และมีความผูกพันต่อองค์กรเกิดการเสื่อมถอยหรือเปลี่ยนแนวคิดไปตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จากสภาพการในปัจจุบันกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนกำลังประสบปัญหา กำลังพลของหน่วย มีความต้องการโยกย้ายออกนอกสังกัดอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลฝ่ายกำลังของหน่วย พบว่าอัตรากำลังพลของหน่วยลดลงอย่างมากโดยเฉพาะในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา อัตราอนุญาต 38,071 ตำแหน่ง แต่อัตราตัวคนที่มีบรรจุจริงมีเพียง 24,119 ตำแหน่ง ตำแหน่งว่าง 13,952 ตำแหน่ง สถิติการขอย้ายออกนอกสังกัดมีแนวโน้มสูงขึ้น ยิ่งในสภาพปัจจุบัน ตามนโยบายของรักษาการผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พลตำรวจเอก เสรีพิศุทธิ์ เตมีย์เวช ได้สำรวจความต้องการของกำลังพลกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่ต้องการโยกย้ายออกนอกสังกัด ปรากฏว่ามีผู้ยื่นความจำนงจำนวนมากถึง 30 เปอร์เซ็นต์ของอัตรากำลังพลที่บรรจุจริง (หนังสือ บช.ตชด.ด่วนที่สุดที่ 0030.112/212 ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2550)

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กรณีศึกษา : ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร เพื่อได้ทราบถึงปัญหา วิธีการแก้ปัญหา (Corrective-Action) และแนวทางในการป้องกันปัญหา (Preventive-Action) ตลอดจนนำผลการศึกษาไปนำเสนอ

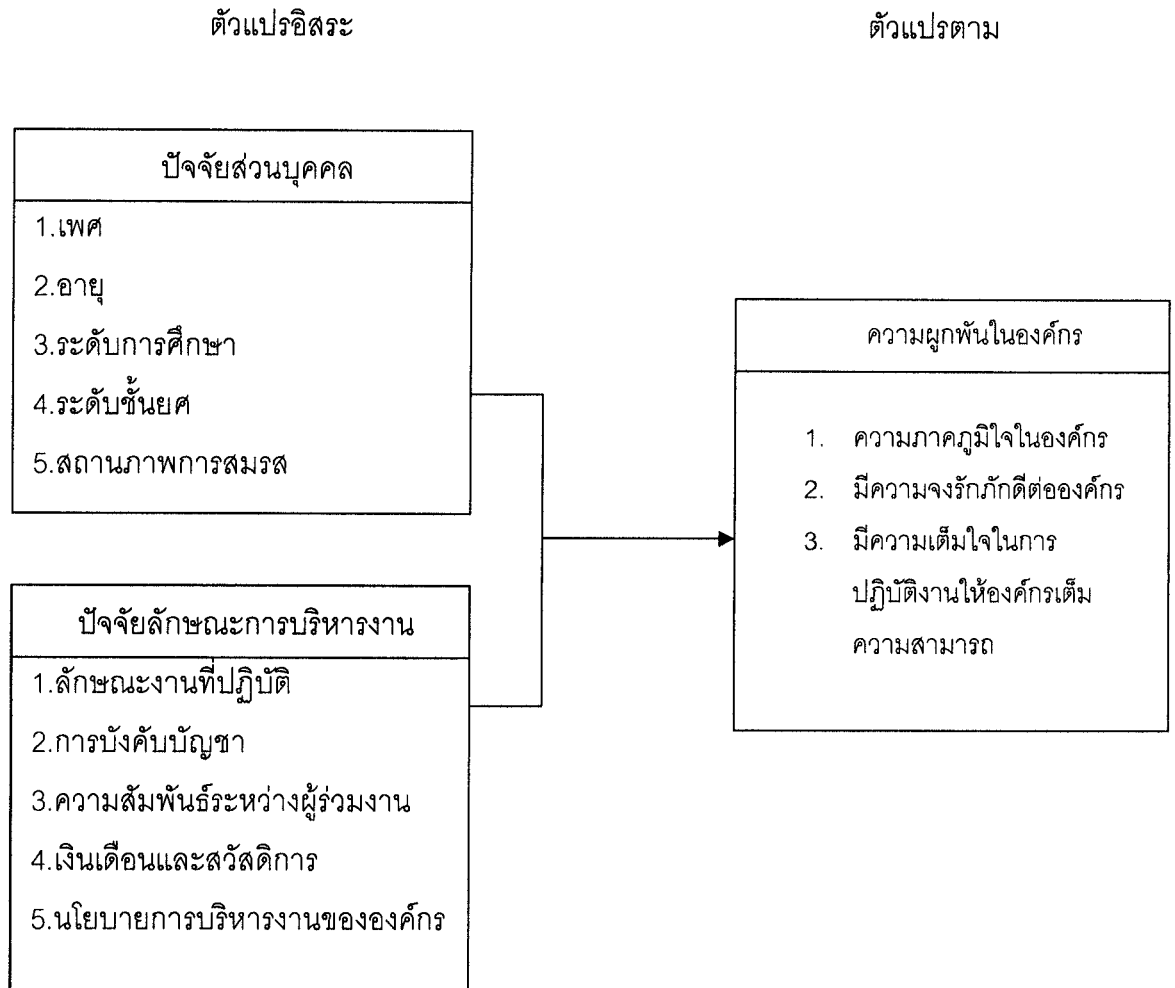
ผู้บังคับบัญชาในการวางแผนปรับปรุงด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใน
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน
- 2.2 เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยที่อิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของ
ข้าราชการกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการที่จะทำให้ ข้าราชการกองบัญชาการตำรวจตระเวน
ชายแดนเกิดความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบความคิดการวิจัย : ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
โดยได้ประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ข้าราชการกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีระดับความผูกพันในองค์กรระดับปานกลาง

4.2 ข้าราชการฯ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

4.3 ข้าราชการฯ ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งจะทำการศึกษาในขอบเขตเนื้อหาดังต่อไปนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา จะทำการศึกษาความผูกพันของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน โดยจำแนกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร แบ่งศึกษาใน 2 ปัจจัย

5.1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

5.1.2 ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน เฉพาะที่ปฏิบัติหน้าที่ในสวนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ซึ่งใช้ประชากรสุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรศึกษา ได้กำหนดตัวแปรเพื่อทำการศึกษาดังนี้

5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ประกอบด้วย

(1) ลักษณะส่วนบุคคล

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) ระดับชั้นยศ
- 5) สถานภาพการสมรส
- 6) อายุราชการ

(2) ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน

- 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2) การบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
- 4) เงินเดือนและสวัสดิการ
- 5) นโยบายการบริหารงานขององค์กร

5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย

(1) ความภาคภูมิใจในองค์กร

(2) ความจงรักภักดีในองค์กร

(3) มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรเต็ม
ความสามารถ

5.4 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือน สิงหาคม –
กันยายน พ.ศ. 2550

6. คำนิยามศัพท์

6.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของ
องค์กร มีความเต็มใจและมั่นใจอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความซื่อสัตย์จงรักภักดี
โดยไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงออกจากองค์กร

6.2 องค์กร หมายถึง กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

6.3 ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน หมายถึง ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน
ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 กองบังคับการ คือ กองบังคับการ
อำนวยการ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุน กองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน และกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ตั้งแต่ระดับผู้
บังคับหมู่ถึงระดับสารวัตร

6.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อความ
ผูกพันในองค์กรมี 2 ตัวแปร คือ ลักษณะส่วนบุคคล กับ ลักษณะการบริหารงาน ซึ่งได้
ทำการศึกษาใน 5 ปัจจัย ดังนี้

6.4.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และงาน
พิเศษที่ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถตลอดจนผู้ปฏิบัติรู้สึกภาคภูมิใจใน
งานนั้น

6.4.2 การบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองดูแล ความเชื่อถือไว้วางใจ
ความเป็นกันเอง และการกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชา

6.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความไว้วางใจ การให้
ความร่วมมือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อกัน การมีปฏิสัมพันธ์กันในบรรยากาศที่เป็นมิตร

6.4.4 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนที่

ได้จากการปฏิบัติงานทั้งในรูปของตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาบุตร เงินจูงใจ จำนวนวันลา จำนวนวันหยุดต่าง ๆ เป็นต้น

6.4.5 นโยบายการบริหารงานขององค์กร หมายถึง รูปแบบการบริหารของผู้บริหารภายในองค์กร ลักษณะภาวะผู้นำ สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กร รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าภายในองค์กร ก่อให้เกิดความผูกพันไม่คิดโยกย้ายไปจากหน่วยที่ปฏิบัติงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อนำปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการโยกย้ายออกนอกหน่วยของข้าราชการมา กำหนดเป็นแนวทางในการป้องกัน และลดอัตราการขอโยกย้ายออกนอกหน่วยของข้าราชการ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

7.2 เพื่อนำผลการวิจัยมานำเสนอผู้บังคับบัญชาในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของหน่วย

7.3 ผลจากการวิจัยสามารถนำมาใช้ในการเพิ่มระดับความผูกพันของข้าราชการ ตำรวจต่อองค์กรในอนาคต

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
2. ลักษณะการบริหารงานของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของความผูกพันในองค์กร

1.1 ความหมายความผูกพันในองค์กร

พจนานุกรมเวบสเตอร์ (อ้างถึงใน พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์, 2547:7)

ได้ให้ความหมายของคำ Commitment ว่าเป็น คำนามหมายถึง

1. ลักษณะของบุคคลที่มีความจริงใจและมุ่งมั่นไปสู่จุดมุ่งหมาย
2. อาการแสดงออกของบุคคล ถึงการผูกมัดตนเองให้ต้องมีการกระทำอย่าง

แน่นอน

3. ข้อผูกมัดตามสัญญาทางการเงิน
4. ข้อความที่เป็นข้อผูกมัด
5. การแสดงออกอย่างเป็นทางการของบุคคลอย่างที่เราจะเป็น

มีความหมายเดียวกับคำว่า Allegiance (ความสวามิภักดิ์) Loyalty (ความจงรักภักดี) Dedication (การอุทิศตัว)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต (อ้างถึงใน พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์, 2547:7) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

“ผูกพัน ก. มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ เป็นต้น; ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (การคลัง) ก่อหนี้สินผูกมัดรัฐบาลให้ต้องจ่ายในงบประมาณแผ่นดิน ต่อ ๆ ไป เช่น หนี้สินผูกพัน งบประมาณผูกพัน”

เมื่อรวมกับคำว่า “ความ” ในลักษณะที่เป็น คำนำหน้ากริยาหรือวิเศษเพื่อแสดงสภาพ (2541 : 231) เป็นคำว่า “ความผูกพัน” ก็จะเป็นอาการนาม หมายถึง สภาพที่มีความกังวลเพราะรักใคร่ สภาพที่ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันในองค์กรไว้ต่าง ๆ กันหลายทัศนะ ดังนี้

Mowday, Porter, and Steetrs (อ้างถึงใน ศศิธร อารีรักษ์, 2549 : 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กร และบุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจะมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และยอมรับในเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน และพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steers(1977 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏีวานิช, 2549 : 99) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรหมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

Kanter (1968 อ้างถึงใน ศศิธร อารีรักษ์, 2549 : 10) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันในองค์กร คือ ความเต็มใจของบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กร ที่จะดำรงสมาชิกภาพไว้ เป็นลักษณะของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม และมีทัศนคติที่สอดคล้องกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่จะเชื่อมโยงเอาลักษณะทางบุคลิกภาพ และความสนใจของบุคคลให้สอดคล้องกับองค์กร ส่งผลให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยจะแสดงออกมาในรูปของความพยายาม ความเสียสละเวลาและแรงงาน ความเต็มใจยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย เพื่อทำงานให้กับองค์กร

Hrebiniak และ Alutto (1972 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549 : 19) มีความเห็นว่าการผูกพันต่อองค์การ เป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปแบบของการลงทุนทางกาย และกำลังสติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์การ ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์การอื่น ๆ ในรูปค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

Mary Sheldon (1971 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549 : 19) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ทศนคติ หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งทศนคติ หรือความรู้สึกนี้จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ จะตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

Buchanan II (1974 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549 : 19-20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์การ (Identification) หมายถึงการยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Porter และ Steers (1983 อ้างถึงใน ทศนสิทธิ ทวีผลสมเกียรติ, 2548 : 8) กล่าวว่า ความผูกพันสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันที่กล่าวถึงพฤติกรรมประเภทหนึ่ง กล่าวคือ บุคคลจะเกิดความผูกพันโดยเขาถูกผูกมัดจากการกระทำที่ทาลงไปแล้ว หรือเขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ และเป็นที่ยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา ลักษณะที่สองเป็นความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) มองความผูกพันกว้างๆ ว่าคือทัศนคตินั้นเอง โดย

ความผูกพันถูกมองว่าเป็นสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรนั้น ๆ และกับจุดมุ่งหมายขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะคงสภาพการเป็นสมาชิกไว้ เพื่อที่จะช่วยให้จุดมุ่งหมายนั้นสำเร็จลุล่วงไป

Porter และคณะ (1974 อ้างถึงใน สมชีน นาคพลั้ง, 2547: 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างมั่นคง และการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยแสดงให้เห็นถึงลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

Robert March และ Hirochi Mannari (1977 อ้างถึงใน ปรานอม กิตติสุขภูธรธรรม, 2538 : 22) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงาน ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับ เป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

Joe and Bruce (1991 อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพราหมณ์, 2541 : 7) อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่า หมายถึง ความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่มีต่อองค์กร และงานที่ทำในลักษณะที่มีความจงรักภักดี ความเชื่อ และค่านิยมในองค์กรและงานที่ทำ ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ ความยินยอมทำตาม (Compliance) โดยความยินยอมทำตามหมายถึง การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กรและ การซึมซับค่านิยมขององค์กร คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549 : 20) ให้ความหมายคำว่าความผูกพันในองค์กรนั้น ว่าเป็นการเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกขององค์กร มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้าย

เปลี่ยนแปลงที่ทำงานที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กร และพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กร

อวยพร ประพจน์ธรรม (2537 อ้างถึงใน ทศนีสัทธี ทวีผลสมเกียรติ, 2548 : 9) ให้ความเห็นในเรื่องความผูกพันในองค์กรว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะละทิ้งองค์กรไป

วันวิสาข์ สุวรรณมณี (2547 อ้างถึงใน พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์, 2547 : 9) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่ยึดมั่นอยู่กับองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และรับรู้ถึงความจำเป็นที่บุคคลไม่อาจจะทิ้งองค์กรไป รวมทั้งมีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำ

จากความหมายและค่านิยมของความผูกพันในองค์กรที่นักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้นั้นสรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ดีให้กับองค์กร เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ยอมเสียสละบางอย่างเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์กร

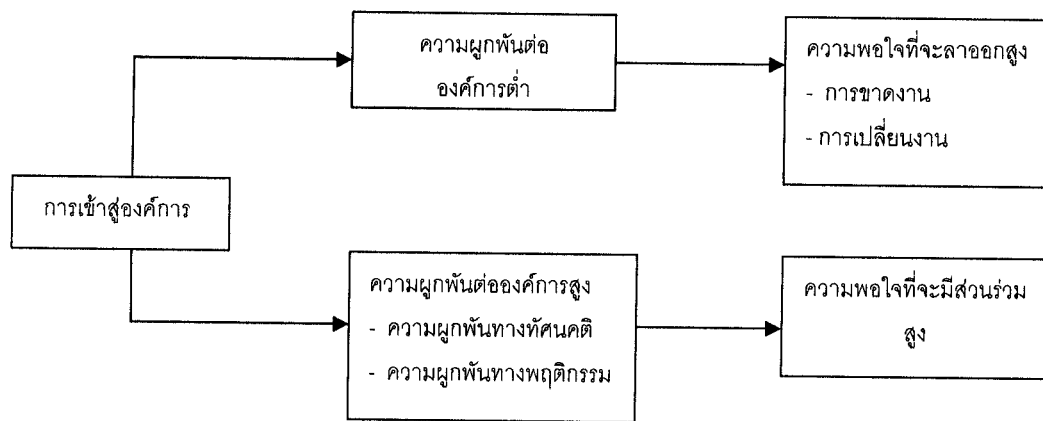
1.2 ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร

จากความหมายของความผูกพันในองค์กร แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในองค์กรนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ หรือไม่มีเลย นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันในองค์กร ดังนี้

Steers and Porter (1983 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549 : 28) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในองค์กร เพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกขององค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจ กล่าวคือ ความ

ผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุม เพราะสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การในภาครวมยังรวมถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้วย ส่วนความพึงพอใจนั้นเน้นเฉพาะในด้านของงานเท่านั้น โดยลักษณะและผลของความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกมากขึ้น แสดงได้ดังนี้

แผนภาพ ผลของความผูกพัน



ภาพที่ 2.1 แผนภาพ ผลของความผูกพัน

ที่มา : Richard M.steers และ Lyman W.Porter.Motivation and Work Behavior. (Tokyo : McGraw-Hill Internation Book Company, 1979 (อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549 : 28)

Mowday, Porter และ Duin (1973 อ้างถึงใน ทศน์สิทธิ์ ทวีผลสมเกียรติ, 2548 : 9) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การ เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันในองค์การ อันเนื่องจากการที่สมาชิกู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การด้วยนั่นเอง

Buchanan II (1974 อ้างใน ทศน์สิทธิ์ ทวีผลสมเกียรติ, 2548 : 9-10) มีความเห็นว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็้องค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมี

ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้ว ความผูกพันในองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบผลสำเร็จ

Steers (1977 อ้างถึงใน ทศนลิทธิ ทวีผลสมเกียรติ, 2548 : 10) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันในองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ที่สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันในองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่าง ช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 อ้างถึงใน พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ ,2547 : 11) กล่าวว่า ใจว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสูง พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธา ในเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเห็นว่าการคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ความรู้สึกผูกพันทำให้บุคคลรู้สึกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กร และมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

Newstorm and Davis (1983 อ้างถึงใน ทศนลิทธิ ทวีผลสมเกียรติ, 2548 : 27)

ได้เสนอว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง ซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรในด้านบวกและด้านลบ ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ระดับ ความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ความเหนียวแน่นเพิ่มขึ้น การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ - ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การแสดงพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - บุคคลคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้น - ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ - มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคคลจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคคลจะประเมินระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์การลดลง
3. ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคคลยอมรับในเป้าหมายขององค์การที่จะเพิ่มผลผลิต - มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพิ่มขึ้น - วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ - บุคคลขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ - บุคคลไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน - บุคคลจะทำผิดกฎหมาย และมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์การ

ภาพที่ 2.2 แสดงผลของความผูกพันต่อองค์การ

ที่มา : Newstorm and Davis, 1983 (อ้างถึงใน พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์, 2547 : 11)

Greenberg and Barom (1997 อ้างถึงใน ใน พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ ,2547 : 12) ระบุว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่มีการทำการศึกษากันอย่างกว้างขวาง เพราะความผูกพันของพนักงานต่อองค์การย่อมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การพิจารณาได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน
2. การเข้าออกจากงานของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ นานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ
3. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ การเสียสละ แรงกายและแรงใจเพื่อองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานและยินดีช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้ความช่วยเหลือ
4. ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จากการสำรวจทัศนคติของพนักงานพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักมีความสุขในการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงาน และมีชีวิตส่วนตัวที่มีความสุขมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549 : 561) กล่าวว่าความผูกพันในองค์การเป็นผลที่ต่อเนื่องจากการสร้างทีมงาน (Team Building) การสร้างทีมงานเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคลภายในกลุ่มงาน และภายในองค์การให้เกิดขึ้น โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและมีเป้าหมายเพื่อ

1. สร้างสปิริตของกลุ่ม ก่อให้เกิดเป็นความผูกพัน ความไว้วางใจ เชื่อใจ เปิดเผย และจริงใจต่อกันภายในกลุ่ม ภายในองค์การ
2. มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานร่วมกัน
3. มีการประสานงานความร่วมมือ
4. นำมาซึ่งการดำเนินกิจกรรมหรือดำเนินการให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ทั้งเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายขององค์การ

กล่าวโดยสรุปการสร้างทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์การ องค์การใดมีบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีการประสานงาน และทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดเป็นความรัก ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผูกพันต่อสถานที่ปฏิบัติงานหรือองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งตนเอง ของทีม และองค์การ

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ความผูกพันในองค์กรเปรียบเสมือน เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

ในการเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาวิจัยด้านความผูกพัน ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ เช่น ลักษณะขององค์กร, สภาพแวดล้อมภายในองค์กร, ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร, ค่านิยม เชื้อชาติ เป็นต้น ดังมีรายละเอียดดังนี้

March และ Simon (1958 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549 : 21) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กร โดยอธิบายด้วยทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ธรรมชาติของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความต้องการ
- 2) ความปรารถนา
- 3) ทักษะความรู้
- 4) ความคาดหวัง

Porter, et al. (อ้างถึงใน ศศิธร อารีรักษ์, 2549 : 13) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องการปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

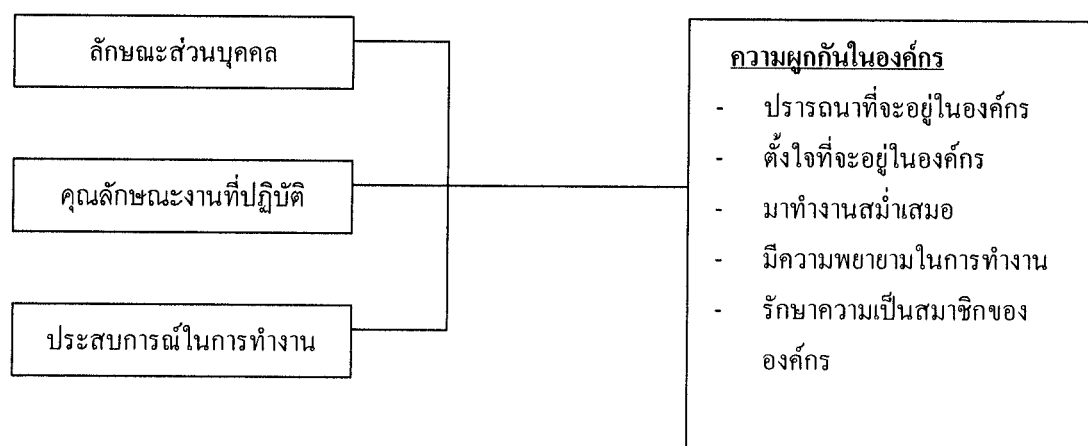
1. ปัจจัยด้านธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้นในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีค่านิยม มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพ และความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น
2. ปัจจัยด้านธรรมชาติของกลุ่มขององค์กร องค์กรมีการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร
3. ปัจจัยด้านธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

Steers (1977 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549 : 21) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

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

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

3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานภายในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Met Expectation) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance) และ ความรู้สึกว่าคุณองค์กรเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability) ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรดังแสดงในภาพตารางที่ 2.3

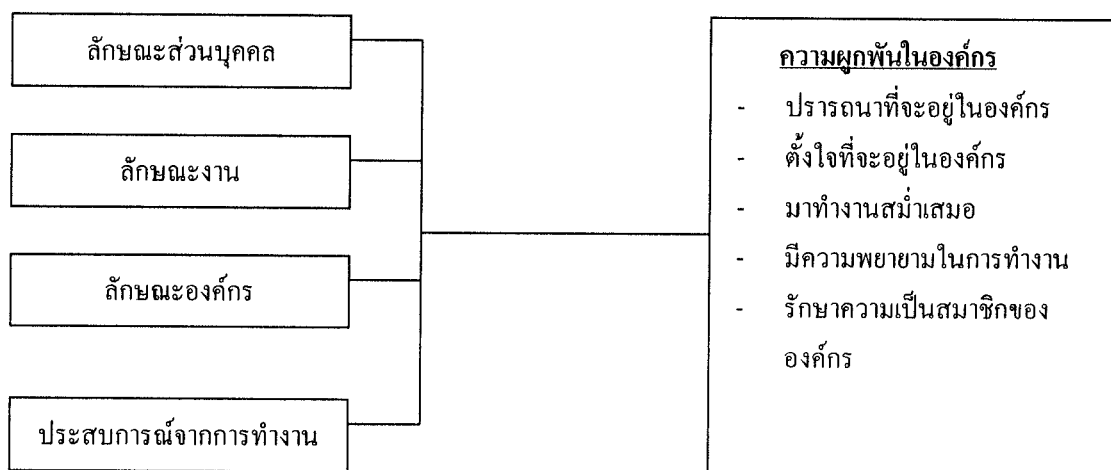


ภาพที่ 2.3 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ผลงานของ Steers (1977)

ต่อมา Mowday , Steers (1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรเพิ่มจาก Steers (1977) มีการเพิ่มปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร หรือโครงสร้างขององค์กรว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร Mowday และคณะ แบ่งปัจจัยออกเป็น 4 กลุ่ม

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) พบว่า อายุ ตำแหน่ง และความต้องการประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
2. ลักษณะงาน (Job or Role – Related Characteristics) พบว่า งานที่มีคุณค่านำไปสู่การเพิ่มความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ ความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพัน
3. ลักษณะองค์กร (Structural Characteristics) พบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์กร การกระจายอำนาจ ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงานและการควบคุมขององค์กร
4. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) เป็นแรงทางสังคม ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ทัศนคติของกลุ่มทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีสำคัญต่อองค์กร

ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีผลต่อความผูกพันในองค์กรดังแสดงในภาพตารางที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรผลงานของ Mowday , Steers และ Porter (1982)

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

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

Baron (1986 อ้างถึงใน กฤตวรรณ นวกุล, 2547 : 22) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่อยู่ในช่วงเวลานาน ความผูกพันของพนักงานเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงานมี 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือ ในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาใน

การทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าจะเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Porter และ Steers (1973 อ้างถึงใน ภรณี มหามานนท์, 2529 : 94) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์การว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์การ หรือจะออกจากองค์การมี 4 ประการ คือ

- 1) ปัจจัยด้านองค์การ เช่น อัตราค่าจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์การ
- 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน
- 3) ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท
- 4) ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในวิชาชีพ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 อ้างถึงใน ศศิธร อารีรักษ์, 2549 : 13) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือที่เรียกว่า Antecedents of Organizational Commitment อาจแบ่งออกได้เป็น 4 พวกใหญ่ ๆ

1. ลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น อายุ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) สมาชิกขององค์การที่มีอาวุโสทั้งอายุและอายุการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ระดับการศึกษา ก็พบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทางกลับ คือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ลักษณะความสัมพันธ์นี้อาจอธิบายได้ว่าเกิดจากเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรสูง และเมื่อไม่ได้รับตามที่ตนคาดหวังก็เกิดความผิดหวังและมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย คนที่มีการศึกษาสูงยังมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานจะไม่ลำบาก จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ปัจจัยในสวนที่เกี่ยวกับหน้าที่งานที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน คนที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถสูงพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมาก ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงานก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ถ้าหากหน้าที่หรือภาระที่ได้รับมอบหมายไม่ได้รับคำอธิบายที่ชัดเจน ก็อาจทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน หรือเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการที่ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมากเกินไป สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่เกี่ยวกับองค์กร หรือโครงสร้างขององค์กรที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน คนที่ทำงานและรู้สึกว่ามี การกระจายอำนาจมาก หน้าที่งานมีความสำคัญ กฎข้อบังคับขั้นตอนในการทำงานเขียนไว้ชัดเจน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้หรือได้รับน้อยกว่า

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างทำงานกับองค์กร ก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสบการณ์ในการทำงานที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กรว่า องค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์กรสูง ก็มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

โสภา ทวีทรัพย์มากอุดม (2533 : 33) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

- 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง
- 2) ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญ ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
- 3) ปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

4) ปัจจัยเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท

จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การนั้นมีหลายปัจจัยขึ้นอยู่กับตัวแปร หรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่สังเกตได้ว่าในบางปัจจัยที่นักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาวิจัย จะมีความคล้ายคลึงกัน เช่น ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ ปัจจัยลักษณะของงานในด้านการมีส่วนร่วมในงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ปัจจัยในด้านบทบาทของผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

2. ลักษณะการบริหารงานของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

2.1 ความเป็นมา

สถานการณ์ของประเทศในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2494 ปรากฏสถานการณ์ของประเทศเพื่อนบ้านรอบนอกประเทศไทย และในภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความไม่สงบเกิดขึ้น ขบวนการก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ มีการแทรกซึมเข้ามายังประเทศไทยตามเขตแนวชายแดน และสถานการณ์ได้เพิ่มทวีความรุนแรงเรื่อย ๆ รัฐบาลและกรมตำรวจในขณะนั้นจึงได้ร่วมกันพิจารณาภาวะการณ์ทางการเมือง และพิจารณาหาหนทางป้องกันที่จะมิให้เกิดความเสียหายต่อความสงบสุข และความมั่นคงปลอดภัยของชาติ และจากการพิจารณาแล้วมีความเห็นว่า หากใช้ตำรวจธรรมดาซึ่งมีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมซึ่งหน้าที่ปกติล้นมืออยู่แล้ว ส่วนการจะพิจารณาใช้กำลังทหารป้องกันประเทศ ก็จะมีผลกระทบกระเทือนต่อสัมพันธไมตรีระหว่างประเทศ เพราะประเทศรอบบ้านต่างมีประวัติศาสตร์การสู้รบแย่งชิงอำนาจมาโดยตลอด ประกอบกับการใช้กำลังทหารจะไม่มีผลคุ้มค่าทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง หรือให้การบริการแก่ประชาชนได้เหมือนเข้าราชการตำรวจหรือพลเรือน รัฐบาลและกรมตำรวจจึงได้พิจารณาตกลงใจว่าต้องจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ และหน่วยงานนี้ต้องมีคุณลักษณะเป็นทั้งทหาร ตำรวจ และพลเรือน เมื่อไม่มีภารกิจการรบก็ต้องปราบปรามอาชญากรรม และในขณะเดียวกันก็ต้องบริการประชาชนได้ ซึ่งคุณลักษณะทั้ง 3 ประการดังกล่าวถือว่าเป็นคุณสมบัติพิเศษของตำรวจตระเวนชายแดน (ตชด.) ซึ่งได้เริ่มสถาปนาเป็น ตำรวจรักษาดินแดน (รด.) เมื่อ

พ.ศ.2494 และได้พัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการบริหารหลายครั้งตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจุบันได้เปลี่ยนเป็นกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (บช.ตชด.) เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2497 มีภารกิจครอบคลุมทั่วประเทศ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 แบ่งเป็น กองบังคับการอำนวยการ กองบังคับการสนับสนุน กองบังคับการฝึกพิเศษ และกองบังคับการสวนปฏิบัติการ 5 กองบังคับการรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ โดยมีกองบังคับการอำนวยการ กองบังคับการสนับสนุน และกองบังคับการฝึกพิเศษ มีสถานที่ปฏิบัติงาน ตั้งอยู่เลขที่ 1279 ถนนพลโยธิน สามเสนใน พญาไท กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการและฝ่ายสนับสนุน ให้กับกองบังคับการปฏิบัติทั้ง 5 กองบังคับการ

วิสัยทัศน์

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยงานเฉพาะทางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความเชี่ยวชาญในการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาความมั่นคงของรัฐในพื้นที่ชายแดน

พันธกิจ

1. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะอย่างมีประสิทธิภาพ สมพระเกียรติและรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาด้านสถานการณ์ความมั่นคงของรัฐ ในพื้นที่ชายแดน
3. รักษาความสงบเรียบร้อยป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ
4. พัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคงของรัฐ
5. สนองงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
6. ดำรงความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านในระดับพื้นที่
7. พัฒนาหน่วยและระบบบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

1. พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคาม
2. ประชาชนได้รับความคุ้มครองอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

วัฒนธรรมองค์กร

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้ข้าราชการทุกนายที่เป็นตำรวจตระเวนชายแดนได้ยึดปฏิบัติตามอุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดน ดังนี้

1. เติบโตและดำรงรักษาไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเอกลักษณ์ของความเป็นไทย รักษาไว้ซึ่งระบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
2. ความอยู่รอดของชาติและความผาสุกของประชาชน อยู่เหนือชีวิตและความเหนียวยาก ของตำรวจตระเวนชายแดน
3. ตำรวจตระเวนชายแดนทุกนาย จะต้องมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ประหยัด ขยันหมั่นเพียร มีคุณธรรม รับผิดชอบต่อประชาชน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม สามารถพึ่งตนเองได้

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การพิทักษ์ รักษา และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเฝ้าระวังชายแดน

กลยุทธ์ที่ 3 การรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ชายแดน

กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

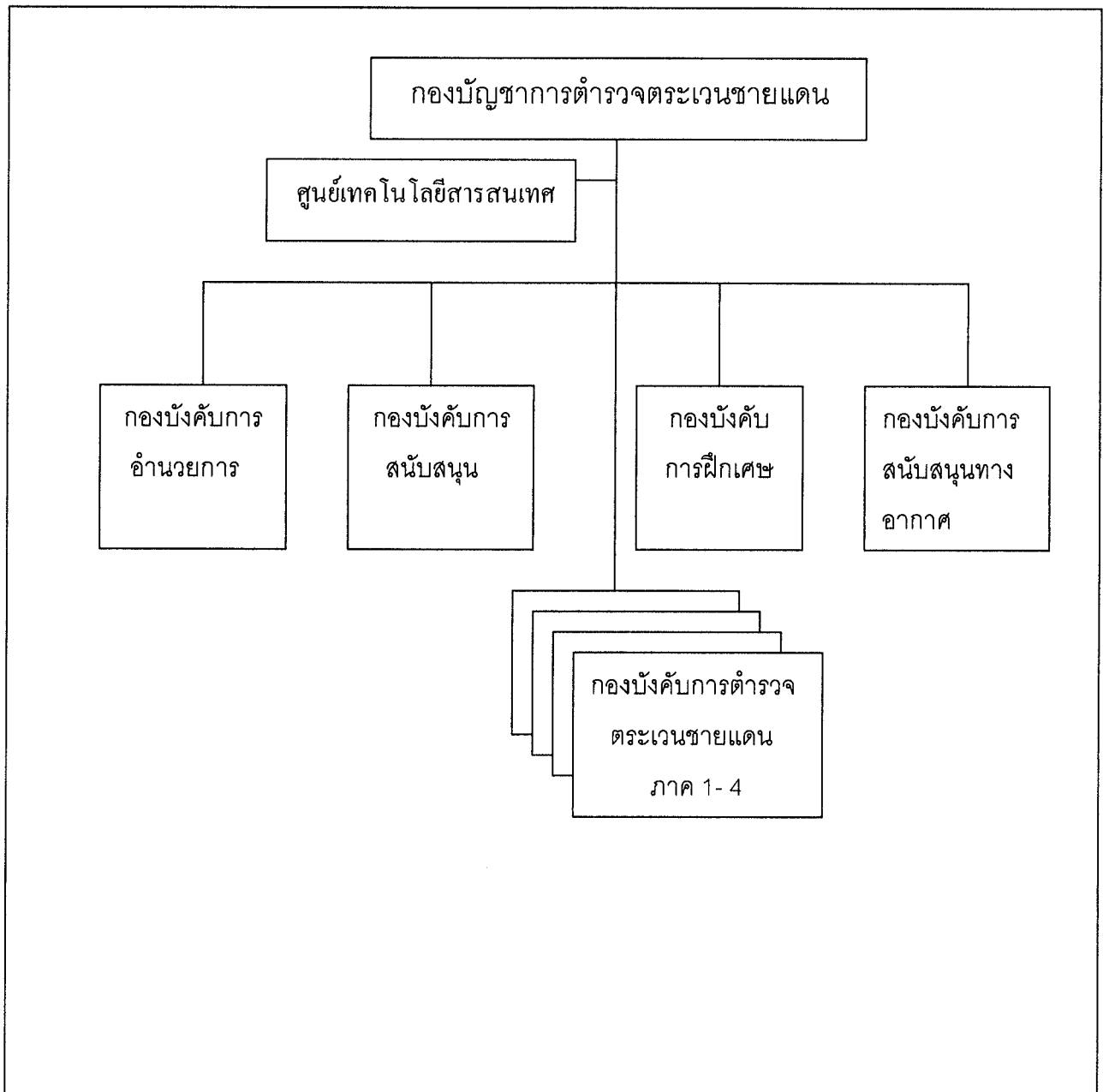
กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาองค์กร

2.2 โครงสร้างการบริหารองค์กร

ปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการปรับโครงสร้างจัดหน่วยงานใหม่ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 ในส่วนของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนก็มีการปรับเปลี่ยนใหม่ตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2548 เป็นต้นมา ถึงแม้บทบาทภารกิจหน้าที่ของตำรวจตระเวนชายแดนได้ถูกปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป แต่สิ่งหนึ่งที่ยังคงอยู่ ก็คือ เป็นหน่วยงานที่ถูกจัดตั้งขึ้นตามแนวความคิด ให้เป็นหน่วยงาน ที่มีหน้าที่ป้องกันและรักษาสถานการณ์ชายแดน ที่สามารถใช้กำลังตำรวจอย่างหน่วยทหารขนาดเล็ก รักษา

กฎหมายในหน้าที่ของตำรวจ และพัฒนาช่วยเหลือประชาชนเพื่อเสริมความมั่นคงในพื้นที่ชายแดน หรือพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง

กองบัญชาตำรวจตระเวนชายแดน แบ่งส่วนราชการออกเป็น 8 กองบังคับการ และ 1 ศูนย์ ได้แก่ 1) กองบังคับการอำนวยการ 2) กองบังคับการสนับสนุน 3) กองบังคับการฝึกพิเศษ 4) กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ 5) กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1 – 4 6) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดโครงสร้างองค์กรเป็นไปตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา กองบังคับการอำนวยการ, กองบังคับการสนับสนุน, กองบังคับการฝึกพิเศษ และศูนย์สารสนเทศ เป็นหน่วยงานส่วนอำนวยการสนับสนุน และเป็นสำนักงานบริหาร ตั้งอยู่ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) มีหน้าที่อำนวยการและให้การสนับสนุนด้านการบริหารจัดการทรัพยากรให้กับหน่วยกองบังคับการส่วนภูมิภาคซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการ แบ่งความรับผิดชอบเป็นภูมิภาคครอบคลุมพื้นที่ทุกจังหวัด ดังผังโครงสร้างองค์กร แสดงในภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ผังโครงสร้างองค์กร กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ที่มา : www.bpp.go.th ศูนย์สารสนเทศกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความผูกพันในองค์กร สามารถประมวลสาระสำคัญของผลงานวิจัย ดังนี้

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานสำนักงาน สายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยเพศชายมีความผูกพันมากกว่าเพศหญิง ส่วน อายุ สถานภาพการสมรส อายุการทำงานในองค์กร ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และยังพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความชัดเจนในกฎระเบียบ ความน่าเชื่อถือขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษกร ดวงสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในธุรกิจปิโตรเลียม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงาน ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสพการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์สูงกับความผูกพันต่อองค์การ

สุกานดา ศุภคติสันต์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี ส่วนลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสพการณ์ขณะปฏิบัติงานกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

นันทนา ผ่องแสงชัย (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยลักษณะงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การคือ ตัวแปรด้านความมีอิสระในงาน และความก้าวหน้าในงานที่สัมพันธ์กันอย่างมากมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรด้านความหลากหลายของงาน และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังต่อองค์กร ซึ่งสัมพันธ์กับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กัลยา ทั้รรอด (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงมีความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรสูง มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความรู้สึกว่างค์กรฟังฟังได้ และคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

วณิพันธ์ ฉัตรเนตร (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัท เจ เอส แอล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่อยู่ภายใต้สายการบังคับบัญชาของกรรมการผู้จัดการ มีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พลตรี สมเกียรติ มาสมบุญ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของข้าราชการ กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้แก่ ความมีชื่อเสียงและเชื่อถือได้ขององค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่ฟังได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง

จากองค์กร ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือนและสิทธิประโยชน์โดยภาพรวม บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

อารยา วลัยไชย (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของ พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีระดับความผูกพันสูง ส่วนความภาคภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร และความเชื่อมั่น ศรัทธาในนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และรางวัลค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พิมลรัตน์ สมบูรณ์ธนผล (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของอัตมโนทัศน์ในการทำงานและค่านิยมในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานคนไทยและคนญี่ปุ่น ศึกษากรณีบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานคนไทยและคนญี่ปุ่นที่มีอัตมโนทัศน์ในการทำงานสูงและค่านิยมในการทำงานดี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอัตมโนทัศน์ในการทำงานต่ำและค่านิยมในการทำงานไม่ดี ด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานญี่ปุ่นมีต่ำกว่าพนักงานคนไทยในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร สำหรับตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล อัตมโนทัศน์ในการทำงานและค่านิยมในการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทยและพนักงานคนญี่ปุ่น ได้เพียงบางส่วน ตัวแปรเชื้อชาติเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้

สมชื่น นาคพลัง และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด และแนวทางที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ระยะเวลาและประสบการณ์รวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร แต่ลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงานกับองค์กร และลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร

พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาฯ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทสหฟาร์ม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทสหฟาร์ม จำกัดมีระดับความผูกพันในงานระดับมาก ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้าน เพศ อายุ आयुงานและระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานของพนักงาน ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ สายงาน ลักษณะการมอบหมายงาน รูปแบบการบังคับบัญชา และ ลักษณะการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานของพนักงาน

สุภาพร สุริยาวงศ์, พิจิตรา พุทธา, ศิริกุล ไชแก้ว (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ และความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรของบริษัท เอกรัฐวิศวรรรม จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทฯ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันที่ พนักงานมีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयुงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันไม่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานและ ความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรแตกต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร

พ.ต.อ.ธิติวัดณ์ แจ่มศักดิ์ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและ พลังงานทหาร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างน้อย เมื่อพิจารณาปัจจัยเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กร ประกอบด้วย ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การความมีชื่อเสียงและความเชื่อถือได้ขององค์การ ความ คาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และ ความรู้ว่างค์การเป็นที่พึ่งได้ ล้วนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก กล่าวคือ ถ้าปัจจัยเหล่านี้ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง ให้สอดคล้องกับความต้องการ ระดับความผูกพันต่อองค์การจะยิ่งสูงขึ้น

ทัศนสิทธิ์ ทวีผลสมเกียรติ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ลีโอ ทรานสปอร์ต คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ในด้าน เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส มี ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ในส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรพบว่า พนักงานที่

มีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อปัจจัยในด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการมีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันตามลำดับเรียง จากมากไปหาน้อยคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ

ศศิธร อารีรักษ์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการยุทธวิธีรักษากำลังคนและเสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3 วิธีการศึกษา

ผู้ศึกษา วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (ส่วนกลาง) เป็นการวิจัยเชิงเหตุผล มีขั้นตอนวิธีการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาคือ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติงานด้านฝ่ายอำนวยการ (ส่วนกลาง) ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 1279 ถนนพลโยธิน สามเสนใน พญาไท กรุงเทพมหานคร ระดับตั้ง ผู้บังคับหมู่ – ระดับสารวัตร ช่วงเวลาในการรวบรวมข้อมูล 1ส.ค.- ก.ย. 2550 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 601 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่าง ตามหลัก 25 เปอร์เซ็นต์ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ซึ่งจากการคำนวณโดยใช้สูตรมาตรฐาน ได้ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 7 เปอร์เซ็นต์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นที่ผู้วิจัยได้พบเห็น โดยได้กำหนด

แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างเป็นทั้งแบบปลายปิด (Close-ended Questions) และคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส อายุราชการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และนโยบายการบริหารขององค์กร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการ การตรวจสอบความถูกต้องแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดสอบกับกลุ่มผู้ทดสอบที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง (pretest) จำนวน 20 ฉบับ เพื่อตรวจสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวิจัย นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (value reliability) โดยใช้วิธีการหาความสอดคล้องภายใน วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance) และนำคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารวมทั้งหมดเท่ากับ 0.9548 โดยมีค่าความเชื่อมั่นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเท่ากับ 0.8518 ค่าความเชื่อมั่นด้านการบังคับบัญชาเท่ากับ 0.8762 ค่าความเชื่อมั่นด้านเงินเดือนและสวัสดิการเท่ากับ 0.8354 ค่าความเชื่อมั่นด้านนโยบายการบริหารองค์กรเท่ากับ 0.9553 ค่าความเชื่อมั่นด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเท่ากับ 0.7180 ค่าความเชื่อมั่นปัจจัยลักษณะการบริหารงานโดยรวมเท่ากับ 0.9457 และค่าความเชื่อมั่นความผูกพันในองค์กรเท่ากับ 0.8993

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการในช่วงเดือนสิงหาคม – กันยายน 2550 ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้บัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยมีหนังสือนำเรียนจากทางมหาวิทยาลัยในการขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อขอข้อมูล แล้วจึงได้นำแบบสอบถามแจกจ่ายไปตามกองต่างๆ งานต่างๆ ภายในฝ่ายอำนวยการ (ส่วนกลาง) จำนวน 150 ชุด และ

เก็บคืนได้ครบตามจำนวน จากนั้นได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลพร้อมการให้ค่าคะแนนแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อถามเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล และตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านต่างๆ เป็นการวัดในระดับกลุ่ม ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลทั้งหมดแล้วนับจำนวนแต่ละกลุ่มในแต่ละรายการ

ตอนที่ 3 ข้อถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ซึ่งกำหนดระดับความความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ

- | | |
|-----------|---------------------------|
| 5 หมายถึง | ผูกพันในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ผูกพันในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | ผูกพันในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ผูกพันในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | ผูกพันในระดับมีน้อยที่สุด |

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มา และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนแล้ว นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาลงรหัสเพื่อเตรียมนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

4.1 สถิติเชิงพรรณนา(descriptive statistics) เป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ในส่วนของ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน ระดับชั้นยศ และระดับตำแหน่ง และใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของปัจจัยลักษณะการบริหารงานและความผูกพันในองค์กร เพื่ออธิบายข้อมูลที่เป็นระดับความคิดเห็น

4.2 สถิติเชิงอนุมาน(inferential statistics) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบแบบที สำหรับการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความผูกพันในองค์กร และทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน ระดับชั้นยศ และระดับตำแหน่ง สำหรับการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร และทดสอบความแตกต่างของระดับปัจจัยลักษณะการบริหารงานกับความผูกพันในองค์กร โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

ทั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐาน เกณฑ์การแปลความหมายระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนจะมีระดับของคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมีช่วงคะแนนต่างกัน 0.80 ดังนี้

<u>ระดับคะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ความหมาย</u>
4.21 – 5.00	มีความผูกพันมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความผูกพันมาก
2.61 – 3.40	มีความผูกพันปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผูกพันน้อย
1.00 – 1.80	มีความผูกพันน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการตำรวจ
ตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น
4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ลักษณะการบริหารงาน
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน ระดับชั้นยศ และระดับ ตำแหน่ง รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 150)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	115	76.67
หญิง	35	23.33
อายุ		
20 – 30 ปี	28	18.67
31 – 40 ปี	56	37.33
41 – 50 ปี	40	26.67
51 ปี ขึ้นไป	26	17.33
สถานภาพสมรส		
โสด	53	35.33
สมรส	87	58.00
หย่าหรือหม้าย	10	6.67
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	46.00
ปริญญาตรี	71	47.33
สูงกว่าปริญญาตรี	10	6.67

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 150)	ร้อยละ (100.00)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	46.00
ปริญญาตรี	71	47.33
สูงกว่าปริญญาตรี	10	6.67
รายได้ต่อเดือน		
ตั้งแต่ 5,000 – 10,000 บาท	20	13.33
ตั้งแต่ 10,001 – 15,000 บาท	51	34.00
ตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท	42	28.00
ตั้งแต่ 20,001 – 25,000 บาท	28	18.67
ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป	9	6.00
ระยะเวลาทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	21	14.00
5 – 10 ปี	18	12.00
11 – 15 ปี	42	28.00
15 ปีขึ้นไป	69	46.00
ระดับชั้นยศ		
ส.ต.ต. - ส.ต.อ.	30	20.00
จ.ส.ต. - ด.ต.	83	55.33
ร.ต.ต. - ร.ต.อ.	13	8.67
พ.ต.ต. ขึ้นไป	24	16.00
ระดับตำแหน่ง		
ผู้บังคับหมู่	113	75.33
รองสารวัตร	12	8.00
สารวัตรขึ้นไป	25	16.67

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 76.67 เป็นเพศชาย และร้อยละ 23.33 เป็นเพศหญิง

ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 37.33 มีอายุ 31 – 40 ปี รองลงมามีอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 26.67

ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 58.00 มีสถานภาพสมรส รองลงมามีสถานภาพโสด ร้อยละ 35.33

ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.33 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมามีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 46.00

ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 34.00 มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท รองลงมามีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 28.00 และร้อยละ 18.67 มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท

ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 46.00 ทำงานมานาน 15 ปีขึ้นไป รองลงมาทำงานมานาน 11 – 15 ปี ร้อยละ 28.00 และ ร้อยละ 14.00 ทำงานมาต่ำกว่า 5 ปี

ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 55.33 มียศ จ.ส.ต. - ด.ต. รองลงมามียศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ ร้อยละ 20.00 และร้อยละ 16.00 มียศ พ.ต.ต. ขึ้นไป

ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 75.33 มีตำแหน่งผู้บังคับหมู่ รองลงมามีระดับตำแหน่งสารวัตรขึ้นไป ร้อยละ 16.67

ตอนที่ 2 ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะการบริหารงานประกอบด้วยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน

ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.68	0.71	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.57	0.70	มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.18	0.74	ปานกลาง
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร	3.35	0.72	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.61	0.77	มาก
ปัจจัยลักษณะการบริหารงานโดยรวม	3.47	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่ามัชฌิมของความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานโดยรวม เท่ากับ 3.47 ซึ่งหมายความว่า เห็นด้วยในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เห็นด้วยในระดับมากกับปัจจัยลักษณะบริหารงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.61 และด้านการบังคับบัญชา มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.57

และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ในระดับปานกลางกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารองค์กร มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.35 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.18

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
งานในตำแหน่งที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.73	0.89	มาก
สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิด ริเริ่มในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.67	0.93	มาก
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.59	0.91	มาก
งานที่ทำอยู่ เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษา หา ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.60	1.00	มาก
รู้สึกว่าการดำเนินงานนี้ (กองบัญชาการ) เป็นสถานที่ ที่เหมาะสมที่จะทำงาน (ที่ตั้ง สิ่งแวดล้อม)	3.80	1.04	มาก
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม	3.68	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมในระดับมาก มีค่ามัชฌิมเท่ากับ
3.68 โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากในส่วนของรู้สึกว่าการดำเนินงานนี้ (กองบัญชาการ) เป็น
สถานที่ที่เหมาะสมที่จะทำงาน (ที่ตั้ง สิ่งแวดล้อม) มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.80 รองลงมาคืองาน
ในตำแหน่งที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.73 สามารถใช้
ความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.67
งานที่ทำอยู่ เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.60
และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.59

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถเข้าพบกับ ผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.91	0.88	มาก
ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลการทำงานอย่าง เคร่งครัด	3.81	0.77	มาก
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิการความ เป็นอยู่อย่างใกล้ชิด	3.34	1.09	ปานกลาง
เมื่อมีการทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชา ลงโทษตามความเป็นจริงและตาม ลักษณะความผิด	3.43	0.90	มาก
การมอบหมายงานถูกต้อง ชัดเจนและ เสมอภาค	3.35	1.02	ปานกลาง
ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาโดยรวม	3.57	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านการบังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.57 โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากในส่วนของเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถเข้าพบกับผู้บังคับบัญชาได้เสมอ มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชากำกับดูแลการทำงานอย่างเคร่งครัด มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.81 และเมื่อมีการทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาลงโทษตามความเป็นจริงและตามลักษณะความผิด มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.43

และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านการบังคับบัญชาโดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในส่วนของมอบหมายงานถูกต้อง ชัดเจนและเสมอภาค มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.35 และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิการความเป็นอยู่อย่างใกล้ชิด มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.34

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
เงินเดือนประจำที่ได้รับพอเพียงต่อการดำรงชีพ	2.87	1.04	ปานกลาง
คิดว่าการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรม	3.07	1.08	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้อย่างเหมาะสมเพียงพอ	3.15	0.97	ปานกลาง
จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ของหน่วย ตรงกับความต้องการตัวเองและครอบครัว	3.03	1.00	ปานกลาง
ได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท จากหน่วยงาน	3.77	0.93	มาก
ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวม	3.18	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.18 โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากในส่วนของ การได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินทุกประเภทจากหน่วยงาน มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.77

และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในส่วนของหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้อย่างเหมาะสมเพียงพอ มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.15 รองลงมาคือคิดว่าการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรม มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.07 จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ของหน่วย ตรงกับความต้องการตัวเองและครอบครัว มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.03 และเงินเดือนประจำที่ได้รับพอเพียงต่อการดำรงชีพ มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 2.87

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ผู้บริหารมีการมอบอำนาจการตัดสินใจ ตามสายงานและสายการบังคับบัญชา	3.55	0.84	มาก
ผู้บริหารพิจารณาอบหมายหน้าที่ตาม ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.36	0.85	ปานกลาง
ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการ ศึกษาต่อการฝึกอบรม ด้งานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	3.29	0.93	ปานกลาง
ผู้บริหารมีนโยบายบริหารจัดการด้าน กำลังพล ที่ชัดเจนเป็นธรรม ยึดหลักนิติ ธรรมและสิทธิมนุษยชน	3.14	0.94	ปานกลาง
ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ ต่อผลของการ ตัดสินใจด้านการบริหารองค์กร	3.38	0.87	ปานกลาง
ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารองค์กร โดยรวม	3.35	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านนโยบายการบริหารองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่า
มัชฌิมเท่ากับ 3.35 โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากในส่วนของผู้บริหารมีการมอบอำนาจการ
ตัดสินใจตามสายงานและสายการบังคับบัญชา มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.55

และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านนโยบายการบริหารองค์กรมี
ความคิดเห็นในระดับปานกลางในส่วนของผู้บริหารมีความรับผิดชอบ ต่อผลของการตัดสินใจ
ด้านการบริหารองค์กร มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือผู้บริหารพิจารณาอบหมายหน้าที่
ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.36 ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุน
และส่งเสริมด้านการ ศึกษาต่อการฝึกอบรม ด้งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีค่า
มัชฌิมเท่ากับ 3.29 และผู้บริหารมีนโยบายบริหารจัดการด้านกำลังพล ที่ชัดเจนเป็นธรรม ยึด
หลักนิติธรรมและสิทธิมนุษยชน มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.14

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือใน การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.79	0.86	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน	3.81	0.81	มาก
เพื่อนร่วมงานมีส่วนกระตุ้นให้มีกำลังใจในการ ทำงาน	3.59	0.90	มาก
เพื่อนร่วมงานในองค์กรไม่มีการแบ่งพรรค แบ่ง พวก ให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน	3.23	1.18	ปานกลาง
เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถขอความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.61	0.89	มาก
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวม	3.61	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมในระดับมาก มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.61 โดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากในส่วนของเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.79 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เสมอ มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.61 และเพื่อนร่วมงานมีส่วนกระตุ้นให้มีกำลังใจในการทำงาน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.59

และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในส่วนของเพื่อนร่วมงานในองค์กรไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.23

ตอนที่ 3 ความผูกพันในองค์กร

การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กร รายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันในองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปรผล
เต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.06	0.85	มาก
คิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่ตนเองและข้าราชการในองค์กรต้องร่วมมือกันแก้ไข	3.97	0.89	มาก
มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่า เป็นข้าราชการในองค์กรนี้	4.09	0.85	มาก
มักพูดถึงคุณลักษณะเด่น คุณความดีขององค์กรให้เพื่อน ๆ หรือคนอื่นฟังเสมอ	3.79	0.92	มาก
พร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.03	0.93	มาก
พอใจที่จะทำงานเกินเวลาปกติให้กับองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	3.83	0.90	มาก
คิดว่าหน่วยงานเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในบรรดาองค์กรที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน	3.81	1.01	มาก
มีโอกาสเปลี่ยนแปลงงานเพื่อสิ่งที่ดีกว่าแต่ยังเลือกทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป	3.59	1.11	มาก
ตัดสินใจถูกต้องที่เลือกองค์กรนี้เป็นที่ทำงาน	3.89	0.98	มาก
หน่วยงานมีส่วนในการสร้างชื่อเสียง เกียรติยศชื่อเสียง และศักดิ์ศรีในชีวิตการทำงานของตนเอง	3.92	0.96	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.90	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่ามัชฌิมของความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวม มีค่าเท่ากับ 3.90 ซึ่งหมายความว่า มีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากในส่วนของมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่า เป็นข้าราชการในองค์กรนี้ มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 4.06 พร้อมทั้งจะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 4.03 คิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่ตนเองและข้าราชการในองค์กรต้องร่วมมือกันแก้ไข มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.97 หน่วยงานมีส่วนในการสร้างชื่อเสียง เกียรติยศชื่อเสียง และศักดิ์ศรีในชีวิตการทำงานของตนเอง มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.92 ตัดสินใจถูกต้องที่เลือกองค์กรนี้เป็นที่ทำงาน มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.89 พอใจที่จะทำงานเกินเวลาปกติให้กับองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.83 คิดว่าหน่วยงานเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในบรรดาองค์กรที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.81 มักพูดถึงคุณลักษณะเด่น คุณความดีขององค์กรให้เพื่อน ๆ หรือคนอื่นฟังเสมอ มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.79 และมีโอกาสเปลี่ยนแปลงงานเพื่อสิ่งที่ดีกว่าแต่ยังเลือกทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.59

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานของระดับความผูกพันในองค์กร ข้อมูลทั่วไปที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร และความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติ Chi Square และส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างใช้ ใช้สถิติ t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One Way ANOVA) 4.9 – 4.11

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีระดับความผูกพันในองค์กร ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความผูกพันในองค์กร

Test Value = ความผูกพันในระดับปานกลาง(3)					
t	df	Sig.	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
14.908	149	0.000*	0.898	0.78	1.02

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในองค์กร มากกว่าระดับปานกลาง ซึ่งระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.90

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงความแตกต่างของระดับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามเพศ

เพศ	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ระดับความผูกพันในองค์กร	3.92	0.75	3.81	0.70	0.882	0.414

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างที่เพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงความแตกต่างของระดับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	1.58	3	0.53	0.967	0.410
	ภายในกลุ่ม	79.51	146	0.54		
	รวม	81.09	149			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	1.92	2	0.96	1.783	0.172
	ภายในกลุ่ม	79.17	147	0.54		
	รวม	81.09	149			
ระดับการศึกษาสูงสุด	ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.326	0.722
	ภายในกลุ่ม	80.73	147	0.55		
	รวม	81.09	149			
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	5.96	4	1.49	2.876	0.025*
	ภายในกลุ่ม	75.13	145	0.52		
	รวม	81.09	149			
ระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	2.60	3	0.87	1.613	0.189
	ภายในกลุ่ม	78.49	146	0.54		
	รวม	81.09	149			
ระดับชั้นยศ	ระหว่างกลุ่ม	4.18	3	1.39	2.643	0.052
	ภายในกลุ่ม	76.91	146	0.53		
	รวม	81.09	149			
ระดับตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	5.03	2	2.52	4.864	0.009*
	ภายในกลุ่ม	76.06	147	0.52		
	รวม	81.09	149			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน และระดับชั้นยศ แตกต่างกัน มีมีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	5,000 – 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	25,001 บาทขึ้นไป
		3.59	3.89	3.79	4.24	4.08
5,000 – 10,000 บาท	3.59		-0.30	-0.20	-0.65*	-0.49
10,001 – 15,000 บาท	3.89			0.10	-0.35*	-0.19
15,001 – 20,000 บาท	3.79				-0.45*	-0.29
20,001 – 25,000 บาท	4.24					0.16
25,001 บาทขึ้นไป	4.08					

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีระดับความผูกพันในองค์กร มากกว่าผู้ที่มีรายได้ 5,000 - 20,000 บาท

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ผู้บังคับหมู่	รองสารวัตร	สารวัตรขึ้นไป
		3.89	3.40	4.18
ผู้บังคับหมู่	3.89		0.49*	-0.30
รองสารวัตร	3.40			-0.78*
สารวัตรขึ้นไป	4.18			

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งรองสารวัตร มีระดับความผูกพันในองค์กร น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งผู้บังคับหมู่ และผู้ที่มีตำแหน่งสารวัตรขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการ ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานกับระดับความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	17.44	2	8.72	20.139	0.000*
	ภายในกลุ่ม	63.65	147	0.43		
	รวม	81.09	149			
ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	13.70	2	6.85	14.936	0.000*
	ภายในกลุ่ม	67.39	147	0.46		
	รวม	81.09	149			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	12.72	2	6.36	13.670	0.000*
	ภายในกลุ่ม	68.37	147	0.47		
	รวม	81.09	149			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	13.87	2	6.93	15.160	0.000*
	ภายในกลุ่ม	67.22	147	0.46		
	รวม	81.09	149			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.77	2	5.39	11.259	0.000*
	ภายในกลุ่ม	70.32	147	0.48		
	รวม	81.09	149			
ปัจจัยลักษณะการบริหารงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	17.09	2	8.55	19.632	0.000*
	ภายในกลุ่ม	64.00	147	0.44		
	รวม	81.09	149			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานกับระดับความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน	ความผูกพันในองค์กร		
	\bar{X}	S.D.	การแปรผล
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ			
น้อย	2.74	1.32	ปานกลาง
ปานกลาง	3.60	0.71	มาก
มาก	4.15	0.57	มาก
ด้านการบังคับบัญชา			
น้อย	3.41	1.33	มาก
ปานกลาง	3.60	0.70	มาก
มาก	4.17	0.55	มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			
น้อย	3.44	0.94	มาก
ปานกลาง	3.84	0.58	มาก
มาก	4.27	0.64	มากที่สุด
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร			
น้อย	3.30	1.10	ปานกลาง
ปานกลาง	3.75	0.64	มาก
มาก	4.24	0.58	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน			
น้อย	3.69	0.63	มาก
ปานกลาง	3.59	0.77	มาก
มาก	4.14	0.63	มาก
ปัจจัยลักษณะการบริหารงานโดยรวม			
น้อย	3.36	1.61	ปานกลาง
ปานกลาง	3.56	0.68	มาก
มาก	4.22	0.55	มากที่สุด

ระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร อยู่ในระดับมาก มีความผูกพันในองค์กรในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับน้อย มีความผูกพันในองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันในองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีความผูกพันในองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$)

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการ

จากแบบสอบถามปลายเปิด ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ได้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดซึ่งผู้ศึกษาได้ประมวลประเด็นที่น่าสนใจไว้ดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการ	จำนวน	ร้อยละ
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
1. กำหนดลักษณะงานให้ชัดเจนให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล	17	23.61
2. มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ	9	12.50
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติควรมีความชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน	12	16.67
4. ควรได้รับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มากกว่าเดิม	2	2.78
5. มอบหมายงานให้ตรงกับระดับตำแหน่ง	11	15.28
6. มีการปรับปรุงอุปกรณ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3	4.17
7. มีการประชาสัมพันธ์ผลงานของหน่วยงานอยู่เสมอ	2	2.78
8. ควรมีการให้โอกาสทำงานหลายด้านเพื่อจะได้รับความรู้ในสิ่งที่ไม่เคยรู้	3	4.17
9. ควรมีลักษณะการปฏิบัติงานในแนวทางเดียวกัน	3	4.17
10. ควรมีการส่งเสริมให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมทั้งจากภายในและภายนอก	5	6.94
11. ควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ทำหน้าที่อย่างมีระบบแบบแผนที่แน่นอน	5	6.94
รวม	72	100.00

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการ	จำนวน	ร้อยละ
- ด้านการบังคับบัญชา		
1. ควรใช้หลักธรรมาภิบาล	13	16.67
2. ควรที่การบังคับบัญชาที่ยืดหยุ่น	10	12.82
3. ผู้บังคับบัญชาควรมีจิตใจที่แจ่มใสอยู่เสมอ มีเมตตาให้การปกครอง	7	8.97
4. ควรมีสายบังคับบัญชาอย่างมีระบบ	6	7.69
5. ผู้บังคับบัญชาควรมีการให้แนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4	5.13
6. มีการบังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	12	15.38
7. ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	15	19.23
8. ผู้บังคับบัญชาควรมีการเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีอคติ	11	14.10
รวม	78	100.00
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน		
1. ควรมีความสามัคคีมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มากกว่านี้	4	26.67
2. มีการจัดกิจกรรมร่วมกันบ่อยมากขึ้นเช่น การสังสรรค์	2	13.33
3. เพื่อนร่วมงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน	2	13.33
4. ร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้มากกว่าเดิม	4	26.67
5. ปลุกฝังจิตสำนึกอันดีงาม	3	20.00
รวม	15	100.00

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการ	จำนวน	ร้อยละ
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ		
1. ควรเพิ่มสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้มากกว่านี้	27	50.94
2. ปรับปรุงด้านเงินเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	19	35.85
3. สามารถกู้เงินเพื่อการศึกษาของตนเองได้	7	13.21
รวม	53	100.00

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา :
ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ผู้ศึกษาสรุปผล
การศึกษาเป็น 3 ประเด็นคือ 1) สรุปการศึกษา 2) อภิปรายผล 3) ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

ผู้ศึกษาขอสรุปผลการศึกษาเป็น 3 หัวข้อ คือ 1) วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ
วิจัย 2) วิธีดำเนินการศึกษา 3) ผลการศึกษา ดังจะกล่าวในรายละเอียดดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจตระเวน
ชายแดน

1.1.2 เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ
ผูกพันในองค์กรของข้าราชการกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการที่จะทำให้ ข้าราชการกองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดนเกิดความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยัง
ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง(กรุงเทพมหานคร) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง
ตอบแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 150 ฉบับ จากนั้นนำมาวิเคราะห์
ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยลักษณะ
การบริหารงานความผูกพันในองค์กรและทดสอบระดับความผูกพันในองค์กรโดยใช้ค่า
t-test ทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันในองค์กร และการทดสอบ
ความแตกต่างของระดับปัจจัยลักษณะการบริหารงานกับความผูกพันในองค์กร โดยใช้วิธีวิเคราะห์

t- test และความแปรปรวน (ANOVA)

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจากการศึกษา พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายร้อยละ 76.67 และ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 23.33 โดยหนึ่งในสามมีอายุ 31- 40 ปี ร้อยละ 37.33 รองลงมามีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 26.67 และมากกว่าครึ่งมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 58.00 รองลงมามี สถานภาพโสด ร้อยละ 35.33 มี การศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุดร้อยละ 47.33 พอกับผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 46.00 ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 34.00 รองลงมามีรายได้ 15,001- 20,000 บาท ร้อยละ 28.00 และทำงานมานาน 15 ปีขึ้นไป มากที่สุดร้อยละ 46.00 รองลงมาทำงาน มานาน 11-15 ปี ร้อยละ 28.00 และ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้บังคับหมู่ร้อยละ 75.33 รองลงมา มีระดับ ตำแหน่งสารวัตรขึ้นไป ร้อยละ 16.67

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน จาก การศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานโดยรวมเห็นด้วย ใน ระดับมาก และโดยแยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากกับปัจจัยลักษณะบริหารงานด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา และเห็นด้วยในระดับ ปานกลางกับด้านนโยบายการบริหารองค์กร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

1.3.3 ความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร จากการศึกษา พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมในระดับมาก โดย แยกเป็นเห็นด้วยในระดับมากในทุกส่วน 3 อันดับคือมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่า เป็น ข้าราชการในองค์กรนี้ รองลงมาคือเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และ พร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ตามลำดับ

1.4 สมมติฐานในการศึกษา

1.4.1 สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีระดับความผูกพันในองค์กรในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในองค์กร มากกว่าระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

1.4.2 สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบ ข้าราชการ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่รายได้ต่อเดือนและระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4.3 สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการ ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบ สมมติฐาน ตำรวจตระเวนชายแดนในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับปัจจัยลักษณะการบริหารงานแตกต่างกันด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรุงเทพมหานคร แบ่งการศึกษา เป็น 2 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน
2. ด้านปัจจัยลักษณะการบริหารงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

1. ด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน

จากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนอยู่ในระดับมาก เป็นสิ่งที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ที่พร้อมและเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และยังมีความภาคภูมิใจที่จะบอก

กับคนอื่นว่าเป็นข้าราชการขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับและเห็นด้วยกับนโยบายการบริหารขององค์กรในปัจจุบัน

2. ปัจจัยลักษณะบริหารงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลของความผูกพัน และความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องมีปัจจัยต่าง ๆ เป็นตัวสนับสนุน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ดังนี้

2.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ในด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน และระดับชั้นยศ แตกต่างกันไปไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับในส่วนของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในด้าน รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Barn (1986 อ้างถึงใน กฤตวรรณ นวกุล , 2547 : 22) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคล ด้าน ผลตอบแทน และ ระดับตำแหน่งสูง มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2.2 ปัจจัยลักษณะการบริหารงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร และด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้วพบว่าข้าราชการที่มีระดับความผูกพันในระดับมาก ในส่วนของปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านการบังคับบัญชา สำหรับด้านที่มีระดับความผูกพันในระดับ ปานกลาง คือปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านนโยบายการบริหารองค์กร รองลงมาด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ เมื่อมองในภาพรวมแล้วข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีความ คิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานในด้านบวก กล่าวคือ หากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการ พัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการให้สอดคล้องกับความต้องการอย่างต่อเนื่อง ระดับความผูกพันต่อ องค์กรจะยิ่งสูงขึ้น โดยเฉพาะหากปรับปรุงในส่วนของปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปาน

กลาง จะทำบุคลากรของหน่วยยิ่งเพิ่มความผูกพันและอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งหลักการสนับสนุนด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ (David McClelland อ้างถึงใน สุพานี สถะภูวานิช, 2549 : 203) กล่าวว่า ในสังคมที่เจริญแล้ว คนโดยทั่วไปเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ (Learned Needs) อยู่ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ (Need for achievement) 2) ความต้องการในอำนาจ (Need for power) และ 3) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กร ควรให้มีความชัดเจน และต้องยึดถือปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ โดยให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ปัจจัยที่ควรดำเนินการได้แก่ การให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน โดยให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมด้านฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรืออบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการในกระบวนการบริหารขององค์กรควรมีกฎเกณฑ์ และผู้บริหารต้องยึดถือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ไม่เลือกปฏิบัติ ต้องให้ความโปร่งใส สามารถชี้แจงข้อมูลให้กับบุคลากรในองค์กรได้

2. กำหนดให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาองค์กร มีระบบการสื่อสารด้านนโยบายและด้านการปฏิบัติ ทั้งจากส่วนบน – ล่าง และจากล่าง – บน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร จะทำให้เกิดความรักและความผูกพันมากยิ่งขึ้น

3. กำหนดนโยบายด้านค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากระเบียบเบิกจ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน เพื่อให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนใกล้เคียงกับหน่วยงานอื่น และเพื่อให้สามารถดำรงชีพได้ด้วยความภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีในการเป็นบุคลากรขององค์กร ในรูปของสวัสดิการต่าง ๆ ควรมีเพิ่มมากกว่าเดิมเช่น การจัดรถรับ – ส่ง ระหว่างสถานที่ปฏิบัติราชการและบ้านพักข้าราชการ ซึ่งจะช่วยทั้งในด้านการมาปฏิบัติราชการภายในเวลาที่กำหนด และยังช่วยด้านค่าครองชีพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จัดให้มีการประชุมพบปะกันระหว่างผู้ค้ำบัญชาระดับสูง – ระดับผู้ปฏิบัติ เพื่อลดช่องว่างระหว่างชนชั้น ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติสามารถชี้แจงนโยบายหรือปัญหาข้อขัดข้องในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เพื่อหาแนวทางเป็นข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
2. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ให้ฝ่ายปฏิบัติอย่างเต็มที่ การบริหารจัดการทรัพยากรต้องมีความชัดเจนมีหลักเกณฑ์ ตรวจสอบได้ เช่น การบริหารจัดการด้านงบประมาณ ตามภารกิจต่าง ๆ การปฏิบัติภารกิจของหน่วยรับทรัพยากร หากไม่ได้รับตามแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ ผลการปฏิบัติโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายย่อมเป็นไปได้ยาก
3. กำหนดหลักเกณฑ์ด้านความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากรในองค์กร รวมถึงสิ่งที่บุคลากรคาดหวังว่าจะได้รับจากองค์กร ได้แก่ การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และต้องมีความยุติธรรม ผู้บริหารควรต้องยึดถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเคร่งครัดและต้องเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะการบริหารงานเพียงบางส่วน ควรมีการศึกษาในปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษายังไม่ครอบคลุมข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ควรมีการศึกษาถึงกลุ่มข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนภูมิภาคเพิ่มเติม
3. ควรศึกษาผลกระทบอื่น ๆ ของความผูกพันต่อองค์กร เช่น ทัศนคติและค่านิยม หรือด้านขวัญและกำลังใจของบุคลากร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ก้อศวรรณ นวกุล และนิภาภรณ์ วีระสกุลทอง (2547) “ความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทมติชุบิธิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ภาคนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กฤษกร ดวงสว่าง (2540) “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
- กัลยา ทั้งรอด (2544) “ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง” ภาคนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) “ความผูกพันของพนักงานสำนักงาน สายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชลดา สิทธิวรรณ (2539) “ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทัศนสิทธิ์ ทวีผลสมเกียรติ (2548) “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท ลีโอ ทรานสปอร์ต คอร์ปอเรชั่น จำกัด ภาคนิพนธ์ ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2547) “คู่มือการวิจัยด้วยโปรแกรม SPSS” กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (อัดสำเนา)
- ธิติวัดณ์ แจ่มศักดิ์ (2547) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร” ปัญหาพิเศษปริญญาโทมหาวิทยาลัยบูรพา (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 29 ตุลาคม 2550 จาก <http://www.gspu-buu.net>
- นันทนา ผ่องแสงชัย (2543) “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเพื่อการุณย์” ปัญหาพิเศษปริญญาโทมหาวิทยาลัยบูรพา (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 29 ตุลาคม 2550 จาก <http://www.gspu-buu.net>
- ปรานอม กิตติสุขภิธรรม (2538) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ :

- ศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยสังเคราะห์และเส้นใยประดิษฐ์” คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาฯ (2547) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พัชรินทร์ สุภัทรอกนิษฐ์ (2543) “ความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาพนักงานการตลาดสำนักงานสาขาประจำประเทศไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พ.ร.ฎ.แบ่งส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ , 2548
- พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ , 2547
- ภรณ์ มหานนท์ (2529) การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ กรุงเทพมหานคร : O.S Printing House โอเดียนสโตร์
- วณีพันธ์ ฉัตรเนตร (2545) “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัท เจ เอส แอล จำกัด” ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ศศิธร อาริรักษ์ (2549) “ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุกานดา ศุภคติสันต์ (2540) “ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต พัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เสงี่ยม บุญพัฒน์ (2538) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงแรมริมกก รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต พัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุภัทรา โกศลมนตรี, กนิษฐา พิพัฒพันธุ์ และลาวัณย์ เนียมลาภ (2539) “ปัจจัยที่มีผลต่อ

- ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะพนักงานการไฟฟ้า
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (กรุงเทพมหานคร) วิทยานิพนธ์ สาขาการ
จัดการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุพานี สฤกษ์วานิช (2549) “พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี”
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมเกียรติ มาสมบุญณ์ (2545) “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด หลักสูตรเสนาธิการ
กองทัพบก
- สมชื่น นาคพลัง และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2547) “ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษา
กรณี บริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด และแนวทางที่จะเสริมสร้างให้
พนักงานมีความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุรัสวดี สุวรรณเวช เรียบเรียง (2549) “Employee Engagement : ความผูกพันของพนักงาน
ต่อองค์กร” Personnel Mangement Association of Thailand (PMAT)
- หนังสือ บข.ตชด.ที่ 0030.005/2496 “รายงานสถานภาพกำลังพล” ประจำเดือนกันยายน
2550 ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2550
- หนังสือ บข.ตชด.ด่วนที่สุดที่ 0030.112/212 “ข้อมูลการขอยกย้ายของกำลังพล” ลงวันที่ 7
มิถุนายน 2550
- อารยา วลัยไชย (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานของธนาคารทหารไทย
จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร)

ชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อทำการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร
กรณีศึกษา : ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) เพื่อใช้
ประกอบรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านในครั้งนี้ จะนำไปใช้เฉพาะการศึกษา
เท่านั้น และไม่นำคำตอบมาเปิดเผยเป็นรายบุคคล แต่จะนำผลไปประมวลผลในภาพรวม
แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ลักษณะการบริหารงาน ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านการบังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร มีดังนี้

ความภาคภูมิใจในองค์กร

ความจงรักภักดี

มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรเต็มความสามารถ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย
 2. หญิง

2. อายุของท่าน

1. 20 – 30 ปี
 2. 31 – 40 ปี
 3. 41 – 50 ปี
 4. 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

1. โสด
 2. สมรส
 3. หย่าหรือหม้าย

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

1. ตั้งแต่ 5,000 – 10,000
 2. ตั้งแต่ 10,001 – 15,000
 3. ตั้งแต่ 15,001 – 20,000
 4. ตั้งแต่ 20,001 – 25,000
 5. ตั้งแต่ 25,001 ขึ้นไป

6. ระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน

1. ต่ำกว่า 5 ปี
 2. 5 – 10 ปี
 3. 11 – 15 ปี
 4. 15 ปีขึ้นไป

7. ระดับชั้นยศ

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

8. ระดับตำแหน่ง

1. ผู้บังคับหมู่
2. รองสารวัตร
3. สารวัตรขึ้นไป

ส่วนที่ 2คำชี้แจง

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงาน

โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือที่กำหนด

ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

ลำดับ	ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ประเด็นประเมิน	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1.	งานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2.	ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
3.	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
4.	งานที่ท่านทำอยู่ เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
5.	ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานนี้ (กองบัญชาการ) เป็นสถานที่ที่เหมาะสมที่จะทำงาน (ที่ตั้ง สิ่งแวดล้อม)					
	ด้านการบังคับบัญชา					
6.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นท่านสามารถเข้าพบกับผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					
7.	ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลการทำงานของ ท่านอย่างเคร่งครัด					
8.	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิการความเป็นอยู่ของท่านอย่างใกล้ชิด					
9.	เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาลงโทษตามความเป็นจริงและตามลักษณะความผิด					
10.	การมอบหมายงานถูกต้อง ชัดเจนและเสมอภาค					
	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
11.	เงินเดือนประจำที่ท่านได้รับพอเพียงต่อการดำรงชีพ					
12.	ท่านคิดว่าการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรม					
13.	หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมเพียงพอ					
14.	จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ของหน่วย ตรงกับความต้องการของท่านและครอบครัว					
15.	ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินทุกประเภทจากหน่วยงานของท่าน					

	ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร					
16.	ผู้บริหารมีการมอบอำนาจการตัดสินใจตามสายงานและสายการบังคับบัญชา					
17.	ผู้บริหารพิจารณามอบหมายหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					
18.	ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษาต่อการฝึกอบรม ด้งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่ง					
19.	ผู้บริหารมีนโยบายบริหารจัดการด้านกำลังพล ที่ชัดเจน เป็นธรรม ยึดหลักนิติธรรมและสิทธิมนุษยชน					
20.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ ต่อผลของการตัดสินใจด้านการบริหารองค์กร					
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
21.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
22.	เพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน					
23.	เพื่อนร่วมงานมีส่วนกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน					
24.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่ง พรรคแบ่งพวก และไม่ให้ความร่วมมือ เป็นอุปสรรคในการทำงาน					
25.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					

ส่วนที่ 3

คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

คำชี้แจงโปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือที่กำหนด
ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ประเด็นประเมิน	[5]	[4]	[3]	[2]	[1]
1.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่าน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
2.	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรท่านเป็นเรื่องที่ท่านและ ข้าราชการในองค์กรของท่านต้องร่วมมือกันแก้ไข					
3.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่า ท่านเป็น ข้าราชการในองค์กรนี้					
4.	ท่านมักพูดถึงคุณลักษณะเด่น คุณความดีขององค์กรให้ เพื่อน ๆ หรือคนอื่นฟังเสมอ					
5.	ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
6.	ท่านพอใจที่จะทำงานเกินเวลาปกติให้กับองค์กรแม้ว่าท่าน จะไม่ได้รับค่าตอบแทน					
7.	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดใน บรรดาองค์กรที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน					
8.	ท่านมีโอกาสเปลี่ยนแปลงงานเพื่อสิ่งที่ดีกว่าแต่ท่านยังเลือก ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป					
9.	ท่านตัดสินใจถูกต้องที่เลือกองค์กรนี้เป็นที่ทำงาน					
10.	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียง เกียรติยศ ชื่อเสียง และศักดิ์ศรีในชีวิตการทำงานของท่าน					

ส่วนที่ 4

ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง

ท่านเห็นว่าในการบริหารจัดการ ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความมีการ ดำเนินการในประเด็นต่อไปนี้อย่างไร (ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่าง อิสระ โดยถือเป็นการลับไม่เปิดเผยเป็นรายบุคคล และสามารถเลือกตอบ เฉพาะประเด็นที่ท่านสนใจ หรือตอบทุกประเด็น)

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

พันตำรวจตรี หญิง วาสนา สุวรรณเรืองศรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พินิตำรวจตรีหญิง วาสนา สุวรรณเรืองศรี
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 8 มกราคม 2511
สถานที่เกิด	อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจ (การบัญชี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2534
สถานที่ทำงาน	กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	สารวัตรงานบริหารและจัดสรรงบประมาณ