



ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการตำรวจในสังกัด
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจ
กองกำกับการ ๕ กองบังคับการพิเศษ สำนักงานแม่แดง จังหวัดเชียงใหม่

ดาบตำรวจ ปิ่น บุญชูรัตน์

สารนิพนธ์นี้เป็นต้นฉบับหนึ่งของงานศึกษาที่ศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา

สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๓

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจ
กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๓

**POLICE OPINIONS OF ORGANIZATION COMMITMENT IN THE
BORDER PATROL POLICE UNIT : A CASE STUDY OF THE
POLICE REGION 5, SPECIAL TRAINING DIVISION, MAE TAENG
DISTRICT, CHIANG MAI PROVINCE**

POLICE SENIOR SERGEANT MAJOR PIN PANYARAT



A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS

DEPARTMENT OF GOVERNMENT

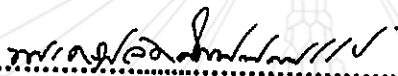
GRADUATE SCHOOL

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

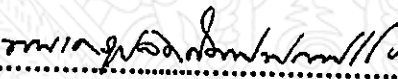
B.E. 2553 (2010)

หัวข้อสารนิพนธ์ : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด
กองบัญชาการตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจกอง
กำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
ชื่อนักศึกษา : คาบตำรวจปิ่น ปัญญารัตน์
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. ศิริโสภา ชนุกฤติ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิทย์ รุ่งวิสัย

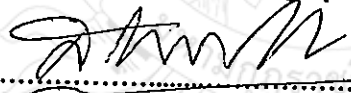
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต


.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒนวิริยาจารย์ (ดร.))


คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....  ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒนวิริยาจารย์ (ดร.))

.....  อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร. ศิริโสภา ชนุกฤติ)

.....  อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิทย์ รุ่งวิสัย)

.....  กรรมการ
(พระมหาวิโรจน์ กุดศรีโร (ดร.))

.....  กรรมการ
(ดร. บุศรา โพธิ์สุข)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Police Opinions of Organization Commitment in the Border Patrol Police
Unit : A Case Study of the Police Region 5, Special Training Division,
Mae Taeng District, Chiang Mai Province

Student's Name : Pol. Sen. Sgt. Maj. Pin Panyarat

Department : Government

Advisor : Dr. Sirisopa Tanukrit

Co-Advisor : Assoc. Prof. Dr. Suvit Rungvisai

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn (Dr.))

Thematic Committee

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn (Dr.))

Sirisopa Thanukrit
..... Advisor
(Dr. Sirisopa Thanukrit)

Suvit Rungvisai
..... Co-Advisor
(Assoc. Prof. Dr. Suvit Rungvisai)

V. Kuttaveero
..... Member
(PhamahaViroj kuttaveero (Dr.))

B.
..... Member
(Dr. Bursara Pothisook)

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
ชื่อนักศึกษา	: คาบตำรวจปิ่น ปัญญารัตน์
สาขาวิชา	: รัฐศาสตรการปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร. ศิริโรสกา ชนุกฤติ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิทย์ รุ่งวิสัย
ปีการศึกษา	: 2553

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษาและระดับชั้นข้าราชการตำรวจ ต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 92 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t -test และ F -test ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least-Significant Different) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ซึ่งแปลผล

อยู่ในระดับมาก คือ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

2) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นข้าราชการตำรวจ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ แต่ข้าราชการตำรวจที่มี อายุ อายุราชการ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ปัญหาพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานขาดความยุติธรรม ไม่ส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น นโยบายการปฏิบัติงานขาดความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาไม่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เงินเดือนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

4) แนวทางแก้ไขพบว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม หน่วยงานควรสนับสนุนให้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในสายงานตามความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดถึงมีการบริหารงานแบบการมีส่วนร่วม และควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการปกครองบังคับบัญชาให้เกิดความเสมอภาค ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ควรเพิ่มขั้นเงินเดือนให้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย

Thematic Title : **Police Opinions of Organization Commitment in Border Patrol Police Unit : A Case Study of the Police Region 5, Special Training Division, Mae Taeng District, Chiang Mai Province**

Student's Name : **Pol. Sen. Sgt. Maj. Pin Panyarat**

Department : **Government**

Advisor : **Dr. Sirisopa Thanukrit**

Co-Advisor : **Assoc. Prof. Dr. Suvit rungvisai**

Academic Year : **B.E. 2553 (2010)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were as follows: 1) to study police opinions of organization commitment in the Border Patrol Police Unit, Police Region 5, Special Training Division, Mae Taeng District, Chiang Mai Province, 2) to compare the police opinions of organization commitment in the Border Patrol Police Unit, Special Training Division, Police Region 5, Mae Taeng District, Chiang Mai Province, who differed in sex, age, period of tenure, level of education, and police hierarchy, and 3) to study suggestions on the problems and solutions to the police opinions of organization commitment in the Border Patrol Police Unit, Special Training Division, Police Region 5, Mae Taeng District, Chiang Mai Province. The study sampling subjects were police officers in the Border Patrol Police Unit, Police Region 5, Special Training Division, Mae Taeng District, Chiang Mai Province for a total of 92. Tools for data collection were questionnaires. Statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test. If statistically significant difference was found, it would be tested in pair by means of LSD (Least-Significant Difference). The analysis results were presented in descriptive tables.

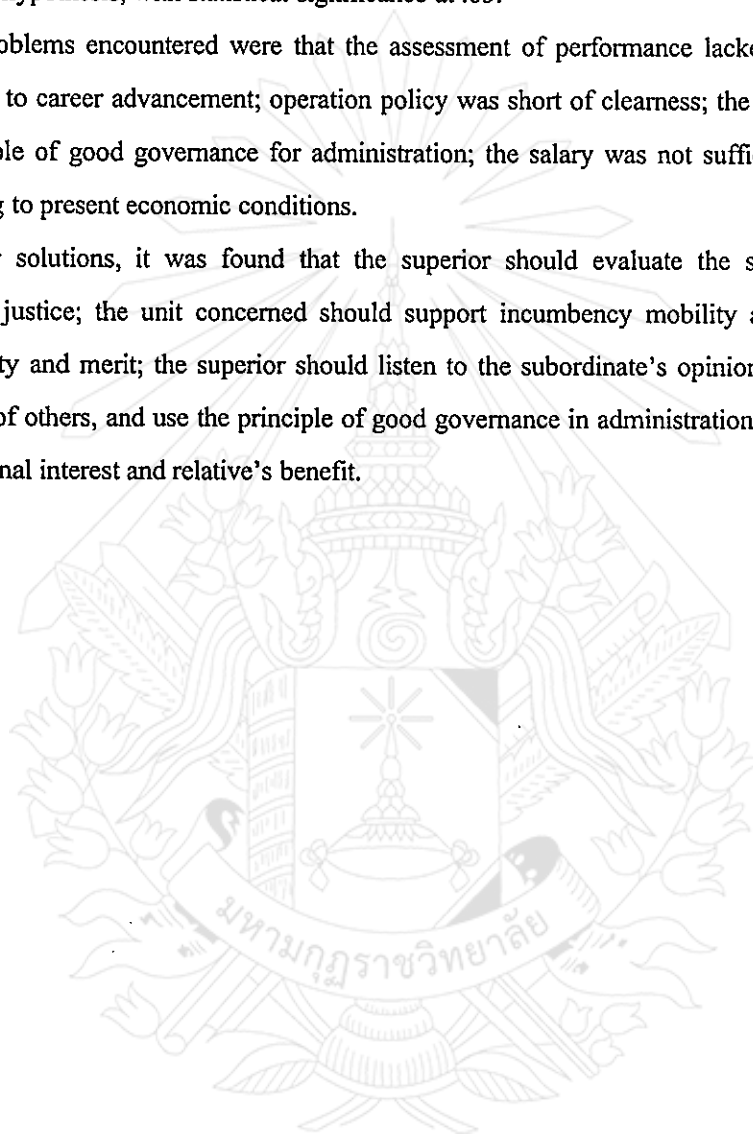
The results of research were found as follows :

1) The police opinions of organization commitment in the Border Patrol Police Unit, Special Training Division, Police Region 5, Mae Taeng District, Chiang Mai Province in all aspects were rated at a high level. When considering by aspect, it was found that the highest mean with high interpretive was ascribed to policy and administration, followed by working achievement, governing and supervising, and career advancement, and the lowest mean with high interpretive was ascribed to salary and fringe benefits, respectively.

2) The hypothesis test showed that the police with difference in sex, level of education, and police hierarchical rank did not differ in opinions of organization commitment in all the five aspects, which was not consistent with the hypothesis, while the police with difference in age and period of tenure did differ in the opinions of organization commitment in all the five aspects, which was consistent with the hypothesis, with statistical significance at .05.

3) The problems encountered were that the assessment of performance lacked justice; it was not conducive to career advancement; operation policy was short of clearness; the superior did not use the principle of good governance for administration; the salary was not sufficient for the expenses according to present economic conditions.

4) As for solutions, it was found that the superior should evaluate the subordinate's performance with justice; the unit concerned should support incumbency mobility according to individual capability and merit; the superior should listen to the subordinate's opinion, administer with participation of others, and use the principle of good governance in administration with equity, regardless of personal interest and relative's benefit.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้และให้คำชี้แนะแนวทางในการทำสารนิพนธ์

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา มหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาที่ให้สถานที่ศึกษา คั่นคว้า รวบรวมความรู้ต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาเล่าเรียน

ขอกราบนมัสการ พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ได้กรุณาเป็นประธานในการสอบและขอกราบนมัสการขอพระคุณ พระมหาวิโรจน์ กุตุตวิโร (ดร.) ที่ให้คำแนะนำตรวจแก้ไขสารนิพนธ์และขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ชี้แนะข้อบกพร่องในงานวิจัยนี้

ขอกราบขอพระคุณ ดร.ศิริโสภา ธนุกฤติ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และขอกราบขอพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้เสียสละดูแลเอาใจใส่และให้ความเมตตาให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอพระคุณ พระครูปลัด จิตติชัย จิตติชโย ดร.ตระกูล ชำนาญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัครชัย ชัยแสวง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้คำแนะนำปรับปรุงเนื้อหาสาระเพื่อให้มีความถูกต้องที่สุด

ขอกราบขอพระคุณ ท่านคณาจารย์สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครองที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และประสบการณ์ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา พนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษารุ่น 6 สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครองทุกท่านที่เป็นกำลังใจ คณะผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนาทุกท่าน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอพระคุณบิดา มารดาและผู้มีพระคุณอันเป็นที่เคารพรักรักยิ่งของผู้วิจัย ผู้ซึ่งวางรากฐานการศึกษาที่ดี และเป็นพลังกำลังใจที่สำคัญยิ่งของผู้วิจัย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยเล่มนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาจนสำเร็จ

ดาบตำรวจ ปิ่น ปัญญารัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	6
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร	13
2.3 แนวคิดการบริหารระบบราชการและหลักการบริหาร	32
2.4 โครงสร้างการบริหารงานและอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน	35
2.5 บริบทของกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษอำเภอแม่แตง จังหวัด เชียงใหม่	39
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	46

	๕
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	48
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	50
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล	52
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
4.2 ขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน	59
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	65
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข	97
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
5.1 สรุปผลการวิจัย	104
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	108
5.3 ข้อเสนอแนะ	124
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	124
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	128
บรรณานุกรม	129

	๗
ภาคผนวก	134
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	135
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	137
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล (Try out)	141
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	143
ภาคผนวก จ แบบสอบถาม	145
ภาคผนวก ฉ วิเคราะห์ความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถาม	155
 ประวัติผู้วิจัย	 160



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน	49
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	56
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	56
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ	57
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	57
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามพื้นที่ของข้าราชการตำรวจ	57
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน	58
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	59
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	60
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร	61
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	62

- ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด 63
- ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามเพศ 64
- ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามเพศ 65
- ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ 65
- ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ 66
- ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ 66
- ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ 67

ตารางที่ 4.18	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ	67
ตารางที่ 4.19	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ	68
ตารางที่ 4.20	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ	68
ตารางที่ 4.21	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ	69
ตารางที่ 4.22	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามเพศ	69
ตารางที่ 4.23	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามเพศ	70
ตารางที่ 4.24	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุ	70

- ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุ 71
- ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่มีอายุแตกต่างกันด้วยวิธี LSD (Least-Significant Different) 71
- ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ 72
- ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ 72
- ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ 73
- ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ 73
- ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีอายุแตกต่างกันด้วยวิธี LSD (Least-Significant Different) 74

- ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ 74
- ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ 75
- ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ 75
- ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ 76
- ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามอายุ 76
- ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ 77
- ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ 77

- ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่มีอายุราชการแตกต่างกันด้วยวิธีLSD (Least-Significant Different) 78
- ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ 78
- ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ 79
- ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุราชการ 79
- ตารางที่ 4.43 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุราชการ 80
- ตารางที่ 4.44 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีอายุราชการแตกต่างกันด้วยวิธีLSD (Least-Significant Different) 80

- ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุราชการ 81
- ตารางที่ 4.46 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุราชการ 81
- ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุราชการ 82
- ตารางที่ 4.48 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุราชการ 82
- ตารางที่ 4.49 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือดู จำแนกตามอายุราชการ 83
- ตารางที่ 4.50 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือดู จำแนกตามอายุราชการ 83
- ตารางที่ 4.51 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือดู ที่มีอายุราชการแตกต่างกันด้วยวิธี LSD (Least-Significant Different) 84

<p>ตารางที่ 4.52</p>	<p>แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา</p>	<p>84</p>
<p>ตารางที่ 4.53</p>	<p>แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา</p>	<p>85</p>
<p>ตารางที่ 4.54</p>	<p>แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา</p>	<p>85</p>
<p>ตารางที่ 4.55</p>	<p>แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา</p>	<p>86</p>
<p>ตารางที่ 4.56</p>	<p>แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา</p>	<p>86</p>
<p>ตารางที่ 4.57</p>	<p>แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา</p>	<p>87</p>
<p>ตารางที่ 4.58</p>	<p>แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา</p>	<p>87</p>

ตารางที่ 4.59	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา	88
ตารางที่ 4.60	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา	88
ตารางที่ 4.61	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา	89
ตารางที่ 4.62	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามระดับการศึกษา	89
ตารางที่ 4.63	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามระดับการศึกษา	90
ตารางที่ 4.64	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ	90
ตารางที่ 4.65	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ	91

<p>ตารางที่ 4.66</p>	<p>แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ</p>	<p>91</p>
<p>ตารางที่ 4.67</p>	<p>แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ</p>	<p>92</p>
<p>ตารางที่ 4.68</p>	<p>แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ</p>	<p>92</p>
<p>ตารางที่ 4.69</p>	<p>แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามชั้นข้าราชการตำรวจ</p>	<p>93</p>
<p>ตารางที่ 4.70</p>	<p>แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ</p>	<p>93</p>
<p>ตารางที่ 4.71</p>	<p>แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ</p>	<p>94</p>

<p>ตารางที่ 4.72</p>	<p>แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ</p>	<p>94</p>
<p>ตารางที่ 4.73</p>	<p>แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ</p>	<p>95</p>
<p>ตารางที่ 4.74</p>	<p>แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ</p>	<p>95</p>
<p>ตารางที่ 4.75</p>	<p>แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ</p>	<p>96</p>
<p>ตารางที่ 4.76</p>	<p>แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน</p>	<p>97</p>
<p>ตารางที่ 4.77</p>	<p>แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p>	<p>99</p>

<p>ตารางที่ 4.78</p>	<p>แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขเห็น เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่ แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านด้านนโยบายและการบริหาร</p>	<p>100</p>
<p>ตารางที่ 4.79</p>	<p>แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขความ คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึก พิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ วิธีการปกครองบังคับบัญชา</p>	<p>101</p>
<p>ตารางที่ 4.80</p>	<p>แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขความ คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึก พิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ</p>	<p>102</p>



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 2.1 แสดงทฤษฎีความคาดหวังการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของ Victor Vroom	28
แผนภูมิที่ 2.2 แสดงโครงสร้างการบริหารงานและอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจ ตระเวนชายแดน	35
แผนภูมิที่ 2.3 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	46



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรในองค์กรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงาน การปฏิบัติงานใด ๆ จะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคคลเป็นสำคัญ ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน ถึงแม้ว่า วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะมีความพร้อมเพียงใดก็ตามก็ไม่ทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้ทั้งหมดถ้าบุคลากรเป็นผู้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลหรือบุคลากรมีความสำคัญเช่นนี้แล้วจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องบำรุงรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้นานที่สุดไม่คิดโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นหรือลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ สิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน คือ การสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันขึ้นในองค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรและยังชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กร ถ้าหากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะตั้งใจและทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการขาดงานต่ำซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมถึงการดำเนินงานขององค์กร การเสริมสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรนับเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองข้ามและต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จ เมื่อบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานแล้วคนเหล่านั้นก็จะทุ่มเทและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งจะก่อประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงานอย่างมหาศาล โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับระบบราชการ¹

กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ ตำบลอินทิล จังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีหน้าที่หลัก คือ ฝึกอบรม

¹นิคม ปีกัดตั้งและคณะ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน”, ภาคนิพนธ์หลักสูตรนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร, (โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน: กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน), 2549, หน้า 1.

ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนและข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเพิ่มความรู้อบรมทั้งฝึกรวมให้กับส่วนราชการอื่น ประชาชน เยาวชน ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาตามแผนและนโยบายการฝึก นอกจากนั้นยังเป็นกองกำลังสนับสนุนของกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32,33 ในการป้องกันและรักษาสถานการณ์ชายแดน สนองงานพระราชดำริตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และภารกิจพิเศษอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย²

จากภารกิจที่ได้รับมอบหมายดังกล่าวนี้ นับว่าเป็นงานที่ค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยในปัจจุบันของกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2553 ซึ่งมีข้าราชการตำรวจในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 123 คน และมีอัตราการลาออก และการขอแต่งตั้งโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นมากถึงประมาณ 15 คนในช่วงระยะเวลา 5 ปี คิดเป็นร้อยละประมาณ 15 % ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด และในแต่ละปีเมื่อถึงวาระการแต่งตั้งโยกย้ายก็จะมีกำลังพลในสังกัดทำเรื่องขอลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ-ขอรับการแต่งตั้งโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นทุกครั้ง ถ้าหากยังมีจำนวนผู้ที่ขอลาออกและขอย้ายออกนอกสังกัดเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ นับว่าเป็นปัญหาสำคัญอย่างมากต่อหน่วยงานในเรื่องของการบริหารจัดการและการบริหารนโยบายการทำงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย หากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชายังไม่ให้ความสำคัญและสนใจแก้ไขปัญหาก็จะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและกำลังพลที่ยังคงอยู่ตลอดถึงงานบางอย่างก็จะขาดความต่อเนื่อง บุคลากรบางส่วนขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานจึงทำให้ขาดความศรัทธาต่อองค์กร ไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรและไม่ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ขาดความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งก็จะส่งผลถึงความอยู่รอดและเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ดังนั้นด้วยเหตุดังกล่าวนี้ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกผูกพันในองค์กร เพื่อเป็นการแสวงหาข้อมูลให้กับองค์กร ได้พิจารณา นำผลการวิจัยนี้ไปประกอบใช้ในการบริหารองค์กรและหาวิธีเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดกับบุคลากรอันจะส่งผลทำให้บุคลากรในมีรู้สึกผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้นต่อไป

²ตำรวจตระเวนชายแดน, “ครบรอบ 55 ปี ตชด.”,วารสารตชด. , (6 พฤษภาคม 2551) : 37.

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษาและระดับชั้นข้าราชการตำรวจ ที่ต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

1.3.1 ข้าราชการตำรวจที่มี เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

1.3.2 ข้าราชการตำรวจที่มี อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

1.3.3 ข้าราชการตำรวจที่มี อายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

1.3.4 ข้าราชการตำรวจที่มี ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

1.3.5 ข้าราชการตำรวจที่มี ระดับชั้นข้าราชการตำรวจต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 123 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านความเจริญก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน 3) ด้านนโยบายและการบริหาร 4) วิธีการปกครองบังคับบัญชา และ 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มี เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษาและระดับชั้นข้าราชการตำรวจ ต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

1.5.4 ทำให้สามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ มาใช้ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานและวางแผนการพัฒนาหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรให้ประสิทธิภาพมากขึ้นในการที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความยึดมั่นผูกพันอยู่ในองค์กรตลอดไป

1.6 คำนียามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ

ความผูกพันองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีต่อองค์กร ประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้สำเร็จรู้จักป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วมีโอกาสที่จะได้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและกรณีมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและวิธีการบริหารงานที่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนได้ยึดถือในการปฏิบัติหน้าที่

วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชากำหนดและควบคุมการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนหรือความยุติธรรมในการบริหาร

เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล หมายถึง อัตราค่าตอบแทนที่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนได้รับเป็นรายเดือนตลอดถึงสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ข้าราชการตำรวจได้รับเป็นประจำ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตระเวนชายแดน

องค์กร หมายถึง กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

กองบัญชาการ หมายถึง กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 เพศ คือ 1) เพศหญิง และ 2) เพศชาย

อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ 1) อายุ 30-39 ปี, 2) อายุ 40-49 ปี และ 3) อายุ 50 ปีขึ้นไป

อายุราชการ หมายถึง อายุงานของข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 5 ช่วงอายุราชการ คือ 1) 1-5 ปี, 2) 6-10 ปี, 3) 11-15 ปี, 4) 16-20 ปี และ 4) 21 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี, 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

ระดับชั้นข้าราชการตำรวจ หมายถึง ระดับชั้นของข้าราชการตำรวจผู้แบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้มี 2 ระดับชั้น ได้แก่ 1) ชั้นสัญญาบัตร และ 2) ชั้นประทวน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัด เชียงใหม่” ผู้วิจัยทำการค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
- 2.3 แนวคิดการบริหารระบบราชการและหลักการบริหาร
- 2.4 โครงสร้างการบริหารงานและอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
- 2.5 บริบทของกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัด เชียงใหม่
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ทำให้เกิดปัญหามากขึ้นในด้าน ความเชื่อ ความรู้สึก ค่านิยม การศึกษา ความชอบหรือไม่ชอบ ปรากฏขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน จึงมีนักวิชาการ ได้ให้ความสนใจศึกษาและวิจัยปัญหาในด้านต่างๆซึ่งแต่ละคนก็ให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป

2.1.1 ความหมายของความคิดเห็น

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายความคิดเห็นว่า หมายถึง “แนวความคิด”¹

ประภาเพ็ญ สุวรรณ กล่าวว่า ความคิดเห็นคือ “ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานที่ และอื่นๆถือได้ว่าเป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติอย่างหนึ่ง แต่การแสดงออกความคิดเห็นนั้นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนหนึ่งที่พร้อมที่

¹ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน 2542, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทนานมีพับลิคเคชั่น จำกัด (มหาชน), 2546), หน้า 393.

จะมีปฏิกริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก”²

โสภา ชูพิชัยกุล และคณะ ได้ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นว่า “หมายถึงการรวมความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความเห็น และความจริง ซึ่งได้แก่ความรู้ต่างๆ รวมทั้งความรู้สึกซึ่งเป็นการประเมินค่าทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งทั้งหมดจะเกี่ยวพันกับความคิดเห็นเมื่อได้ก่อรูปขึ้นมาแล้วยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้”³

ประสาธ อิศรปริดา ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า “เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น และความรู้หรือความจริง รวมทั้งความรู้สึกที่เราประเมินค่าออกมาทั้งในทางบวกและทางลบ”⁴

ลัดดา กิตติวิภาค กล่าวว่าความคิดเห็น หมายถึง “ความคิดที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบซึ่งทำให้เกิดความพร้อมที่จะมีปฏิกริยาได้ตอบในทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด”⁵

สุชา จันท์ธรม และสุรางค์ จันท์ธรม ได้นิยามความคิดเห็นว่า “คำว่าความคิดเห็นมีความหมายใกล้เคียงหรือคล้ายกับคำว่า ทศนคติ แต่ความคิดเห็นจะไม่ลึกซึ้งเท่าทศนคติ โดยความคิดเห็นถือว่าการแสดงออกทางทศนคติโดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกริยาต่อสถานการณ์ภายนอก”

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ความคิดเห็น คือ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นผลสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และอารมณ์ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมตอบโต้ โดยอาจเป็นความรู้สึกทั้งทางด้านบวกหรือด้านลบซึ่งบุคคลสามารถบอกได้ว่าเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วย

²ประภาเพ็ญ สุวรรณ, ความคิดเห็น : การวัดความเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระพิทนา, 2526), หน้า 1.

³โสภา ชูพิชัยกุล และคณะ, ยุทธวิธีและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและสังคมในทศวรรษหน้า, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล, 2525), หน้า 14.

⁴ประสาธ อิศรปริดา, จิตวิทยาการเรียนรู้กับการสอน, (กรุงเทพมหานคร : กราฟฟิคอาร์ต, 2542), หน้า 1.

⁵ลัดดา กิตติวิภาค, ความคิดเห็นทางสังคมเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : แสงจันทร์การพิมพ์, 2541), หน้า 1.

⁶สุชา จันท์ธรม และสุรางค์ จันท์ธรม, หลักการศึกษาจิตวิทยา หลักการสอน, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, 2520), หน้า 50.

2.1.2 ลักษณะของความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นลักษณะความรู้สึกการตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ โดยเห็นได้จาก การที่นักวิชาการได้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นมีลักษณะใน 2 มิติ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ ได้ให้ความหมายว่า ลักษณะของความคิดเห็นจะเป็น 2 มิติคล้ายๆกับวัตถุ ซึ่งเป็นมิติความกว้างมิติความยาว ลักษณะความคิดเห็นจะประกอบด้วยมิติ ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) ทิศทางมีอยู่ 2 ทิศทาง คือทางบวกและทางลบ ทางบวกได้แก่ ความรู้สึกหรือท่าทางในทางที่ดี ชอบและพึงพอใจ ส่วนทางลบก็เป็นไปในทางตรงกันข้าม ได้แก่ ความรู้สึกหรือท่าทางในทางที่ไม่ดี ไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

2) ความเข้มข้นมีอยู่ 2 ขนาดคือ ความเข้มข้นมากและความเข้มข้นน้อย เช่นบางคนมีความรู้สึกชอบสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยมาก แต่บางคนมีท่าทีไฝ่ต่ำมากๆ ถ้าบุคคลมีความคิดเห็นที่มีความเข้มข้นมากจะเป็นอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น⁷

สุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันทรเฒ ได้กล่าวถึงลักษณะความคิดเห็นหรือทัศนคติไว้ดังนี้

1) ชนิดของความคิดเห็นหรือทัศนคติ สามารถแบ่งออกได้อย่างกว้างๆเป็น 2 ประเภทคือ

1.1) ทัศนคติทั่วไป ได้แก่ ลักษณะของบุคลิกภาพกว้างๆ เช่น มองโลกในแง่ดี การเคร่งครัดต่อระเบียบ เป็นต้น

1.2) ทัศนคติเฉพาะอย่าง ได้แก่ สภาพจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งของหรือสถานการณ์เป็นอย่างไรไป ทัศนคติในวงแคบเช่นนี้จะแสดงออกมาใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1.2.1) ลักษณะที่พึงพอใจ (Favorable) ทัศนคติที่พึงพอใจนี้ เรียกว่า ทัศนคติในเชิงนิมิต (Positive)

1.2.2) ลักษณะที่ไม่พึงพอใจ (Unfavorable) ทัศนคติที่ไม่พึงพอใจนี้ เรียกว่า ทัศนคติในเชิงนิเสธ (Negative)

2) ลักษณะที่สำคัญของความคิดเห็นหรือทัศนคติ ได้แก่

2.1) ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

2.2) ทัศนคติเป็นเครื่องกำหนดขอบเขตตลอดจนวิธีการต่างๆที่บุคคลใช้พิจารณาสิ่งแวดลอมนั้นคือ บุคคลพิจารณาสิ่งต่างๆในแง่ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะคนเรามีทัศนคติไม่

⁷สงวน สุทธิเลิศอรุณ, ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, 2539), หน้า 92.

เหมือนกัน

2.3) บุคคลย่อมมีทัศนคติต่อสถานการณ์เดียวกัน หรือต่อบุคคลเดียวกันแตกต่างกัน ออกไปหลายลักษณะแล้วแต่ประสบการณ์ของบุคคลนั้น

2.4) ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น อาจจะเป็นสิ่งถาวรตลอดไปหรือเป็นสิ่งที่ชั่วคราวก็ได้ ทัศนคติบางอย่างที่อยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคงก็พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนทัศนคติที่มั่นคงถาวรย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และบุคลิกภาพของบุคคลมาก การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นไปได้ยาก อย่างไรก็ตาม การแนะนำที่ดีตลอดจนการให้คำปรึกษาที่ดี ย่อมทำให้บุคคลเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่พึงประสงค์ได้

ความคิดเห็นเกิดได้ 2 ลักษณะ คือ

1) ความคิดเห็นทางบวก เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในลักษณะของความพึงพอใจเห็นด้วย ทำให้บุคคลอยากจะทำ อยากรู้อยากเห็นหรือปฏิบัติในทางที่ดีต่อสิ่งนั้นๆ

2) ความคิดเห็นทางลบ เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในลักษณะของความพึงพอใจไม่เห็นด้วย ทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่าย หนีให้ห่างจากสิ่งนั้นๆ

ดังนั้นความคิดเห็นหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่อารมณ์เป็นส่วนประกอบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ความคิดเห็น ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดเนื่องจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเป็นสิ่งที่ถาวรหรือชั่วคราวก็ได้ การศึกษาความคิดเห็นจึงมีความสำคัญ เพราะทำให้ทราบความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกปฏิบัติงานด้วย อย่างไรก็ตามการศึกษาความคิดเห็นต่างๆ จะใช้วิธีการซักถาม สอบถาม บันทึกไว้ และรวมไว้เป็นข้อมูล โดยวิธีง่ายที่สุดที่จะบอกความคิดเห็นคือ การแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้ทราบว่า ความคิดเห็นมีผลออกมาในลักษณะเช่นไร การที่จะให้ผู้ใดออกความคิดเห็นควรถามกันต่อหน้า (Face to Face) ดีกว่าที่จะอ่านข้อความหรือเขียนข้อความ การสัมภาษณ์หรือการสอบถามนั้นจะดีกว่าการตอบลงในแบบสอบถาม เพราะการตอบแบบสอบถามจะทำให้เสียเวลาในการอ่านและเขียนข้อความ อันมีผลทำให้ไม่ยอมแสดงความคิดเห็นได้⁸

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ลักษณะความคิดเห็นหมายถึง ลักษณะที่พึงพอใจ และลักษณะที่ไม่พึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ซึ่งมี

⁸ดูซา จันท์ธอม และ สุรางค์ จันท์ธอม, หลักการศึกษาจิตวิทยา หลักการสอน, อ่างแล้ว, หน้า

ทั้งทางบกและทางลบ แล้วเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

2.1.3 การเกิดความคิดเห็น

สุชา จันทร์หอม ได้สรุปเกี่ยวกับการเกิดความคิดเห็นว่า มีลักษณะสำคัญ 6 ประการ คือ

- 1) อบรมเลี้ยงดูเด็กที่เกิดในครอบครัวที่นับถือศาสนาพุทธ ก็มีความเลื่อมใสในศาสนาพุทธไปด้วย
- 2) จากเหตุการณ์ที่ประทับใจ ซึ่งมักเป็นประสบการณ์เพียงครั้งเดียว
- 3) การรับเอาความคิดเห็นเดิมของผู้ที่มีอยู่แล้วมาเป็นความคิดเห็นของตนเอง
- 4) เกิดจากบุคลิกภาพของแต่ละคน เช่น การมองโลกในแง่ร้าย
- 5) เกิดจากอิทธิพลของสื่อมวลชน
- 6) ความต้องการที่จะสมปรารถนาทำให้เกิดความคิดเห็นต่อสิ่งต่างๆ เช่นคนไข้มีความคิดเห็นต่อหมอ เพราะหมอเป็นคนที่รักษาเขาให้หายได้

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า การเกิดความคิดเห็น หมายถึง การได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่างๆ หรือเหตุการณ์ที่เป็นประสบการณ์แล้วก่อให้เกิดความคิดเห็น

2.1.4 อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความคิดเห็น

อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความคิดเห็น มีดังนี้

- 1) บิดา มารดาของเด็ก
- 2) วัฒนธรรมภายในสังคม
- 3) การศึกษา การเรียนในโรงเรียน
- 4) สื่อมวลชนต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ ภาพยนตร์

ประชุม รอดเจริญ ได้แสดงความคิด ความรู้สึกของผู้บริหารองค์การที่มีต่อลักษณะของผู้ได้บังคับบัญชา และสรุปพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาว่า เหตุใดจึงมีพฤติกรรมในการปกครองผู้ได้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน บางรายปกครองด้วยการข่มขู่ ควบคุม กำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด บางรายปกครองแบบไว้เนื้อเชื่อใจได้บังคับบัญชา Mc Gregor จึงได้สรุปและมองมนุษย์ออกเป็น 2 แบบ คือแบบทฤษฎี X และแบบทฤษฎี Y ซึ่งมีเนื้อหา ดังนี้

⁹สุชา จันทร์หอม, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2524), หน้า 83.

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์ทั่วไปไม่ชอบทำงาน 2. การใช้ให้มนุษย์ทำงานต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ 3. มนุษย์ทั่วไปชอบที่จะเป็นผู้ตาม มีคนคอยบังคับสั่งการ มีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความมั่นคงมากกว่าสิ่งอื่นใด 4. มนุษย์ให้ความสำคัญเฉพาะตนเอง เลือยชาต่อความต้องการขององค์กร 5. มนุษย์มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	1. การควบคุมและบังคับ ไม่ใช่วิธีการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ 2. มนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม 3. คนจะยึดมั่นกับวัตถุประสงค์เมื่อเขาได้รับผลสำเร็จจากการทำงาน เขาก็พยายามทำงานนั้นต่อไป 4. ความพยายามของมนุษย์ในการทำงานทั้งทางการและใจเป็นไปตามธรรมชาติ เช่นเดียวกับการพักผ่อน หรือการหาความเพลิดเพลิน 5. คนเราจะเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสมเพื่อยอมรับความรับผิดชอบและแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การหลีกเลี่ยง ยึดมั่นกับความปลอดภัยอย่างเดียวไม่ใช่ลักษณะของมนุษย์

สรุปได้ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Mc Gregor เป็นทฤษฎีที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชา สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง บำรุงขวัญ ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น ตลอดจนความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากทฤษฎีนี้มุ่งเน้นที่การพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ¹⁰

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความคิดเห็นเป็น ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไปในทางตรงกันข้าม โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น

McGuire; & Millman, ได้กล่าวว่า แนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นโดยใช้อิทธิพลทางสังคม เกิดจากความเชื่อที่ว่าบุคคลจะพัฒนาความคิดเห็นของตนในลักษณะใดนั้น

¹⁰ ประชุม รอดเจริญ, นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี, (กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, 2539), หน้า 215.

ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้รับจากผู้อื่นในสังคม สิ่งที่มีอิทธิพลในสังคม แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1) กลุ่มอ้างอิง (Reference Group) หมายถึงกลุ่มบุคคลที่เราใช้เป็นมาตรฐานสำหรับประเมินความคิดเห็น ความสามารถของเราหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยทั่วไปบุคคลจะใช้กลุ่มอ้างอิงเพื่อประเมินความคิดเห็นของตนและตัดสินใจว่าความคิดเห็นของตนถูกต้อง เพราะคิดว่าคนส่วนใหญ่ในกลุ่มมีความคิดเห็นเช่นเดียวกับตนนี้

2) บุคคลอ้างอิง (Reference Individuals) หมายถึงบุคคลที่เราใช้เป็นมาตรฐานเพื่อประเมินความคิดเห็น ความสามารถของเราหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อิทธิพลของผู้อื่นที่มีต่อความคิดเห็นของบุคคลตรงกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เรียกว่า การลอกเลียนแบบ (Identification) ซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคคลรับเอาคุณสมบัติของบุคคลอื่นมาเป็นของตน ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของความคิดเห็น ในส่วนของการรับรู้เชิงแนวคิด (Cognitive Component) และเมื่อองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบส่วนอื่นจะมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสารต้องมีความเชี่ยวชาญ (Expertness) และความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness) จะทำให้มีความน่าเชื่อถือสูง สามารถชักจูงใจได้ดีอีกทั้งมีบุคลิกภาพ (Personality) ดีก็จะมีผลสำคัญต่อการยอมรับ นอกจากนี้หากข้อมูลข่าวสารมีการเตรียมมาอย่างดี การเรียงลำดับความชัดเจนตลอดจนมีความกระชับและมีช่องทางในการส่งที่เหมาะสม ผู้ให้บริการซึ่งรับสารก็อยากฟังและมีแนวโน้มที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามคำแนะนำหรือชักจูง¹¹

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะการยอมรับหรือปฏิเสธขึ้นอยู่กับสภาพ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลซึ่งตัวแปรเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น

¹¹ McGuire; & Millman, "Anticipatory belief lowering following forewarning of a persuasive attack", อ้างใน อัญญรัตน์ บุญเชิด, "ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการปฏิบัติตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนพระพรหมพิทยานุสรณ์ อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช พุทธศักราช 2551", สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2551, หน้า 10-11.

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

นิคม ปักกัตตั้งและคณะ ได้ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน” กล่าวว่าการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้น ในระยะเริ่มแรกคือก่อนปี ค.ศ.1970 ได้มีผลงานประปรายอยู่ในวงการวิชาชีพ องค์กรทางการเมือง และการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนในอุดมคติและในระยะต่อมาคือปี ค.ศ.1970 จนถึงปัจจุบัน ความสนใจเกี่ยวกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรและการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์กรมีมากขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งแยกกลุ่มการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- 1) กลุ่มวิชาชีพ เช่นนักวิทยาศาสตร์ วิศวกร พยาบาลและครู ได้แก่ ฮริบิเนียคและอลัค โด (Hrebiniak&Alutt, 1972) เซลดอน (Shedon,1971) สเตียร์ส (1977)
- 2) กลุ่มธุรกิจ-อุตสาหกรรม ซึ่งมีตั้งแต่ระดับคนงาน พนักงาน เสมียนไปจนถึงผู้จัดการบริษัท ธนาคาร องค์กร โทรศัพท์ เช่น บูชานัน (Buchanan,1974) มาร์ช และแมนนารี(March&Mannari,1977)
- 3) กลุ่มรัฐบาล เช่น ผู้บริหารภาครัฐบาล พนักงานป่าไม้ ได้แก่ ฮอลล์ (Hall,1970) มอร์ริส (Morris,1980)

เหตุผลที่แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากยิ่งขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ 1970 เป็นต้นมา ในหมู่นักบริหารและนักวิเคราะห์องค์กร ด้วยสาเหตุดังนี้

- 1) ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนผลของการวิจัยต่างๆ ซึ่งให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร ใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนแปลงงาน (Employee turnover)
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางการบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานานแล้ว เพราะต่างก็เห็นพ้องต้องกันว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร
- 3) การทำความเข้าใจเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของคน โดยทั่วไปมากขึ้นถึงกระบวนการหรือขั้นตอน ที่คนสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ขึ้นมา ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของคนได้มากขึ้น¹²

¹²นิคม ปักกัตตั้งและคณะ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน”, ภาคนิพนธ์หลักสูตรนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร, (โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน : กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน), 2549, หน้า 7-8.

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ได้รับความสนใจอย่างมากและกว้างขวางในด้านการวิจัย ตลอดจนผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์กรซึ่งพยายามแสวงหาวิธีการต่างๆที่จะรักษาสมาชิกองค์กรให้ดำรงอยู่ในองค์กรให้ยาวนานที่สุด และสามารถทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้

เริ่มต้นแนวคิดในเชิงแลกเปลี่ยน (Reward-Cost notation) ซึ่งปรากฏในรูปของการแลกเปลี่ยนในเชิงรูปธรรมและนามธรรม ความชัดเจนอยู่ตรงที่มีการต่อหรือการแลกเปลี่ยนระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร ซึ่งบุคคลพอใจกับการแลกเปลี่ยนก็ยิ่งมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยเบคเกอร์ (Becker) ได้พัฒนากรอบการศึกษาตามแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยนมาใช้สร้างทฤษฎีการลงทุน (sidebet theory) ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือการพิจารณาการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าเขาลาออกจากองค์กรไปเขาสูญเสียอะไร เนื่องจากการที่คนเราเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งก็จะก่อให้เกิดการลงทุน (investment) เรียกว่าทฤษฎีการลงทุน ซึ่งปรากฏในรูปเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลเช่นนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับค่าตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จบำนาญ ซึ่งนอกเหนือจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนกำหนดเวลาก็เท่ากับเขาลงทุนลงแรงและสติปัญญาไปโดยได้ผลประโยชน์ที่ไม่คุ้มค่าเพราะฉะนั้นการที่คนเราเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกองค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรเพราะถ้าตัดสินใจออกจากองค์กร ย่อมหมายถึงเขาสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้มีข้อจำกัดในการนำไปอธิบายปรากฏการณ์บางประการ เช่นเดียวกับแนวคิดอื่นๆ โดยระบบสังคมในแต่ละแห่งย่อมมีการกำหนดระบบการให้คุณค่าของตน ซึ่งอาจจะแตกต่างจากชุมชนอื่น ดังนั้นการที่บุคคลเคิบ โดจากระบบสังคมที่มีคุณค่าแตกต่างกัน ย่อมประเมินคุณค่าของสิ่งเดียวกันในระดับมากน้อยต่างกัน ดังนั้นตัวแปรเดียวกันย่อมมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน จึงถือว่าทฤษฎีการลงทุนเป็นเพียงมิติหนึ่งของการศึกษาเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีการศึกษาขยายขอบข่ายออกไปอีกคือมีการศึกษาถึงผลที่ตามมาของการที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วยผลงานที่มีชื่อเสียงได้แก่ ผลงานของ พอร์ตเตอร์ สเตียร์ส และเมาว์เคย์ (1974) สเตียร์ส (1977) เมาว์เคย์ สเตียร์สและพอร์ตเตอร์ (1979) โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

- 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่นๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ โดยบุคคลจะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กร เพราะรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กร

3) เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร¹³

อนันต์ชัย คงจันทร์ ได้เสนอแนวคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) แนวคิดด้านทัศนคติต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจมากกว่าแนวคิดอื่นในกลุ่มนี้ มองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรไว้ว่า

1.1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2) ความเต็มใจเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร

1.3) ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร

2) แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม คือเมื่อคนมีความผูกพันองค์กรจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่คิดโยกย้ายไปทำงานที่อื่น พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้เสียที่เกิดขึ้นหากละทิ้งองค์กรไป

3) แนวคิดทางด้านเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจริงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือเมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะที่บุคคลต้องมีความผูกพันต่อองค์กร¹⁴

¹³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 11 – 12.

¹⁴ อนันต์ชัย คงจันทร์, “การกำกับดูแลกิจการในประเทศไทย”, วารสารจุฬาลงกรณ์, ปีที่ 14 ฉบับที่ 53 (ตุลาคม-ธันวาคม 2544) : 19-45.

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า จากแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมี 2 แนวคิดใหญ่ ๆ คือ

- 1) แนวคิดด้านจิตใจ คือการที่บุคคลอยู่กับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง มีความต้องการให้องค์กรที่ตนอยู่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 2) แนวคิดทางด้านผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากองค์กร คือคนใดคนหนึ่ง ในองค์กรต้องได้รับตอบแทนจากองค์กร หรือถ้าออกจากการเป็นสมาชิกองค์กรเขาต้องสูญเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับ

2.2.1 ความหมายขององค์กร

ได้มีผู้ให้คำจำกัดความความหมายของคำว่า “องค์กร” และ “องค์การ” ไว้ว่ามีความแตกต่างกัน โดยถือว่า องค์กรเป็นหน่วยย่อยขององค์การเพราะยึดตามคำศัพท์ภาษาอังกฤษ คำว่า Organization หมายถึง องค์กร และคำว่า Organ หมายถึง องค์กร นั่นเอง แต่ในปัจจุบันทั้งสองคำได้ถูกนำมาใช้ในความหมายเดียวกัน

พระครูโสภณปริยัติสุธี ให้ความหมายของคำว่า “องค์กร” หรือ “องค์การ” คือ “กลุ่มสังคมที่มีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกระทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน โดยมีรูปแบบหรือโครงสร้างความสัมพันธ์ในการกระทำกิจกรรมร่วมกันอย่างน้อยรูปแบบความสัมพันธ์จะต้องปรากฏขึ้นชั่วระยะเวลาหนึ่งซึ่งนานพอที่จะสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน”¹⁵

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 กล่าวไว้ว่า “องค์กรคือศูนย์กลางของกิจการที่รวมประกอบขึ้นเป็นหน่วย” การรวมตัวเป็นหน่วยอาจหมายถึง องค์กรธุรกิจเอกชน องค์กรของรัฐ ส่วนราชการ และสถาบันต่างๆ ทางสังคมที่จัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง และองค์กรเป็นศูนย์กลางกิจกรรมที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงาน ถ้าเป็นหน่วยงานเพื่อสาธารณะเรียกว่า องค์กรบริหารราชการ ถ้าเป็นหน่วยงานของเอกชนเรียกว่า องค์กรบริหารธุรกิจ”¹⁶

สมยศ นาวิการ ให้คำจำกัดความไว้ว่า “องค์กรคือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนดไว้ เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ถ้าบุคคลไม่มีเป้าหมายร่วมกันหรือขาดโครงสร้างที่ระบุไว้เพื่อบรรลุเป้า กลุ่มบุคคลนั้นก็เพียงฝูงชนไม่ใช่องค์กร”¹⁷

¹⁵พระครูโสภณปริยัติสุธี, ทฤษฎีรัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก, (พะเยา : โรงพิมพ์เจริญอักษร, 2550), หน้า 78.

¹⁶ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน 2525, อ้างแล้ว, หน้า 393.

¹⁷สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2546), หน้า 30.

Herbert G. Hick ได้ให้ความหมายขององค์กรว่า “หมายถึง โครงสร้างที่ได้จัดให้มีขึ้นตามครรลองเพื่อให้บุคคลฝ่ายต่างๆ เข้ามาร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมเพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเป้าประสงค์ไว้ และยังได้วิเคราะห์ สาธารณศาสตร์สำคัญของนิยามขององค์กร ดังนี้

- 1) องค์กร ประกอบด้วยคนหลายๆคน (Persons)
- 2) บุคคลต่างก็มีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคนอื่นๆ (Interacting) ในองค์กรนั้นในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตลอดเวลา
- 3) ความเกี่ยวพันนั้น สามารถจัดลำดับ จัดระเบียบ (Orders) บรรยาย (Described) เป็นโครงสร้าง (Structure) ได้
- 4) แต่ละบุคคลในองค์กร ต่างมีจุดมุ่งหมายของตนเอง (Personal Objective)
- 5) แม้แต่แต่ละคนจะมีจุดมุ่งหมายของตัวเองก็ตาม ความเกี่ยวพันก็สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันทำงาน เพื่อจุดมุ่งหมายรวมขององค์กร (Organizational Objective) ได้”¹⁸

Amitai Etzioni กล่าวว่าองค์กรหมายถึง “หน่วยสังคมหรือกลุ่มบุคคลที่ตั้งขึ้นอย่างจงใจเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่แน่นอนอย่างใดอย่างหนึ่ง”¹⁹

Harold Koontz and Cyril O'Donell กล่าวว่า “องค์กรคือ กลุ่มของกิจกรรมที่ร่วมกระทำกันนั้นๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามแผนงานและเป้าประสงค์ โดยการมอบหมายงาน”²⁰

Max Weber กล่าวว่า “องค์กร หมายถึง หน่วยงานหรือหน่วยสังคมซึ่งกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างหนึ่ง”²¹

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ กล่าวว่า “องค์กรเกิดจากการที่มนุษย์รวมกลุ่มกันเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการแบบใดแบบหนึ่ง เช่น การรวมตัวกันของคนในสมัยก่อนเพื่อการล่าสัตว์มาเป็นอาหาร การสร้างที่อยู่อาศัย การรวมตัวในลักษณะนี้ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ของคนในกลุ่ม โดยนำเอาการรวมกลุ่มเป็นเครื่องมือในการกำหนดความสัมพันธ์ จนกลายมาเป็นรูปแบบขององค์กรในปัจจุบัน ที่เป็นการรวมตัวกันเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ มากกว่า

¹⁸ Herbert G. Hick, *The Management of Organization : A System and Human Resources Approach*, อ้างใน พิภพ วังเงิน, *พฤติกรรมองค์กร*, (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, 2547), หน้า 5.

¹⁹ Amitai Etzioni, *Modern Organization*, เรื่องเดียวกัน.

²⁰ Harold Koontz and Cyril O'Donell, *Principles of Management*, เรื่องเดียวกัน. หน้า 6.

²¹ Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, เรื่องเดียวกัน.

การที่รวมตัวกันโดยสัญชาตญาณของมนุษย์เอง องค์การจึงเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมทุกรูปแบบของมนุษย์ เช่น กิจกรรมด้านธุรกิจ การศาสนาการศึกษา”²²

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์การ คือการรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินกิจกรรมร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมต่างๆนอกจากนี้องค์การยังมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์การจึงมีลักษณะเปิดที่ประกอบด้วยสิ่งนำเข้า เช่น วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เงินทุน กระบวนการเปลี่ยนแปลงสิ่งนำเข้าให้เป็นสิ่งนำออก เช่น วิธีการและเทคนิคในการจัดการ และสิ่งส่งออกเช่น ผลผลิตหรือบริการ

2.2.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การซึ่งรวบรวมไว้โดยไว้ดังนี้

เชลดอน (Sheldon) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า “เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ ประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานในให้องค์การบรรลุเป้าหมาย”²³

บูเชนัน (Buchanan) ได้กล่าวว่า “ความผูกพันต่อองค์การหมายถึงพันธะของผู้บริหารที่มีต่อองค์การและความผูกพันขององค์การ เป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะซับซ้อนมีองค์ประกอบทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องด้วย สำหรับคำนิยามความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความเป็นพวกเดียวกันยึดมั่นต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ มีบทบาทในการสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ และรวมไปถึงชื่อเสียงขององค์การโดยรวม”²⁴

²²ศิริพร พงศ์ศิริ โรจน์, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2540), หน้า 5.

²³Sheldon, Investments and Involvement as Machanism Producing Commitment to the Organization, อ้างใน เสกสรรค์ ทองเหลือ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอจุฬาภรณ์ จังหวัด นครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2551, หน้า 24.

²⁴Buchanan, Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations, เรื่องเดียวกัน.

Mowday ได้ชี้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่า “เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นอนและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น”²⁵

บุษยาณี จันเจริญสุข กล่าวว่า “ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือพฤติกรรมที่อาจไม่มาแสดงออกแต่ผลที่ตามมาทางอ้อมนับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์กรตัวอย่าง เช่น ความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยลดอัตราการย้ายงานและอัตราการขาดงานพร้อมๆกันกับช่วยให้สมาชิกมีความทุ่มเทในงานมากขึ้น”²⁶

ภรณ์ กิริติบุตร สรุปไว้ว่า “ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ทัศนคติของสมาชิกเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพซึ่งมีความหมายเพียงการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น เพราะความผูกพันต่อองค์กรยังมีความหมายรวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะสละความสุขบางอย่างของตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย”²⁷

อนันตชัย คงจันทร์ กล่าวว่า “การขาดความผูกพันต่อองค์กร อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ได้แก่การขาดงานการไม่ตรงต่อเวลาในการทำงานและการโยกย้ายเปลี่ยนงาน

นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอันนำไปสู่การคาดหวังและการทนายพฤติกรรมองค์กรได้ในลักษณะต่อไปนี้

- 1) สมาชิกซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริง ต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
- 2) สมาชิกซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์กรที่แรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายสรรถา

²⁵ Mowday, Employee – Organizational Likage : the Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover, เรื่องเดียวกัน.

²⁶ บุษยาณี จันเจริญสุข, “การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2536, หน้า 14.

²⁷ ภรณ์ มหานนท์, การประเมินประสิทธิผลขององค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โอเคเอ็นเอสโตร์, 2529), หน้า 97.

3) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรและเชื่อมโยงในเป้าหมายขององค์กรมักมีความผูกพันอย่างสูงต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กร โดยปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย²⁸

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพัน ได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร และยังได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Buchanan กล่าวว่า “ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรเพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในส่วนตัวรวม ขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานหรือในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2) ความผูกพันในองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3) ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการกับเป้าหมายของสมาชิกในองค์กร

4) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

5) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร

²⁸อนันตชัย คงจันทร์, “การกำกับดูแลกิจการในประเทศไทย”, วารสารจุฬาลงกรณ์, อ้างแล้ว: 19-45.

นอกจากนั้นเขายังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่ในสถานะที่ดีนั้น มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิผลถูกมองว่า มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่รับผิดชอบและการอุทิศตน เพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้²⁹

กรณี มหานนท์ กล่าวว่า “ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

- 1) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
- 2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ³⁰

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานและ บุคคลมีความรู้สึกผูกพันสูงในการที่จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

2.2.4 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบันได้รับความสนใจมากขึ้น นักวิชาการและนักบริหารต่างๆ ได้พยายามสร้างทฤษฎีเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ตลอดจนศึกษาถึงผลของความผูกพันต่อองค์กร ไว้มากมาย ซึ่งผู้ศึกษาจะขอกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ดังนี้

²⁹Buchanan, *Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations*, อังใน ธิดิวัฒน์ แจ่มศักดิ์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร”, *ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2548, หน้า 8.

³⁰กรณี มหานนท์, *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*, อังแล้ว, หน้า 97.

อนิวัช แก้วจำนงค์ ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของความสัมพันธ์องค์กร ดังนี้

1) ทฤษฎีในการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ (Need/content theories Motivation)

เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลในการอำนวยความสะดวกของผู้บริหารจัดการคือ การจูงใจ (Motivation) ทั้งนี้จะสังเกตได้ว่าผู้บริหารในทุกองค์กรจะใช้หลักการจูงใจเป็นแรงขับ (Driver) หรือผลักดันให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความอยาก ความต้องการ และแรงปรารถนาในการทำงานในหน้าที่หรือไม่ใช่งานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงโดยเร็ว จากการรวบรวมข้อมูลพบว่ามีนักจิตวิทยา (Psychologist) ได้จัดแบ่งประเภทของการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1.1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความต้องการในบางสิ่งบางอย่างและความต้องการนั้นเกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือในการจูงใจหรือผลักดัน โดยเมื่อบุคคลคาดหวังในบางเรื่องเขาจะปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยตนเองโดยไม่ต้องบังคับขู่เจ็ญ การจูงใจภายในจึงเกิดขึ้นได้ดังนี้

1.1.1) เกิดจากความต้องการ (Wants or Needs) โดยทั่วไปผู้ทำงานย่อมต้องการผลสำเร็จของงาน โดยไม่คำนึงถึงรางวัลอื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนที่ได้ตกลงกัน จึงกล่าวได้ว่าผลสำเร็จของงานเป็นแรงขับให้บุคคลทุ่มเทเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ

1.1.2) เกิดจากความสนใจพิเศษ (Special Interest) เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นงานที่เขารักเป็นท้าทายความสามารถหรืองานที่เขามีความรู้ความเชี่ยวชาญอยู่แล้วจึงเกิดความสนใจเป็นพิเศษที่จะทำงานนั้นความสนใจพิเศษจึงเป็นแรงขับผลักดันให้เขาทุ่มเทเพื่อบรรลุความสำเร็จ

1.2) การจูงใจจากภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นการจูงใจโดยใช้สิ่งร่ำเป็นแรงขับ ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับรางวัลหรือผลตอบแทนจากการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีความหวังว่าหลังจากทำงานสำเร็จเขาอาจได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทนหากไม่มีความหวังเป็นสิ่งตอบแทนก็ไม่มีแรงกระตุ้นในการทำงาน องค์กรจึงต้องสร้างเครื่องมือเพื่อให้บุคคลได้ทุ่มเทเพื่อการทำงานอย่างเต็มที่ เครื่องมือสำคัญในการสร้างแรงจูงใจจากภายนอกจะเกี่ยวข้องกับรางวัล เช่น เพิ่มเงินเดือน การให้โบนัส ค่าครองชีพ ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับอำนาจเพิ่มขึ้นและการได้รับการยกย่อง เป็นต้น³¹

ทฤษฎีในกลุ่มนี้เน้นการศึกษาความต้องการ (Need) ที่เป็นแรงจูงใจของมนุษย์ มนุษย์โดยทั่วไปมีความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร เสื้อผ้า ความปลอดภัย ความก้าวหน้า ฯลฯ ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันภายในที่นำไปสู่พฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการนั้นเมื่อเป็นเช่นนี้หากผู้บริหารสามารถล่วงรู้ถึงความต้องการของพนักงานในองค์กร และสามารถสร้าง

³¹อนิวัช แก้วจำนงค์, หลักการจัดการ, (สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2550), หน้า 206.

ระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานก็ย่อมสามารถจูงใจให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ แม้ทฤษฎีต่างๆ ในกลุ่มนี้จะระบุความต้องการของมนุษย์ที่แตกต่างกันไปบ้าง แต่ทุกทฤษฎีล้วนมีความเห็นในประเด็นดังกล่าวข้างต้นร่วมกัน

2) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นโดยอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีในกลุ่มที่ได้รับความนิยมสูงสุดและเป็นพื้นฐานนำไปสู่การพัฒนาความคิดอื่น ๆ โดยมาสโลว์เชื่อว่ามนุษย์ถูกจูงใจจากความต้องการหลายอย่างที่จัดเรียงไว้เป็นลำดับจากต่ำสุดไปจนถึงสูงสุดรวม 5 ชั้น ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานสามข้อ คือ

2.1) บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ

2.2) ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ)

2.3) บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม

ความต้องการระดับล่าง (Lower-Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการระดับบน (Higher-Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องเชิดชู ความต้องการบรรลุความสำเร็จ

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการในทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบบ โดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ในทำนองเดียวกันเวลาพักจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วยที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ บริษัทมากขึ้นทุกทีกำลังมีโครงการออกกำลังกายนี้จะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีด้วยการตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขา บุคคลที่หิวจนเกินไปหรือเจ็บป่วยจนเกินไปยากที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการ

เจ็บป่วยจนเกินไปยากที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

2) ความต้องการปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัยความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ บริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสภาพแรงงาน

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการทางสังคมคือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือโบว์ลิ่งของบริษัทจะให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วย การเป็นสมาชิกสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ก่อนหน้านี้เราได้กล่าวถึง โครงการสุขภาพจะช่วยตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬา กับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้สภาวะที่ “ความไม่แน่นอนทางองค์กร” มีอยู่ เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัทได้คุกคามความมั่นคงของงาน ภายใต้สภาวะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

4) ความต้องการการยกย่องเชิดชูเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงคือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริการ การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความ

ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงการให้รางวัลเป็นนาฬิกาและเพชรแก่การบริการที่ดีและรางวัลราคาถูกเช่น ที-เชิ้ตและเหยือกเบียร์จะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

5) ความต้องการบรรลุความสำเร็จสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบบริษัทได้ พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขาความต้องการความสมหวังของชีวิตคือความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิด โอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

มาสโลว์ได้เสนอหลักการสำคัญ 2 ประการที่อธิบายเหตุผลที่ความต้องการดังกล่าวส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์คือ

1) หลักแห่งความพร่อง (Deficif Principle) ที่กล่าวว่าความต้องการที่ได้รับการสนองหรือเติมเต็มแล้ว (Satisfied Needs) จะไม่สามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจึงเป็นพฤติกรรมที่ต้องการจะตอบสนองความต้องการที่ยังพร่องหรือยังไม่ได้รับการสนองนั่นเอง

2) หลักแห่งความก้าวหน้า (Progrssion principle) ที่กล่าวว่าความต้องการในลำดับระดับหนึ่งจะไม่สามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้จนกว่าความต้องการในลำดับล่างที่ต่ำลงไปจะได้รับการตอบสนองหรือเติมเต็มแล้วเท่านั้น ซึ่งเท่ากับว่าความต้องการของมนุษย์มีแต่จะก้าวหน้าจากขั้นหนึ่ง ไปสู่อีกขั้นหนึ่งอย่างเป็นขั้นตอนตามลำดับความต้องการ มนุษย์จะต้องตอบสนองความต้องการในระดับล่างของตนเสียก่อนจึงจะก้าวไปสู่การตอบสนองความต้องการระดับที่สูงขึ้น

ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนและในส่วนของที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควรแล้วและสภาพแวดล้อมของงานดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลยเนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว

อย่างไรก็ตาม ประโยชน์จากที่ได้รับจากทฤษฎีของมาสโลว์คือ ข้อเสนอที่ว่าพนักงานในองค์กรมีความต้องการที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจความต้องการของพนักงานและตอบสนองความต้องการเหล่านั้นเมื่อพนักงานสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จด้วยการทำเช่นนี้ผู้บริหาร

จะสามารถเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานเข้ากับความต้องการขององค์กรและทำให้พนักงาน
แน่ใจว่าเมื่อทำผลงานที่ดีให้กับองค์กรย่อมจะได้รับในสิ่งที่ดีที่เป็นที่ต้องการเสมอ³²

3) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหา (Acquired Needs Theory)

ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย นักจิตวิทยาชื่อ เดวิด ซี แมคคลีแลนด์ (David C. McClelland) ที่มีความเห็นว่าความต้องการของมนุษย์นั้น ไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิดและไม่ได้มีรูปแบบเหมือนกันทุกคนอย่าง
ที่ Maslow เข้าใจในทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคคลีแลนด์ระบุว่าความต้องการเป็นสิ่งที่มีมนุษย์แสวงหาหรือเรียนรู้ผ่านช่วงชีวิตและประสบการณ์ของแต่ละคนและแต่ละคนจะมีความ
โน้มเอียงที่จะแสวงหาความต้องการที่ไม่เหมือนกันแมคคลีแลนด์และคณะได้ตระหนักความต้องการ 3 อย่างได้แก่

3.1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายในสิ่งที่ยากและท้าทาย ก้าวถึงความสำเร็จในระดับสูง เป็นเลิศในสิ่งที่ซับซ้อนยากที่คนอื่นจะทำได้

3.2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ ความเป็นมิตรกับบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

3.3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมคนอื่น ต้องการรับผิดชอบคนอื่นและมีหน้าที่เหนือคนอื่น

ชีวิตและประสบการณ์ในวัยเด็กเป็นกำหนดการแสวงหาความต้องการของคน เช่น เด็กที่พ่อแม่กระตุ้นให้ทำสิ่งต่างๆด้วยตัวเองและได้รับการชื่นชมเมื่อทำได้สำเร็จ เมื่อโตขึ้นมีแนวโน้มจะเป็นคนที่แสวงหาความสำเร็จ หากเด็กคนนั้นถูกระตุ้นให้สร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นก็จะโตขึ้นเป็นคนที่ต้องการความสัมพันธ์ เช่นเดียวกับเด็กที่ถูกกระตุ้นให้ควบคุมคนอื่นและได้รับความชื่นชมเมื่อได้ทำเช่นนั้นก็จะเป็นคนที่มีมุ่งแสวงหาอำนาจในเวลาโตขึ้น

คนที่มีความต้องการความสำเร็จมาก จะเป็นคนที่ชอบแข่งขัน ชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และกระตือรือร้นที่จะรู้ถึงผลงานของตัวเองที่ทำไป สำหรับคนประเภทนี้ความพอใจเกิดจากการได้บรรลุความสำเร็จในงาน เงินหรือรางวัลใด ๆ ที่ได้รับเป็นเพียงประจักษ์พยานความสำเร็จที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรง

สำหรับคนที่ต้องการความสัมพันธ์สูง ๆ มักจะชอบทำอะไรจะชอบทำงานที่ได้พบปะสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับคนอื่น ๆ คนประเภทนี้มักจะเป็นนักประสานงานที่ประสบ

³² Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*, อ้างใน พิภพ วังเงิน, *พฤติกรรมองค์กร*, อ้างแล้ว, หน้า 161-163.

ความสำเร็จ งานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับคนเหล่านี้จึง ได้แก่ผู้จัดการผลิตภัณฑ์หรือผู้จัดการโครงการ เป็นต้นเพราะตำแหน่งเหล่านี้ต้องการทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมาก

คนที่มีความต้องการอำนาจมาก ๆ มักจะประสบผลสำเร็จในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง ในองค์กรแมคคลีแลนด์ทำการศึกษากลุ่มผู้บริหารของ บริษัท เอที แอนด์ ที ถึง 16 ปี พบว่าคนที่มีความต้องการอำนาจสูง ๆ มีแนวโน้มจะได้รับเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารในระดับสูงกว่าครึ่งเป็นพวกที่มีความต้องการอำนาจสูง อย่างไรก็ตามความต้องการอำนาจมี 2 แบบ คือ ความต้องการอำนาจส่วนตัว (Need for personal Power) ที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นเพื่อแสดงอำนาจและแสวงหาประโยชน์ใส่ตัว กับความต้องการอำนาจเพื่อสถาบัน (Need for Institution Power) เพื่อที่จะผลักดันการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความต้องการอำนาจเพื่อสถาบันเท่านั้น ไม่ใช่ความต้องการอำนาจส่วนตัวที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็

แมคคลีแลนด์เชื่อว่าความต้องการเป็นสิ่งที่คนแสวงหาและเรียนรู้ได้ผ่านประสบการณ์ไม่ว่าจะในวัยเยาว์หรือเมื่อโตเป็นผู้ใหญ่แล้ว ดังนั้นความต้องการดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาขึ้นได้ในตัวเราและคนอื่นๆ โดยใช้การฝึกอบรม³³

4) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

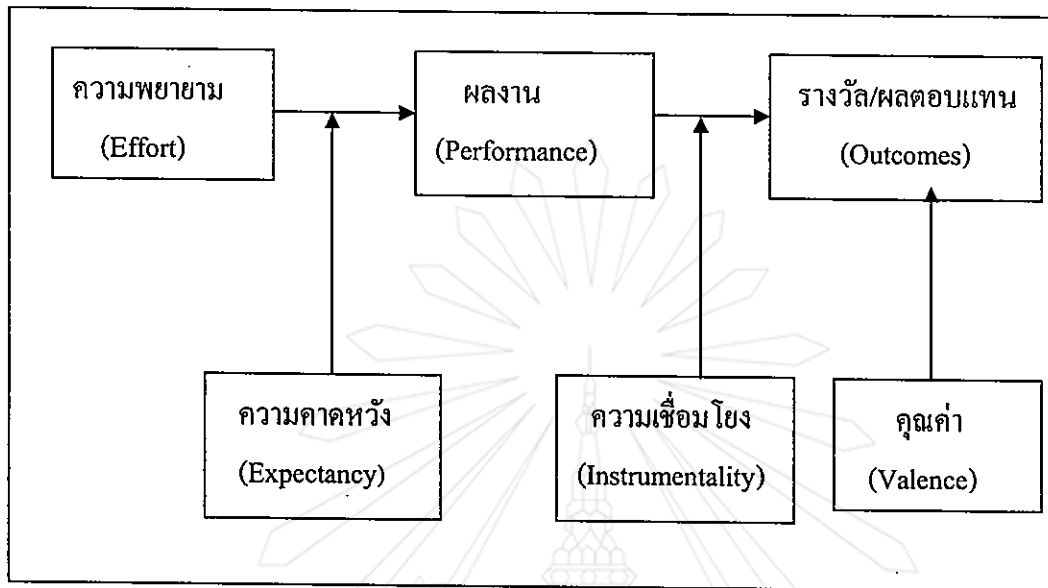
ทฤษฎีความคาดหวัง เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีพื้นฐานอยู่บนการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามของพนักงาน (Effort) ผลงาน (Formance) และผลตอบแทนจากงาน (Outcomes) เข้าด้วยกัน วิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom) เป็นผู้แนะนำทฤษฎีความคาดหวังนี้ในช่วงทศวรรษ 1960 โดยพยายามตอบคำถามที่ว่า “อะไรเป็นตัวกำหนดความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานทุ่มเทให้กับองค์กร” คำตอบของทฤษฎีนี้คือ “พนักงานจะทำในสิ่งที่คิดว่าทำได้และในเวลาที่ต้องการจะทำเท่านั้น” ในรายละเอียดของทฤษฎี วรูม ระบุว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวกับความคาดหวัง 3 ปัจจัยดังนี้

4.1) ความคาดหวัง (Expectancy-E) คือ ความเชื่อของคนที่ว่าหากทุ่มเทกำลังความพยายาม (Effort) ลงไปแล้วจะสามารถทำงานหนึ่งๆ ให้สำเร็จลงได้ หรือเป็นการตอบตัวเองในคำถามที่ว่า “ทำได้หรือไม่”

4.2) ความเชื่อมโยง (Instrumentality-I) คือความเชื่อที่ว่าหากทำงานหนึ่ง ๆ ให้สำเร็จเป็นผลงาน (Performance) ได้จะโยงไปสู่การได้รางวัลหรือผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเป็นการตอบตัวเองในคำถามที่ว่า “ทำได้แล้วจะได้อะไรหรือไม่”

³³ David C. Mc Clelland, “Business Drive and National Achievement”, เรื่องเดียวกัน, หน้า 165-166.

4.3) คุณค่าของสิ่งตอบแทน (Valence-V) คือ คุณค่าที่คนๆนั้นให้กับรางวัลหรือผลตอบแทนที่เกิดจากการทำงานว่ามีคุณค่าสำหรับตนเองเพียงใด



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงทฤษฎีความคาดหวัง การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของ Victor Vroom

ทฤษฎีความคาดหวัง ระบุว่า แรงจูงใจ (Motivation - M) ความคาดหวัง (Expectancy - E) ความเชื่อมโยง (Instrumentality - I) ของสิ่งตอบแทน (Valence -V) มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในเชิงทวีคูณตามสมการ $M \times I \times V$

ผลในเชิงทฤษฎีดังกล่าวชี้ให้ผู้บริหารตระหนักว่า หากค่าของตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งของสมการเป็นศูนย์ จะส่งผลให้แรงจูงใจไม่เกิดขึ้นหรือเป็นค่าเป็นศูนย์ด้วย ผู้บริหารที่ต้องการให้พนักงานเกิดแรงจูงใจสูงๆจึงต้องพยายามทำให้ตัวแปรทั้งสามมีคุณค่าสูงที่สุดเท่าที่จะทำได้ ให้ความคาดหวัง (E) สูงสุด คือทำให้พนักงานเชื่อว่าเขาจะทำงานสำเร็จได้หากเขาใช้ความพยายามทุ่มเท ทำให้ความเชื่อมโยง (I) สูงสุดด้วยการให้พนักงานเข้าใจว่างานที่ประสบความสำเร็จจะนำมาซึ่งผลตอบแทนอย่างแน่นอน และทำให้คุณค่าของผลตอบแทน (V) สูงสุดด้วยการให้ในสิ่งที่พนักงานต้องการอย่างแท้จริง

ทฤษฎีความคาดหวัง ไม่ได้มุ่งความสนใจไปที่ความต้องการของคน แต่เน้นที่กระบวนการคิดของคนที่ใช้ในการทำงานเพื่อผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่ง ความเข้าใจในกระบวนการคิดดังกล่าวจะทำให้ผู้บริหารสามารถเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานด้วยการเพิ่มค่าขององค์ประกอบต่างๆในกระบวนการคิดโดยวิธีต่างๆ³⁴

³⁴Victor Vroom, *Work and Motivation*, เรื่องเดียวกัน, หน้า 174-175.

ดังกล่าวจะทำให้ผู้บริหารสามารถเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานด้วยการเพิ่มค่าขององค์ประกอบต่างๆในกระบวนการคิดโดยวิธีต่างๆ³⁴

5) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg and Others. ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับพฤติกรรมขึ้นในช่วงปลายศตวรรษ 1950 ถึงต้นทศวรรษที่ 1960 หรือหลังจาก Maslow ไม่ถึง 10 ปี Herzberg เก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานบัญชีและวิศวกรในเมืองเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกาจำนวนเกือบ 4,000 คนด้วยการให้คำถามว่าอะไรทำให้พวกเขาพอใจกับงานที่ทำและมีแรงจูงใจที่จะทำงาน หลังจากนั้นจึงถามว่า อะไรที่ทำให้พวกเขาไม่พอใจกับงานที่ทำและรู้สึกขาดแรงจูงใจที่จะทำงานผลที่พบคือพนักงานเหล่านั้นไม่ได้คิดว่า “ความพอใจ” (Satisfaction) เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับ “ความไม่พอใจ” (Dissatisfaction) แต่ “ความไร้ซึ่งความพอใจ” (No Satisfaction) ต่างหากที่อยู่ตรงกันข้ามกับความพอใจ และ “ความไร้ซึ่งความไม่พอใจ” (No Dissatisfaction) คือสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความไม่พอใจหรือพูดง่าย ๆ ก็คือแม้จะทำให้คนไร้ซึ่งความไม่พอใจก็ไม่ได้หมายความว่าคน ๆ นั้นจะบังเกิดความไม่พอใจข้อสรุปนี้นำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยที่ระบุว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พอใจและการขาดแรงจูงใจของคนแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงจากปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจและแรงจูงใจ จากการศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

5.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

5.1.1) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

³⁴Victor Vroom, *Work and Motivation*, เรื่องเดียวกัน, หน้า 174-175.

5.1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

5.1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

5.1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5.1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

5.2) ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

5.2.1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

5.2.2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

5.2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

5.2.4) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5.2.5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง

การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

5.2.6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึงสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุบัติกรรม เครื่องมือ เครื่องใช้ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

5.2.7) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

5.2.8) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร³⁵

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคน ได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือ ไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของประเทศชาติ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีของ Frederick K. Herzberg and Others มาเป็นกรอบในการวิจัยและวิเคราะห์การจัดโครงสร้างการบริหารองค์การของ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของข้าราชการตำรวจที่สังกัดในกองบัญชาการตระเวนชายแดน แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้สำเร็จรู้จักป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2) ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกิดจากการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้และ

³⁵Frederick K. Herzberg and Others, "One Moretime How Do You Do Motivate Employee", เรื่องเดียวกัน, หน้า 166-168.

เป็นไปด้วยบริสุทธิ์ยุติธรรม การที่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วมีโอกาสที่จะได้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ได้รับให้สูงขึ้นและกรณีมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

3) นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและวิธีการบริหารงานที่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนได้ยึดถือในการปฏิบัติหน้าที่

4) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง องค์ประกอบที่เกิดจากการให้ความดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ

5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง อัตราค่าตอบแทนที่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนได้รับเป็นรายเดือนตลอดถึงสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ข้าราชการตำรวจได้รับเป็นประจำ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง

2.3 แนวคิดการบริหารระบบราชการและหลักการบริหาร

2.3.1 แนวคิดการบริหารระบบราชการ

แนวความคิดทางการบริหารได้แก่ ทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy) ของ Max Weber นักวิชาการชาวเยอรมันซึ่งเสนอแนวคิดในการบริหารองค์กรซึ่งเป็นองค์กรในอุดมคติที่เรียกว่า the ideal of Bureaucracy โดยกล่าวถึงลักษณะองค์กรแบบระบบราชการ เสนอหลักการบริหารองค์กรที่เชื่อว่าเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด สรุปลักษณะองค์กรของระบบราชการว่าจะมีลักษณะที่สำคัญคือ

- 1) มีการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่และความชำนาญเฉพาะ
- 2) มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน องค์กรแบบระบบราชการจะมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนว่าใครอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของใคร
- 3) มีความเป็นทางการในการทำงาน การปฏิบัติงานในระบบราชการจะมีความเป็นทางการและการทำงานตามลายลักษณ์อักษร มีระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน
- 4) อำนาจเป็นอำนาจที่กำหนดตามตำแหน่ง ไม่ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลไม่ว่าใครจะเข้ามาดำรงตำแหน่งก็จะมีอำนาจดังกล่าว
- 5) ข้าราชการจะมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ มีเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน
- 6) ข้าราชการจะต้องทำงานโดยปราศจากอารมณ์และความเกลียดชัง ต้องให้บริการผู้ที่มาติดต่ออย่างเสมอหน้ากัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชังและวางตัวเป็นกลาง
- 7) ความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ความอาวุโสหรือทั้ง

สองส่วนประกอบกันขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา

นอกจากแนวความคิดของ Max Weber ในการศึกษาระบบราชการแล้วนักวิชาการที่มุ่งศึกษาถึงระบบราชการและการทำงานของระบบราชการยังมีอีกหลายกลุ่ม ซึ่งจะศึกษาระบบราชการจากปรากฏการณ์จริง ได้แก่ Robert Michels, Robert Merton, Alvin Gouldner, Philip Selznick และ Michael Crozier นักวิชาการกลุ่มนี้จะค้นพบสิ่งที่ได้แย้งกับแนวความคิดระบบราชการในอุดมคติของ Max Weber คือ

1) การทำงานของระบบราชการจะเกิดการยึดมรรควิธีในการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมายขององค์กร เกิดภาวะที่คนทำงานตามระเบียบซึ่งเป็นวิธีการมากกว่าการทำงานเพื่อเป้าหมาย อันทำให้ระบบราชการเกิดภาวะเสื่อมและไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

2) การทำงานของระบบราชการจะเกิดความเสื่อมจากการมีระเบียบ กฎเกณฑ์ในการทำงาน องค์กรจะมีระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆมากมายและจะรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นองค์กรจะออกระเบียบเพื่อแก้ปัญหาทำให้องค์กรเต็มไปด้วยระเบียบ ลักษณะนี้จะเกิดขึ้นเป็นวงจรซ้ำร้ายในระบบราชการ³⁶

2.3.2 หลักการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหาร ในประเด็นความหมายของการบริหารงาน ที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กรและหน่วยงานได้ เพราะการที่จะทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานกำหนดเอาไว้ นั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีหลักการบริหารภายในหน่วยงานของตนเอง โดยมีสาระสำคัญที่มีผู้รู้กล่าวไว้ ดังนี้

วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ กล่าวไว้ว่า การบริหารงาน หมายถึง “การประสมประสานทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพหน้าที่ในการบริหารงานมีหลายประการ คือ การวางแผนการจัดองค์กรการบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุมการบริหารงาน จึงเป็นเครื่องมือของผู้บริหารงาน”³⁷

³⁶Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, อังโน วันชัย มีชาติ, พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548), หน้า 41-42.

³⁷วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ, *การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลสำหรับพนักงานส่วนตำบล*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2541), หน้า 226.

คีริอร์ ชันธหัตถ์ ได้กล่าวไว้ว่า “การเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี ต้องทราบทั้งงานหรือภารกิจในการบริหารองค์การหลักการในการบริหาร ก็คือ กระบวนการบริหารนั่นเอง”³⁸

Paul A. Argenti ศาสตราจารย์ผู้มีชื่อเสียงทางด้านการบริหาร ได้กล่าวถึง “หลักการบริหารขั้นพื้นฐานว่าควรประกอบไปด้วยปัจจัย 4 ประการดังนี้

1) บุคคล (Man) หมายถึง การบริหารบุคคลในองค์การหน่วยงานทั้งหมดรวมไปถึงภาวะผู้นำของผู้มีอำนาจสูงสุดในองค์กรด้วย เพราะการที่องค์กรหรือหน่วยงานจะปฏิบัติงานใดๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น บุคคล เป็นทรัพยากรที่สำคัญสูงสุดในองค์การหากการบริหารล้มเหลว ก็ยากที่องค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

2) งบประมาณ (Money) โดยที่งบประมาณจะเกี่ยวข้องในทุกด้านของการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน เพื่อจูงใจเจ้าหน้าที่ให้มีขวัญกำลังใจมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้มีผลผลิตสูงสุด รวมถึงนำไปใช้ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานด้วย

3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ วัตถุดิบต่างๆ ที่จำเป็นก็เป็นสิ่งสำคัญหากขาดซึ่งการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอแล้วหน่วยงานคงไม่สามารถสร้างผลผลิตตามที่ต้องการได้

4) ระบบการจัดการ (Management) หมายถึง หลักในการบริหาร ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะมีหลักการบริหารที่แตกต่างกันไปแล้วแต่ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพยังขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำด้วยเช่นกัน”³⁹

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักการหรือกระบวนการในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นเพื่อให้ทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้กระบวนการที่เหมาะสมในการบริหารงานในองค์กรของตนเองซึ่งกระบวนการบริหารงานนั้นจะประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การสั่งการและการอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผล และการ

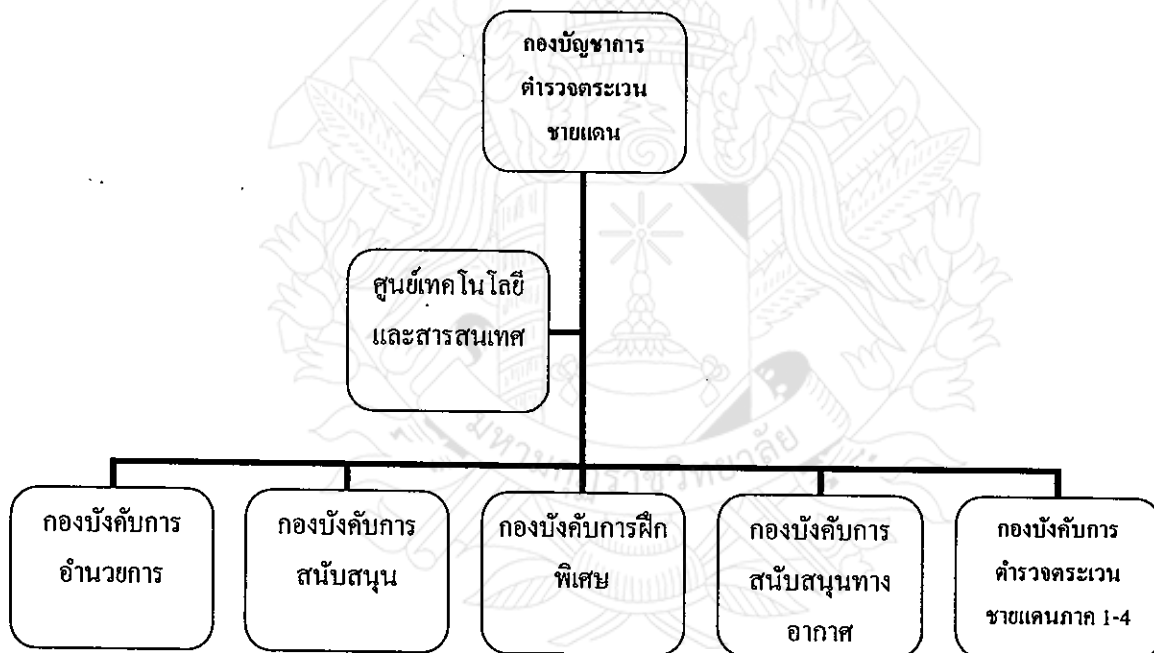
³⁸คีริอร์ ชันธหัตถ์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, 2536), หน้า 150.

³⁹Paul A. Argenti, *The Portable MBA*, อังใน สมเดช คำมามูล, “อุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของสถานีตำรวจภูธรอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2546, หน้า 6.

บริหารงบประมาณซึ่งกระบวนการบริหารเหล่านี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน เพื่อการบริหารงานที่ดีในองค์กร

2.4 โครงสร้างการบริหารงานและอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

การจัดตั้งตำรวจตระเวนชายแดน ได้จัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2496 โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการเป็นกองกำลังอเนกประสงค์เพื่อการป้องกันปราบปรามการก่อการร้ายและภัยจากการคุกคามของลัทธิคอมมิวนิสต์ ในขณะนั้น โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญเป็นทั้งตำรวจ ทหารและพลเรือน ที่สามารถเคลื่อนย้ายกำลังลาดตระเวนไปได้ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ซึ่งในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาบุคลากรของหน่วย ได้สร้างเกียรติยศชื่อเสียง และเกียรติภูมิของหน่วยจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แม้กระนั้นในบางโอกาสตำรวจตระเวนชายแดน ยังได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ในบางครั้งต้องถูกจำกัดบทบาทในการปฏิบัติงานและยังต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจัดหน่วยหลายครั้ง และครั้งล่าสุดคือ เมื่อปี พ.ศ. 2529



แผนภูมิที่ 2.2 แสดงโครงสร้างการบริหารงานและอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

2.4.1 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1) เป็นฝ่ายอำนาจการในการกำหนดยุทธศาสตร์ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ

กองบัญชาการและหน่วยงานในสังกัด

2) ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงานและบริหารงานบุคคล การเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่และทรัพย์สินอื่นของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

4) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ

5) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของบุคคลสำคัญ ประชาชน และความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดน

6) พัฒนาช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคงของชาติ และงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

7) ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่น

8) ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตำรวจ

9) ดำเนินการวิเคราะห์ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน จัดการฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตำรวจ และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด

10) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในกิจการของตำรวจ

11) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสม และความต้องการแต่ละพื้นที่

12) ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย⁴⁰

2.4.2 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้กำหนดภารกิจเพื่อให้มีความชัดเจนครอบคลุมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้ความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันคือ

1) ด้านการรักษาความมั่นคงภายใน

⁴⁰พระราชกฤษฎีกา, “พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พ.ศ. 2548, พระราชกฤษฎีกา, เล่มที่ 122 ตอนที่ 36 ก, หน้า 8.

1.1) พัฒนาประสิทธิภาพของตำรวจตระเวนชายแดน ในการหาข่าว ฝ้าตรวจ สกัดกั้นและต่อต้านการแทรกซึมบ่อนทำลายของหน่วยกำลังฝ่ายตรงข้ามที่เคลื่อนไหว หรือปฏิบัติการรุกล้ำอธิปไตยของชาติในบริเวณชายแดน โดยในกรณีที่หากสถานการณ์อยู่ในภาวะปกติ จะต้องเร่งสร้างความเป็นปึกแผ่น มั่นคง ให้แก่ประชาชน ในบริเวณแนวชายแดนพร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน สำหรับการเตรียมความพร้อมในการต่อสู้แบบฉับพลันกำลังรบและทำการรบนอกแบบปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยควบคุมทางยุทธการ

1.2) พัฒนาขีดความสามารถและความพร้อมของตำรวจตระเวนชายแดนในการต่อต้านการก่อการร้ายในเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการก่อการร้ายสากล การก่อวินาศกรรม และการควบคุมฝูงชน

1.3) การดำเนินการต่อชาวเขาและชนกลุ่มน้อย ผู้อพยพและผู้หลบหนีเข้าเมืองตามแนวนโยบายของรัฐบาล หรือองค์กรที่รัฐบาลมอบหมายหรือสั่งการต่อต้านตำรวจตระเวนชายแดน

2) ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

2.1) ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท และแหล่งผลิตอาวุธปืนเถื่อนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2.2) ดำเนินอย่างเฉียบขาดในการทำลายแหล่งเพาะปลูกพืชยาเสพติด แหล่งผลิตยาเสพติด ตลอดจนการป้องกันปราบปรามการค้ายาเสพติดทุกชนิด

2.3) ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมสำคัญที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ โดยเฉพาะการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การลักลอบค้าสินค้าหนีภาษีสุสการ การลักลอบหลบหนีเข้าเมือง และการกระทำผิดเกี่ยวกับแร่

2.4) สนับสนุนและให้ความร่วมมือกับตำรวจหน่วยอื่นอย่างเต็มที่ ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการให้ความคุ้มครองนักท่องเที่ยว

2.5) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้แก่ประชาชน ในการป้องกันอาชญากรรมและอุบัติเหตุ

3) ด้านการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อเสริมความมั่นคง

3.1) ดำเนินการพัฒนาชนบท ตามนโยบายการพัฒนาชนบทแห่งชาติในระบบ กชช.

3.2) ดำเนินการและสนับสนุนงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างคุณธรรมและความสามารถในการพึ่งตนเองให้แก่ประชาชน

3.3) ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ประสบภัยธรรมชาติพื้นที่ที่ได้รับทราบว่ามีวาทภัยขึ้น

3.4) ระดมทรัพยากรของหน่วยอย่างเต็มที่ในการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

4) ด้านชุมชนและมวลชนสัมพันธ์

4.1) พัฒนาระบบการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ให้สามารถนำมาใช้อย่างได้ผลจริงจังก ในการสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ดีของประชาชนต่อตำรวจตระเวนชายแดน

4.2) พัฒนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ ให้แก่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนอย่างกว้างขวาง

4.3) พัฒนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอุดมการณ์ประชาธิปไตยแก่ ประชาชนและองค์กรประชาชน เพื่อให้ยึดมั่นในหลักการประชาธิปไตยและใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินชีวิตและดำเนินการพัฒนาเด็ก เยาวชน ให้มีคุณภาพ มีค่านิยมด้านจริยธรรม ศาสนธรรม และยึด มั่นในอุดมการณ์ประชาธิปไตย

4.4) ในงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ ป้องกันปัญหาของสังคม

5. ด้านการบริหาร

5.1) ใช้ระบบคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรม ในการบริหารงานบุคคลเสริมสร้างและ บำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านสวัสดิการและสิทธิพึงมีพึงได้ของข้าราชการตำรวจตระเวน ชายแดนอย่างทั่วถึง

5.2) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งให้ข้าราชการตำรวจตระเวน ชายแดน เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ มีความรู้ ความสามารถ ความเสียสละ มีคุณธรรม และมีจิตสำนึกในการ รับใช้สังคม ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กับให้รักศักดิ์ศรีและเกียรติของตำรวจตระเวนชายแดน

5.3) ยึดหลักความประหยัดบนพื้นฐานของความจำเป็น ความเหมาะสม ความคุ้มค่า ของแผนงานและโครงการในการบริหารงานงบประมาณ

5.4) บริหารพัสดุให้ตรงตามความต้องการและทันเวลา ที่ต้องการของหน่วย

5.5) ถืออัตราการจัดชุดุโศปกรณณ์เป็นหลักในการจัดหน่วยและพัฒนาระบบวิธีการ ปฏิบัติให้รวดเร็วไม่ซับซ้อน ตลอดจนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน⁴¹

⁴¹งานแผนงานและงบประมาณ, “แผนปฏิบัติการประจำปี 2552”, เชียงใหม่ : กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, (อัคราณา.)

2.5 บริบทของกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัด เชียงใหม่

2.5.1 ประวัติหน่วย

ในปี 2496 สถานการณ์ทางภาคเหนือของประเทศไทย เกิดความขัดแย้งกับ ทหารจีนคณะชาติส่วนหนึ่งเรียกกันว่า กองพลที่ 93 ได้ร่วมกับจีนฮ่อค้าฝิ่นอย่างเปิดเผย โดยใช้อาวุธสงครามทำการจัดหมวดหมู่ สนับสนุนการค้าฝิ่น สร้างอิทธิพลในพื้นที่และคุกคามความมั่นคง ตลอดจนเศรษฐกิจของชาติด้วย คณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้มีการป้องกันปราบปราม กระทรวงมหาดไทยจึงได้ประกาศจัดตั้ง กองบัญชาการรักษายาชายแดนภาคพายัพขึ้นที่ค่ายดาราธรรมิ อำเภอแม่ริม จังหวัด เชียงใหม่ เข้าทำการปราบปรามกองกำลังจีนฮ่อเมื่อได้ดำเนินการปราบปรามจีนฮ่อเรียบร้อยแล้ว กองบัญชาการตำรวจรักษายาชายแดนภาคพายัพก็ยุบเลิกภายในปีเดียวกันนั้นแต่ค่ายดาราธรรมิ ก็ยังคงเป็นค่ายฝึกต่อไปอีก โดยมีชื่อเรียกว่า “ศูนย์ฝึกค่ายดาราธรรมิ ” ได้รับมอบภารกิจจากกรมตำรวจให้ทำการฝึกตำรวจรักษายาชายแดนกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ จัดตั้งขึ้นครั้งแรกเมื่อปี พุทธศักราช 2513 โดยแบ่งอยู่กับ กองกำกับการตำรวจภูธรชายแดนเขต 5 ในรูปของ ศูนย์ฝึกต่อต้านปราบปรามการก่อความไม่สงบ กองกำกับการตำรวจภูธรชายแดนเขต 5 รับผิดชอบการฝึกต่อต้านปราบปรามการก่อความไม่สงบ แทนศูนย์ฝึกชัชยะ จังหวัดเชียงใหม่ ที่ถูกยกเลิกไป มีส่วนบังคับบัญชาตั้งอยู่ในค่ายดาราธรรมิ อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนการฝึกแยกออกไปตั้งเป็นค่ายฝึกต่อต้านปราบปรามการก่อความไม่สงบ (ค่าย ดปส.หรือที่ชาวบ้านเรียกว่า ค่ายคอบสีฟ้า) อยู่ที่ บ้านปางกว้าง ตำบลอินทนิล อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ต่อมาปี พุทธศักราช 2515 ศูนย์ฝึกต่อต้านปราบปรามการก่อความไม่สงบ กองกำกับการตำรวจภูธรชายแดนเขต 5 ได้แยกหน่วยออกจากกองกำกับการตำรวจภูธรชายแดนเขต 5 แล้วตั้งเป็น กองกำกับการ 5 การฝึกพิเศษ มี 4 แผนก และ 3 กองร้อย โดยใช้ค่ายฝึกต่อต้านปราบปรามการก่อความไม่สงบ อยู่ที่ บ้านปางกว้าง ตำบลอินทนิล อำเภอแม่แตง จังหวัด เชียงใหม่ เป็นที่ตั้ง กองกำกับการ 5 การฝึกพิเศษ และได้เคลื่อนย้ายส่วนบังคับบัญชาที่รวมอยู่ใน ค่ายดาราธรรมิ ไปอยู่ ณ ที่ตั้งกองกำกับการแห่งใหม่ในปีเดียวกันกองกำกับการ 5 การฝึกพิเศษ มีลักษณะเป็นค่ายฝึกสมควรที่จะได้รับการขนานนามเช่นเดียวกันกับค่ายทหารและค่ายตำรวจอื่นๆของบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จึงได้ขอพระราชทานชื่อค่าย ไปยังราชเลขาธิการขอให้ นำความกราบบังคมทูล ขอพระราชทานชื่อค่าย เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2518 ซึ่งต่อมา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อค่ายให้กับ กองกำกับการ 5 การฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2522 ว่า “ค่ายนเรศวรมหาราช” ครั้นต่อมาเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2529 กองกำกับการ 5 การฝึกพิเศษ ได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อหน่วยและการจัดใหม่เป็น กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ มี 4 แผนก และ 5 กองร้อย ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ฉบับวันที่ 14 พฤศจิกายน 2529 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 103 ตอนที่ 176 วันที่ 13 ตุลาคม 2529

2.5.2 สภาพที่ตั้งหน่วย

กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ ตั้งอยู่ที่ บ้านปางกว้าง หมู่ที่ 11 ตำบลอินทจิล อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ กิโลเมตรที่ 48 ถนนเชียงใหม่-ฝาง ในการก่อตั้งหน่วยครั้งแรก ปี 2513 มีเนื้อที่ ประมาณ 50 ไร่ โดยการขอใช้พื้นที่ของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนเขต 5 (กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 33 ในปัจจุบัน) ที่จับจองไว้และต่อมาปี 2517 ได้ขอย้ายพื้นที่ออกไปอีกรวมประมาณ 1,000 ไร่

2.5.3 พันธกิจ

1) ฝึกอบรมข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนและข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2) เพื่อเพิ่มความรู้อวมทั้งฝึกอบรมให้กับส่วนราชการอื่น ประชาชน เยาวชนในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษาตามแผนและนโยบายการฝึก พัฒนาการฝึกให้มีประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาคุณภาพสถานที่ฝึก ครูฝึก หลักสูตรการฝึก เครื่องช่วยฝึก และสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3) สนับสนุนกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32,33 ในการป้องกันและรักษาสถานการณ์ชายแดน

4) สนองงานพระราชดำริตาม โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และภารกิจพิเศษอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

5) สนับสนุนการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย ในพื้นที่ที่ตั้งหน่วย และพื้นที่ฝึก หรือพื้นที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

6) ดำเนินการให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวในหน่วยฝึกเป็นชุมชนที่ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรัก ความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน พึ่งตนเองได้ สามารถดำเนินวิถีชีวิตตามอุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดน ได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.5.3 วิสัยทัศน์

สร้างตำรวจตระเวนชายแดนที่มีคุณภาพ มีเกียรติศักดิ์และอุดมการณ์ ให้สามารถปฏิบัติงานตามคุณลักษณะ 3 ประการ ของตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งคุณลักษณะทหาร ตำรวจ และพลเรือน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁴²

⁴² กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ, “บรรยายสรุป”. เชียงใหม่ : กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ, 2551 (อัคราเสนา).

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วีรพล พงษ์จิระศักดิ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการป้องกันและปราบปรามจลาจล” พบว่า “ตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจล มีความผูกพันต่อหน่วยงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน นั้นพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลา การทำงาน วุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน ลักษณะงานประกอบด้วย ความก้าวหน้าในการทำงาน ขอบข่าย ของงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่มีการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของตำรวจป้องกัน และปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน และประสบการณ์ ที่ได้รับจากการ ทำงานประกอบด้วยทัศนคติต่อกลุ่มเพื่อน ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือ มั่นคงและพึ่งพาได้ของหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึก คาดหวังของคนได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ระบบ พิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน และยังพบว่า ขนาดของความสัมพันธ์นั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางบวกทั้งสิ้น”⁴³

กัลยา มหาอำนาจ ได้วิจัยเรื่อง “ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองบัญชาการ สำนักงาน แผนงานและงบประมาณสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า “ข้าราชการตำรวจกองบัญชาการ มีความคิดเห็นที่แสดงความผูกพันต่อปัจจัย แวดล้อม (ปัจจัยภายใน) ในการปฏิบัติงาน ด้านระบบในการพิจารณาความดีความชอบในเกณฑ์ ระดับปานกลาง รองลงมาในด้านทัศนคติต่อกลุ่มผู้ร่วมงาน และในด้านรายได้และสวัสดิการ มีความผูกพันในเกณฑ์ระดับปานกลางตามลำดับ และปัจจัยในด้านสภาพ การปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์ความผูกพันในเกณฑ์ระดับสูง ส่วนความคิดเห็นที่แสดงความผูกพันต่อปัจจัยแวดล้อม (ปัจจัยภายนอก) ได้แก่ ปัจจัยในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ รองลงมาเป็นปัจจัยในด้านลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความผูกพันในเกณฑ์ระดับปานกลาง ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ทำหายและปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความผูกพันในเกณฑ์ระดับ

⁴³วีรพล พงษ์จิระศักดิ์, “ความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการป้องกันและปราบปรามจลาจล”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2539, 147 หน้า.

ปานกลาง และข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงบประมาณส่วนมากให้ความคิดเห็นว่า การที่หน่วยงานขาดแคลนบุคลากรสืบเนื่องมาจาก ปัจจัยด้านต่าง ๆ คือ ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ปัจจัย ดังกล่าวยังเป็นปัจจัยที่ช่วยยึดเหนี่ยวสิ่งผูก และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับ หน่วยงานด้วย และมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงาน ควรตระหนัก และเร่งแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วนเพื่อปรับเปลี่ยนความคิดของบุคลากรให้เกิด ความรู้สึกที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น⁴⁴

นักรบ ทองประทุม ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 2” พบว่า “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และระดับชั้นยศและอายุราชการที่ต่างกัน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน”⁴⁵

พงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” พบว่า “ข้าราชการตำรวจโดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ชั้นยศระดับชั้นประทวน และระดับชั้นสัญญาบัตร โดยภาพรวมและรายด้านต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจจำแนกตามสายงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจสายงานธุรการ สายงานป้องกันและปราบปราม สายงานสืบสวน สอบสวน จราจร มีความผูกพันองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ”⁴⁶

ไพสิฐพงศ์ ถาวรเจริญ ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการทหารกองบัญชาการช่วยรบที่ 1” พบว่า “ร้อยละ 64.20 รับราชการมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 61.70 รับผิดชอบ

⁴⁴ กัญญา มหาอำนาจ, “ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองงบประมาณ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2544, 135 หน้า.

⁴⁵ นักรบ ทองประทุม, “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 2”, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2544, 56 หน้า.

⁴⁶ พงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์, “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี”, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2545, 48 หน้า.

รายงานปฏิบัติ ร้อยละ 87.20 เป็นนายทหารชั้นประทวน ร้อยละ 83.00 อยู่ในจังหวัดที่ไม่ใช่ชลบุรีและ ร้อยละ 72.70 จบจากสถาบันทางทหาร ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระยะเวลารับราชการ และสถานะในการดำรงตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของข้าราชการทหาร กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่กลุ่มระยะเวลา รับราชการซึ่งมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมสัมพันธ์กัน ได้แก่ กลุ่มที่มีเวลารับราชการ ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี กับกลุ่มที่มีเวลารับราชการเกินกว่า 10 ปีขึ้นไปนั้น มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อ องค์กร โดยรวมมากกว่า สำหรับข้าราชการทหาร ซึ่งดำรงตำแหน่งนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีระดับ ความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนายทหารชั้นประทวน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ประเภทของสายงาน ภูมิภาคเดิม และลักษณะการเข้ารับราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของข้าราชการทหาร กองบัญชาการช่วยรบที่ 1⁴⁷

จร นาถภู ได้ศึกษาเรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวน ชายแดนของตำรวจ ตระเวนชายแดนส่วนกลาง” พบว่า “อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึง พอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ความพึงพอใจ ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในที่ทำงาน ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่าง ตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในสัมพันธภาพ ระหว่างตำรวจตระเวน ชายแดน กับผู้ร่วมงาน และ ความพึงพอใจ ในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพัน ต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลางอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ใน การปฏิบัติงาน และ ระดับชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวน ชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนกลาง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจ ตระเวนชายแดนส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานในด้านลักษณะงานที่ รับผิดชอบ ความพึงพอใจใน

⁴⁷ไพสิฐพงศ์ ถาวรเจริญ, “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการทหาร กองบัญชาการช่วย รบที่ 1”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2548, 54 หน้า.

สัมพันธ์ภาพ ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ได้ บังคับบัญชา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ความพึงพอใจในสัมพันธ์ภาพ ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน”⁴⁸

สมเกียรติ ธรรมนิยาย ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บังคับหมวดตระเวน ชายแดน” พบว่า “ผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนมีความผูกพัน ต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ส่วนสถานภาพการสมรสเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โอกาสก้าวหน้า และ การประสบความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้ที่มีความคาดหวังได้รับ การตอบสนองมีความ โน้มเอียงที่จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า”⁴⁹

ธีระวัฒน์ นูมานิต ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ศึกษา กรณีเฉพาะนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร กองบังคับการตำรวจนครบาล 4 กองบัญชาการตำรวจ นครบาล” พบว่า “ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่งและสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความน่าเชื่อถือขององค์กร ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้าในงาน และประสบการณ์จากการที่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพัน”⁵⁰

พงศ์สิริ ทัดศรี ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวน ชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 1” พบว่า “ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรใน ระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับสูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกป้องชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านการภาคภูมิใจใน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

⁴⁸จร นาคู, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจ ตระเวนชายแดนส่วนกลาง”, *ปริญญาทิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนคริ นทรวิโรฒ), 2544, 120 หน้า.

⁴⁹สมเกียรติ ธรรมนิยาย, “ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บังคับหมวดตระเวนชายแดน”, *วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2536, 110 หน้า.

⁵⁰ธีระวัฒน์ นูมานิต, “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณีเฉพาะข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตร กองบังคับการนครบาล 4 กองบัญชาการนครบาล”, *ภาคินพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2544, 108 หน้า.

ในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามในการรักษาไว้ซึ่งความเป็น
 สมาชิกภาพขององค์กรมีค่าความผูกพันปานกลาง”⁵¹

อาคม ไตรพยัคฆ์ ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจ
 สื่อสาร สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสารมีรับ
 ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล
 ซึ่งได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส ทำให้ข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร เกิดความผูกพันต่อ
 องค์กรที่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยลักษณะงานและประสบการณ์ ในงานมีความสัมพันธ์กับ
 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร”⁵²

สุรวุฒิ พงษ์ทัศนระชาดา ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวน
 ชายแดน: ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3” ผลการวิจัยพบว่า
 “ตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 มีระดับความผูกพันต่อ
 องค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ประเภทงาน และรายได้ต่อเดือน มี
 ความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมี
 ข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรให้ความสำคัญกับ
 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ทั่วถึง เป็นธรรม และปลูกฝังความคิด อุทิศการ ความสามัคคีให้
 ตำรวจตระเวนชายแดนรุ่นใหม่ ให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ความภักดีต่อองค์กร”⁵³

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่าความผูกพันในองค์กรของ
 ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนยังประสบกับปัญหาในหลายด้านทั้งที่เป็นในด้านปัจจัยส่วน
 บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษาและระดับชั้นข้าราชการตำรวจ ปัจจัยเกี่ยวกับ
 ความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบาย

⁵¹ พงศ์ศิริ ทัศนศิริ, “ความผูกพันต่อองค์กรตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำลังการ
 ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริ
 หารศาสตร์), 2545, 130 หน้า.

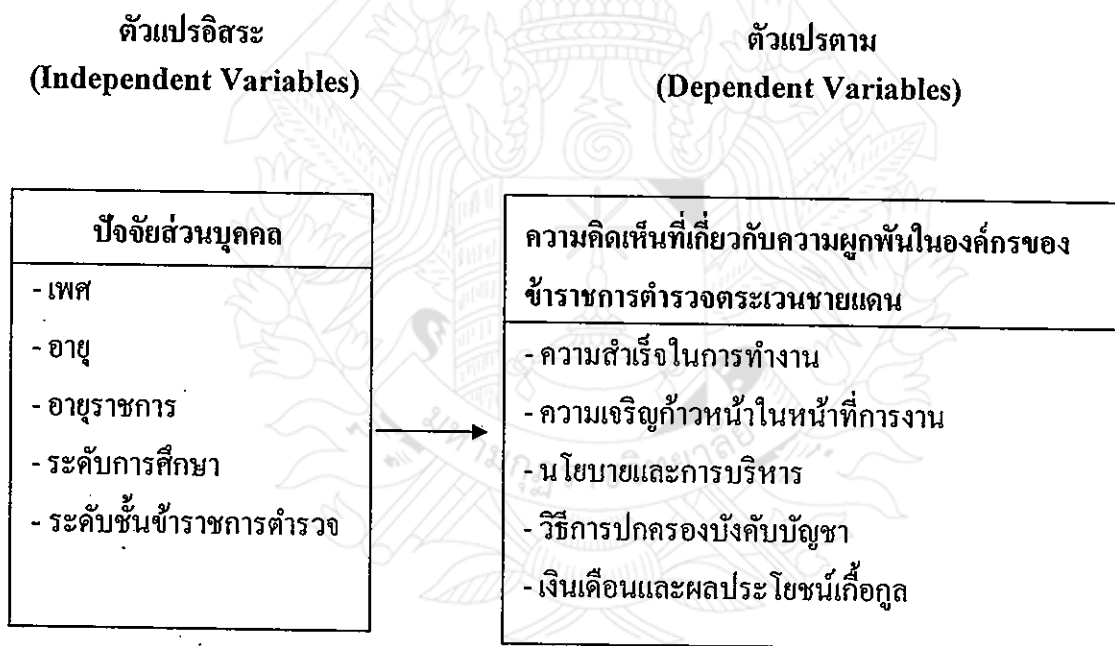
⁵² อาคม ไตรพยัคฆ์, “ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร สังกัด
 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย :
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2547, 118 หน้า.

⁵³ สุรวุฒิ พงษ์ทัศนระชาดา, “ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษาเฉพาะกรณี
 พื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิต
 วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), 2551, 97 หน้า.

และการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจตลอดถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบที่มีความแตกต่างกันออกไป ผู้ศึกษาจึงนำผลการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดต่อไป

2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ **Frederick K. Herzberg and Others.** และได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบคำถาม สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่สามารถเขียนเป็นแผนภูมิแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้⁵⁴



แผนภูมิที่ 2.3 แสดงสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

⁵⁴Frederick K. Herzberg and Others, “One Moretime How Do You Do Motivate Employee”, อ้างแล้ว, หน้า 30-32.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารหนังสือ ที่เกี่ยวข้องและการเก็บข้อมูล โดยการออกแบบสอบถาม ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้ กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ได้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในปี พ.ศ. 2553 จำนวน 123 นาย

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Sample)

ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนในปี พ.ศ. 2553 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง R.V.Krejcie และD.W.Morgan¹ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 นาย

¹บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2545), หน้า 43.

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ผู้วิจัยแบ่งข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งมีอยู่ 2 ระดับชั้น คือ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน

3.2.2 ผู้วิจัยหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ R.V.Krejcie และ D.W.Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 92 คน

3.2.3 ผู้วิจัยหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นแบบสัดส่วน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดคูณด้วยจำนวนข้าราชการตำรวจแต่ละกลุ่มหารด้วยจำนวนข้าราชการตำรวจทั้งหมด ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ที่	ระดับชั้นข้าราชการตำรวจ	จำนวน		กลุ่มตัวอย่าง (n)
1	ชั้นสัญญาบัตร	12	92 (12)	= 8
			123	
2	ชั้นประทวน	111	92 (111)	= 84
			123	
	รวม	123		92

ที่มา : กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ, “รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบตัวชี้วัด, เชิงใหม่ : กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ, 2551 (อัคราณา).

จากตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละระดับชั้นข้าราชการตำรวจ ดังนี้ ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 8 คน และชั้นประทวน จำนวน 84 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ได้ จำนวน 92 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instruments)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) เพื่อใช้ศึกษาความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด เกี่ยวกับปัจจัยส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพราชการ ระดับการศึกษา และระดับชั้นข้าราชการตำรวจ ของ ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) นโยบายและการบริหาร 4) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ผู้วิจัยได้ใช้ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้มาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดเป็นตัวเลข และความหมาย ดังนี้²

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

²รศ. ชานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2551), หน้า 75.

การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้ โดยยึดหลักเกณฑ์จุดตัดของคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.50 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.50 - 4.49	เห็นด้วยระดับมาก
2.50 - 3.49	เห็นด้วยระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	เห็นด้วยระดับน้อย
1.00 - 1.49	เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิด (Opened Form) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน 5 ข้อ

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)

3.4.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตของการศึกษาวิจัยโดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ แบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด

3.4.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.4.4 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน คือ

1) พระครูปลัด จิตติชัย จิตติขโย

วุฒิทางการศึกษา : น.ธ.เอก,ศน.บ.ศศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น).

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัครชัย ชัยแสง

วุฒิทางการศึกษา : ศษ.บ., อ.ม., (สันสกฤตและบาลี) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3) ดร. ตระกูล ชำนาญ

วุฒิทางการศึกษา : ป.ธ.7, ศน.บ., M.A. (Sociology), ศศ.ค., (พัฒนาสังคม)

เพื่อตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม โดยใช้แบบวัดดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency : IOC)

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ไปปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดสอบ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 นาย จากนั้นจึงนำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ นำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบวัดความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบัท (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.88

3.4.6 ผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการทดลองใช้พร้อมจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

3.5.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความร่วมมือไปยังหัวหน้าหน่วยงานของกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

3.5.2 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปชี้แจงผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม จะได้เข้าใจ ชัดเจน ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจกองกำกับการการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 92 คน

3.5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเอง จากประชากรกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) กำหนดจากตารางการสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ซึ่งกำหนดประชากรจากจำนวน 123 คน และจะได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน จากนั้นจึงได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามเพื่อให้ตอบแบบสอบถามกับข้าราชการตำรวจกองกำกับการการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ ครบถ้วนตามที่กำหนด

3.5.4 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการตำรวจ มาประมวลผลข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปทางการวิจัยทางสังคมศาสตร์ มาประมวลผลข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D. ค่า t-test, F-test เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์กับแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วเสนอแบบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร สำหรับปัจจัยที่มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ ใช้ค่า t-test และใช้ค่า F-test (One-way Analysis of Variance) สำหรับปัจจัยที่มีจำนวนมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least-Significant Different)

ตอนที่ 4 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ รวบรวมข้อมูลที่ได้รับตามประเด็น แล้วมาเรียงเรียงโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัยอยู่ 2 ประเภท ได้แก่

3.7.1 สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล

3.7.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inference Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (T-Test) และค่าเอฟ (F-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้กับข้อมูล 3 กลุ่มขึ้นไป มีทั้งการทดสอบความแปรปรวนภายในกลุ่มและความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม ถ้าการทดสอบตัวแปรตาม พบว่า “มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” จะนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least-Significant Different) ตามความสอดคล้องต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่” เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มี เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษาและระดับชั้นข้าราชการตำรวจ ต่างกัน

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือแบบสอบถาม จำนวน 92 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่างๆสำหรับตอบปัญหาการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
p	แทน	ความน่าจะเป็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 p (Probability)

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อยุราชการ ระดับการศึกษา และระดับชั้นข้าราชการตำรวจ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์เป็นรายด้านและรายข้อ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และ (F-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least-Significant Different)

ตอนที่ 4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นข้าราชการตำรวจ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	84	91.3
หญิง	8	8.7
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 92 คน เป็นเพศชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 91.3 และเพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 30-39 ปี	26	28.3
อายุ 40-49 ปี	36	39.1
อายุ 50 ปีขึ้นไป	30	32.6
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนมากมีอายุ 40-49 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมา มีอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 และน้อยที่สุด มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
11 – 15 ปี	15	16.3
16 – 20 ปี	26	28.3
21 ปีขึ้นไป	51	55.4
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 92 คน มีอายุราชการส่วนใหญ่มากกว่า 21 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมามีอายุราชการระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และน้อยที่สุดมีอายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 16.3

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	64.1
ปริญญาตรี	31	33.7
สูงกว่าปริญญาตรี	2	2.2
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ

ระดับชั้นข้าราชการตำรวจ	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นสัญญาบัตร	8	8.7
ชั้นประทวน	84	91.3
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 92 คน ชั้นสัญญาบัตรจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ชั้นประทวนจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 91.3

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม 5 ด้าน

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.23	0.43	มาก
2	ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.14	0.48	มาก
3	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.35	0.36	มาก
4	ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.20	0.43	มาก
5	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	4.09	0.39	มาก
รวม		4.22	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรกได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมาด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ที่	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านเห็นว่าการจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงานมีส่วนช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ	4.37	0.75	มาก
2	ท่านเห็นว่าความรู้ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.63	มาก
3	ท่านเห็นว่าผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงภัยควรได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติจากหน่วยงาน	4.57	0.66	มากที่สุด
4	ท่านเห็นว่าหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยสนับสนุนให้งานในหน้าที่ของท่านประสบความสำเร็จ	4.16	0.84	มาก
5	ท่านเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมย่อมส่งผลถึงงานที่ท่านทำอยู่	4.22	0.75	มาก
6	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	4.20	0.71	มาก
รวม		4.23	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรกได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ ที่เสี่ยงภัยควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงาน รองลงมาคือ การจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงานมีส่วนช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือความรู้ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ที่	ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานควรพิจารณาจากข้าราชการตำรวจในสังกัดก่อน	4.41	0.71	มาก
2	ท่านเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการตำรวจจากนอกหน่วยงานมาดำรงตำแหน่งส่งผลให้ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานที่พร้อมจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขาดขวัญกำลังใจ	3.84	1.04	มาก
3	ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านได้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.37	0.64	มาก
4	ท่านเห็นว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความซ้ำซากจำเจไม่เอื้อต่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.47	0.98	ปานกลาง
5	ท่านเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งควรคำนึงถึง ผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.63	0.65	มากที่สุด
6	ท่านเห็นว่าหน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.66	0.51	มากที่สุด
รวม		4.14	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรกได้แก่ การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รองลงมาคือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งควรคำนึงถึง ผลการปฏิบัติงานความรู้ความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความซ้ำซากจำเจ ไม่เอื้อต่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ด้านนโยบายและการบริหาร

ที่	ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านเห็นว่าหน่วยงานมีนโยบายการบริหารจัดการ เพื่อให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง	4.40	0.57	มาก
2	ท่านเห็นว่า การเปลี่ยนผู้บริหาร นโยบายในการทำงาน บ่อยครั้ง ทำให้งานขาดความต่อเนื่อง	4.29	0.67	มาก
3	ท่านเห็นว่า นโยบายในการบริหารมีส่วนสำคัญที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ	4.49	0.52	มาก
4	ท่านเห็นว่าผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้าน ยุทธศาสตร์การทำงานที่เกี่ยวกับหน่วยงาน	4.61	0.53	มากที่สุด
5	ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านควรมีการปรับเปลี่ยน นโยบายในการบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์	4.12	0.64	มาก
6	ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายบ่อยครั้ง	4.21	1.62	มาก
รวม		4.35	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านยุทธศาสตร์การทำงานที่เกี่ยวกับหน่วยงาน รองลงมา คือ นโยบายในการบริหารมีส่วนสำคัญที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานของท่านควรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายในการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ที่	ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านเห็นว่าระเบียบแบบแผนของตำรวจตระเวนชายแดนที่ถือปฏิบัติภายในหน่วยงานได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน	4.27	0.63	มาก
2	ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับชั้น	4.42	0.55	มาก
3	ท่านเห็นว่าวิธีการปกครองบังคับบัญชามีความเสมอภาคเป็นกันเองต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน	4.33	0.69	มาก
4	ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชากำกับดูแลเอาใจใส่ให้ความสำคัญต่องานที่ท่านรับผิดชอบอย่างใกล้ชิด	4.74	0.82	มากที่สุด
5	ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาที่เข้มงวดในกฎระเบียบมากเกินไปทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความคล่องตัวในปฏิบัติงาน	4.07	0.83	มาก
6	ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทาง วิธีการในการทำงานเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.42	0.65	มาก
รวม		4.20	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรก ได้แก่ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลเอาใจใส่ให้ความสำคัญต่องานที่ท่านรับผิดชอบอย่างใกล้ชิด รองลงมา คือผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทาง วิธีการในการทำงานเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และหน่วยงานของท่านมีการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับชั้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาที่เข้มงวดในกฎระเบียบมากเกินไปทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความคล่องตัวในปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ที่	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านเห็นว่าบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ	4.47	0.80	มาก
2	ท่านเห็นว่าตำรวจตระเวนชายแดนควรได้รับเงินสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นเพราะมีภารกิจการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงภัยสูง	4.41	0.80	มาก
3	ท่านเห็นว่าเงินเดือนของท่านเพียงพอแก่การดำรงชีวิต รวมถึงค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.14	1.05	ปานกลาง
4	ท่านเห็นว่าหน่วยงานจัดระบบเงินสวัสดิการอย่างทั่วถึงเป็นธรรมเสมอภาค	3.92	0.74	มาก
5	ท่านเห็นว่าเงินสวัสดิการที่ท่านที่ได้รับอยู่ในระดับเดียวกับหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน	4.26	0.97	มาก
6	ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการบริการรถรับ-ส่งในการศึกษาเล่าเรียนบุตรของท่านตามควรแก่อัตภาพ	4.36	0.54	มาก
รวม		4.09	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรก ได้แก่ บัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ รองลงมา คือ ตำรวจตระเวนชายแดนควรได้รับเงินสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นเพราะมีภารกิจการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงภัยสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนของท่านเพียงพอแก่การดำรงชีวิตรวมถึงค่าใช้จ่ายในครอบครัว

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มี อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และระดับชั้นข้าราชการตำรวจต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งมี 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ด้านนโยบายและการบริหาร 4) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาและ 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	84	4.23	0.32	มาก
หญิง	8	4.16	0.28	มาก
รวม	92	4.22	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อแยกตามเพศ มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ชาย	84	4.23	0.32	0.575	0.567
หญิง	8	4.16	0.28		
รวม	92	4.22	0.31		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	84	4.25	0.43	มาก
หญิง	8	4.06	0.34	มาก
รวม	92	4.23	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อแยกตามเพศ มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ชาย	84	4.25	0.43	1.179	0.241
หญิง	8	4.06	0.34		
รวม	92	4.23	0.43		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	84	4.16	0.49	มาก
หญิง	8	4.00	0.41	มาก
รวม	92	4.14	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อแยกตามเพศ มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ชาย	84	4.16	0.49	0.883	0.379
หญิง	8	4.0	0.41		
รวม	92	4.14	0.48		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	84	4.36	0.37	มาก
หญิง	8	4.29	0.33	มาก
รวม	92	4.35	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อแยกตามเพศ มีความความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ
 ดำรงในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับ
 การฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนก
 ตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ชาย	84	4.36	0.37	0.492	0.624
หญิง	8	4.29	0.33		
รวม	92	4.35	0.36		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความ
 ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
 ผูกพันในองค์กรของข้าราชการดำรงในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวน
 ชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	84	4.20	0.44	มาก
หญิง	8	4.25	0.43	มาก
รวม	92	4.20	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อแยกตามเพศ มีความ
 ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ชาย	84	4.20	0.44	-0.280	0.780
หญิง	8	4.25	0.43		
รวม	92	4.20	0.43		

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	84	4.09	0.40	มาก
หญิง	8	4.15	0.30	มาก
รวม	92	4.09	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อแยกตามเพศ มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือฤดจําแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ชาย	84	4.09	0.40	-0.388	0.699
หญิง	8	4.15	0.30		
รวม	92	4.09	0.39		

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือฤดจําแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จําแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
30 - 39 ปี	26	4.30	0.313	มาก
40 - 49 ปี	36	4.26	0.319	มาก
50 ปีขึ้นไป	30	4.10	0.290	มาก
รวม	92	4.22	0.32	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามอายุ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.611	2	0.306	3.212	0.045*
ภายในกลุ่ม	8.468	89	0.095		
รวม	9.079	91			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการ LSD (Least-Significant Different)

อายุ	30 - 39 ปี			40 - 49 ปี			50 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	4.30	4.26	4.10					
30 - 39 ปี	4.30	-	0.0418	0.1943*					
40 - 49 ปี	4.26	-	-	0.1525*					
50 ปีขึ้นไป	4.10	-	-	-					

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกับ อายุระหว่าง 30 - 39 ปี และที่มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
30 – 39 ปี	26	4.30	0.399	มาก
40 – 49 ปี	36	4.25	0.446	มาก
50 ปีขึ้นไป	30	4.14	0.442	มาก
รวม	92	4.23	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามช่วงอายุ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.385	2	1.93	1.031	0.361
ภายในกลุ่ม	16.636	89	0.187		
รวม	17.021	91			

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน แยกตามช่วงอายุไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
30 – 39 ปี	26	4.25	0.390	มาก
40 – 49 ปี	36	4.29	0.442	มาก
50 ปีขึ้นไป	30	3.86	0.488	มาก
รวม	92	4.14	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามช่วงอายุ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.3436	2	1.718	8.712	0.000*
ภายในกลุ่ม	17.550	89	8.712		
รวม	20.986	91			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4. 31

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการ LSD (Least-Significant Different)

อายุ		20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	-	4.25	4.29	3.86
30 - 39 ปี	4.25	-	-	-0.0406	0.3872*
40 - 49 ปี	4.29	-	-	-	0.4278*
50 ปีขึ้นไป	3.86	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการงาน ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกับ อายุระหว่าง 30 - 39 ปี และที่มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัย ด้านนโยบายและการบริหารงานตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
30 - 39 ปี	26	4.39	0.376	มาก
40 - 49 ปี	36	4.39	0.369	มาก
50 - 59 ปี	30	4.27	0.7359	มาก
รวม	92	4.35	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามช่วงอายุ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.292	2	0.146	1.077	0.345
ภายในกลุ่ม	12.088	89	0.136		
รวม	12.380	91			

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกันดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
30 - 39 ปี	26	4.30	0.476	มาก
40 - 49 ปี	36	4.17	0.461	มาก
50 - 59 ปี	30	4.16	0.373	มาก
รวม	92	4.20	0.438	มาก

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามช่วงอายุ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.315	2	0.157	0.815	0.117
ภายในกลุ่ม	17.165	89	0.193		
รวม	17.479	91			

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
30 - 39 ปี	26	4.18	0.378	มาก
40 - 49 ปี	36	4.12	0.401	มาก
50 - 59 ปี	30	4.97	0.378	มากที่สุด
รวม	92	4.09	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามช่วงอายุ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11 -15 ปี	15	4.28	0.311	มาก
16 – 20 ปี	26	4.34	0.333	มาก
21 ปีขึ้นไป	51	4.14	0.288	มาก
รวม	92	4.22	0.315	มาก

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามอายุราชการ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.772	2	0.386	4.136	0.019*
ภายในกลุ่ม	8.307	89	0.093		
รวม	9.079	91			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ด้วยวิธีการ LSD (Least-Significant Different)

อายุราชการ	11 - 15 ปี				16 - 20 ปี				21 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	4.28	4.34	4.14								
11 - 15 ปี	4.28	-	-0.0652	0.1381								
16 - 20 ปี	4.34	-	-	0.2033*								
21 ปีขึ้นไป	4.14	-	-	-								

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี มีความแตกต่างกับอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11-15 ปี	15	4.36	0.344	มาก
16 - 20 ปี	26	4.26	0.503	มาก
21 ปีขึ้นไป	51	4.18	0.416	มาก
รวม	92	4.23	0.432	มาก

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามอายุราชการ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.429	2	0.214	1.149	0.321
ภายในกลุ่ม	16.592	89	0.186		
รวม	17.021	91			

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11 -15 ปี	15	4.21	0.381	มาก
16 - 20 ปี	26	4.41	0.434	มาก
21 ปีขึ้นไป	51	398.	0.467	มาก
รวม	92	4.14	0.480	มาก

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามอายุราชการ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.43 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กอง
บังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.28	2	1.644	8.266	0.001*
ภายในกลุ่ม	17.699	89	0.199		
รวม	20.986	91			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
ผูกพันในองค์กรด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least-Significant
Different) ดังตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
ผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวน
ชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ด้วยวิธีการ
LSD (Least-Significant Different)

อายุราชการ	\bar{X}	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		4.28	4.34	4.14
11 - 15 ปี	4.28	-	-0.2021	0.2290
16 - 20 ปี	4.34	-	-	0.4311*
21 ปีขึ้นไป	4.14	-	-	-

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน
ในองค์กร ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี มีความแตกต่างกับ
อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11 -15 ปี	15	4.35	0.377	มาก
16 – 20 ปี	26	4.48	0.389	มาก
21 ปีขึ้นไป	51	4.28	0.344	มาก
รวม	92	4.35	0.368	มาก

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามอายุราชการ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.46 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.643	2	0.321	2.437	0.093
ภายในกลุ่ม	11.737	89	0.132		
รวม	12.380	91			

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11 -15 ปี	15	4.25	0.491	มาก
16 – 20 ปี	26	4.28	0.534	มาก
21 ปีขึ้นไป	51	4.15	0.364	มาก
รวม	92	4.20	0.438	มาก

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามอายุราชการ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.48 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.310	2	0.155	0.803	0.451
ภายในกลุ่ม	17.169	89	0.193		
รวม	17.479	91			

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11 -15 ปี	15	4.13	0.409	มาก
16 - 20 ปี	26	4.34	0.347	มาก
21 ปีขึ้นไป	51	4.00	0.391	มาก
รวม	92	4.09	0.392	มาก

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามอายุราชการ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.50 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.995	2	0.498	3.401	0.038*
ภายในกลุ่ม	13.022	89	0.146		
รวม	14.017	91	-		

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.51

ตารางที่ 4.51 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ด้วยวิธีการ LSD (Least-Significant Different)

อายุราชการ	11 - 15 ปี 16 - 20 ปี 21 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	4.13	4.24	4.00
11 - 15 ปี	4.13	-	-0.1103	0.1268
16 - 20 ปี	4.24	-	-	0.2371*
21 ปีขึ้นไป	4.00	-	-	-

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี มีความแตกต่างกับอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	4.21	0.337	มาก
ปริญญาตรี	31	4.24	0.275	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.31	0.400	มาก
รวม	92	4.22	0.315	มาก

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.53 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.038	2	0.091	1.88	0.829
ภายในกลุ่ม	9.041	89	0.102		
รวม	9.079	91			

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	4.22	0.446	มาก
ปริญญาตรี	31	4.27	0.409	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.83	0.235	มาก
รวม	92	4.23	0.432	มาก

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.54

ตารางที่ 4.55 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.374	2	0.187	1.000	0.372
ภายในกลุ่ม	16.647	89	0.187		
รวม	17.021	91			

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.56 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	4.07	0.495	มาก
ปริญญาตรี	31	4.26	0.420	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.20	0.848	มาก
รวม	92	4.14	0.480	มาก

จากตารางที่ 4.56 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวม ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.56

ตารางที่ 4.57 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.714	2	0.357	1.567	0.214
ภายในกลุ่ม	20.272	89	0.228		
รวม	20.986	91			

จากตารางที่ 4.57 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	4.35	0.396	มาก
ปริญญาตรี	31	4.34	0.304	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.33	0.707	มาก
รวม	92	4.35	0.368	มาก

จากตารางที่ 4.58 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวม ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.58

ตารางที่ 4.59 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.005	2	0.003	0.019	0.982
ภายในกลุ่ม	12.357	89	0.139		
รวม	12.380	91			

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.60 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	4.21	0.425	มาก
ปริญญาตรี	31	4.18	0.458	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.50	0.707	มาก
รวม	92	4.20	0.438	มาก

จากตารางที่ 4.60 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวม ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.60

ตารางที่ 4.61 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.191	2	0.096	0.492	0.613
ภายในกลุ่ม	17.288	89	0.194		
รวม	17.479	91			

จากตารางที่ 4.61 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.62 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	4.08	0.413	มาก
ปริญญาตรี	31	4.07	0.341	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.58	0.353	มาก
รวม	92	4.09	0.392	มาก

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.62

ตารางที่ 4.63 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือฤๅ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.492	2	0.246	1.619	0.204
ภายในกลุ่ม	13.525	89	0.152		
รวม	14.017	91			

จากตารางที่ 4.63 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือฤๅ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.64 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ

ระดับชั้นข้าราชการตำรวจ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นสัญญาบัตร	8	4.40	0.22	มาก
ชั้นประทวน	84	4.20	0.31	มาก
รวม	92	4.22	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อแยกตามระดับชั้น ข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.65 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ
ตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับ
การฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตาม
ระดับชั้นข้าราชการตำรวจ

ระดับชั้นข้าราชการ ตำรวจ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ชั้นสัญญาบัตร	8	4.40	0.22	1.746	0.084
ชั้นประทวน	84	4.20	0.31		
รวม	92	4.22	0.31		

จากตารางที่ 4.65 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับชั้นข้าราชการตำรวจ
ต่างกัน มีความความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.66 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
ผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวน
ชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ

ระดับชั้นข้าราชการ ตำรวจ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นสัญญาบัตร	8	4.45	0.19	มาก
ชั้นประทวน	84	4.21	0.44	มาก
รวม	92	4.23	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.66 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อแยกตามระดับชั้น
ข้าราชการตำรวจ มีความความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.67 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ
ตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับ
การฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนก
ตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ

ระดับชั้นข้าราชการ ตำรวจ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ชั้นสัญญาบัตร	8	4.45	0.19	1.544	0.126
ชั้นประทวน	84	4.21	0.44		
รวม	92	4.23	0.43		

จากตารางที่ 4.67 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับชั้นข้าราชการ
ตำรวจต่างกัน มีความความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.68 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
ผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวน
ชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ

ระดับชั้นข้าราชการ ตำรวจ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นสัญญาบัตร	8	4.40	0.41	มาก
ชั้นประทวน	84	4.11	0.48	มาก
รวม	92	4.14	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.68 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อแยกตามระดับชั้น
ข้าราชการตำรวจ มีความความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.69 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ
ตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการ
ฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ

ระดับชั้นข้าราชการ ตำรวจ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ชั้นสัญญาบัตร	8	4.40	0.41	1.595	0.114
ชั้นประทวน	84	4.11	0.48		
รวม	92	4.14	0.48		

จากตารางที่ 4.69 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับชั้นข้าราชการ
ตำรวจต่างกัน มีความความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความเจริญก้าวหน้าใน
หน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.70 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
ผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวน
ชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ

ระดับชั้นข้าราชการ ตำรวจ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นสัญญาบัตร	8	4.54	0.31	มากที่สุด
ชั้นประทวน	84	4.33	0.36	มาก
รวม	92	4.35	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.70 พบว่าข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อแยกตามระดับชั้น
ข้าราชการตำรวจ มีความความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.71 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ
ตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับ
การฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตาม
ระดับชั้นข้าราชการตำรวจ

ระดับชั้นข้าราชการ ตำรวจ	n	\bar{X}	S.D.	t	P
ชั้นสัญญาบัตร	8	4.54	0.31	1.523	0.131
ชั้นประทวน	84	4.33	0.36		
รวม	92	4.35	0.36		

จากตารางที่ 4.71 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับชั้นข้าราชการ
ตำรวจต่างกัน มีความความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.72 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
ผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวน
ชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ

ชั้นข้าราชการตำรวจ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นสัญญาบัตร	8	4.29	0.24	มาก
ชั้นประทวน	84	4.20	0.45	มาก
รวม	92	4.20	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.72 พบว่าข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อแยกตามระดับชั้น
ข้าราชการตำรวจ มีความความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.73 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ
ตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวน กongsกักการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ
อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตาม
ชั้นข้าราชการตำรวจ

ชั้นข้าราชการตำรวจ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ชั้นสัญญาบัตร	8	4.29	0.24	0.561	0.576
ชั้นประทวน	84	4.20	0.45		
รวม	92	4.20	0.45		

จากตารางที่ 4.73 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับชั้นข้าราชการ
ตำรวจต่างกัน มีความความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านวิธีการปกครองบังคับ
บัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.74 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
ผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวน
ชายแดน กองกักการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ออก จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ

ระดับชั้นข้าราชการ ตำรวจ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นสัญญาบัตร	8	4.25	0.26	มาก
ชั้นประทวน	84	4.07	0.40	มาก
รวม	92	4.09	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.74 พบว่าข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อแยกตามระดับชั้น
ข้าราชการตำรวจ มีความความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.75 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ
 ดำรงในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการ
 พิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ
 จำแนกตามระดับชั้นข้าราชการตำรวจ

ชั้นข้าราชการตำรวจ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ชั้นสัญญาบัตร	8	4.25	0.26	1.178	0.242
ชั้นประทวน	84	4.07	0.40		
รวม	92	4.09	0.39		

จากตารางที่ 4.75 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นข้าราชการตำรวจ
 ต่างกัน มีความความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ
 ไม่แตกต่างกัน



ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้นำเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และความคิดเห็นอื่น ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.76 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัญหา	ความถี่
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานขาดความยุติธรรม	11
2. การขาดแคลนบุคลากร งบประมาณและอุปกรณ์สนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่	10
3. การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	7
4. การมอบหมายหน้าที่การงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	7
5. การขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน	3
แนวทางแก้ไข	ความถี่
1. ผู้บังคับบัญชาควรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	11
2. หน่วยงานควรรับบุคลากรเพิ่มและสนับสนุนอุปกรณ์ให้เพียงพอกับงาน	10
3. เพื่อนร่วมงานควรปรึกษาหารือกันในการทำงานและให้ความร่วมมือ	7
4. ควรมอบหมายหน้าที่การงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลกร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	7
5. บุคลากรควรต้องมีความพร้อมในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น	3

จากตารางที่ 4.76 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึก

พิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 38 คน เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย จำแนกรายละเอียดดังนี้ ความถี่มากที่สุดคือ ประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติงานขาดความยุติธรรมมีผู้ตอบมากที่สุด จำนวน 38 คน รองลงมาคือ ประเด็นการขาดแคลนบุคลากร งบประมาณและอุปกรณ์สนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 10 คน และอันดับสุดท้ายคือ ประเด็นการขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน จำนวน 3 คน ตามลำดับ ส่วนแนวทางแก้ไขในด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 38 คน เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย จำแนกรายละเอียดดังนี้ ความถี่มากที่สุด คือ ประเด็นผู้บังคับบัญชาควรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม จำนวน 11 คน รองลงมา คือ ประเด็นหน่วยงานควรรับบุคลากรเพิ่มและสนับสนุนอุปกรณ์ให้เพียงพอกับงานจำนวน 10 คน และอันดับสุดท้ายคือ ประเด็นบุคลากรควรต้องมีความพร้อมในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น จำนวน 3 คน ตามลำดับ



ตารางที่ 4.77 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัญหา	ความถี่
1. การไม่ส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	8
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	7
3. หน่วยงานไม่ส่งเสริมสนับสนุนในด้านการศึกษแก่กำลังพล	7
แนวทางแก้ไข	ความถี่
1. หน่วยงานควรสนับสนุนให้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในสายงานตามความรู้ความสามารถ	7
2. ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ในงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบอย่างใกล้ชิด	5
3. หน่วยงานควรส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษาแก่กำลังพลเพื่อพัฒนาความรู้	5

จากตารางที่ 4.77 พบว่า ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 22 คน เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย จำแนกรายละเอียดดังนี้ ความถี่มากที่สุด คือ ประเด็นการไม่ส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีผู้ตอบมากที่สุด จำนวน 8 คน รองลงมาคือ ประเด็นผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 7 คน และอันดับสุดท้ายคือ ประเด็นหน่วยงานไม่ส่งเสริมสนับสนุนในด้านการศึกษแก่กำลังพล จำนวน 7 คน ส่วนแนวทางแก้ไขมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 17 คน เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย จำแนกรายละเอียดดังนี้ ความถี่มากที่สุดคือ ประเด็นหน่วยงานควรสนับสนุนให้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในสายงานตามความรู้ความสามารถ จำนวน 7 คน รองลงมา คือ ประเด็นผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ในงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบอย่างใกล้ชิดจำนวน 5 คน และอันดับสุดท้ายคือ ประเด็นหน่วยงานควรส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษาแก่กำลังพลเพื่อพัฒนาความรู้ จำนวน 5 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.78 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัญหา	ความถี่
1. นโยบายการปฏิบัติงานขาดความชัดเจน	11
2. ผู้บังคับบัญชาขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	8
3. ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นอุปสรรคในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	6
4. นโยบายบริหารการทำงานไม่ต่อเนื่อง	3
แนวทางแก้ไข	ความถี่
1. ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดถึงการบริหารงานแบบการมีส่วนร่วม	9
2. ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้ในหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน	8
3. ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานตามกฎระเบียบและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน	7
4. ผู้บังคับบัญชาควรสานต่อนโยบายที่ดีที่ผู้บังคับบัญชาคนก่อนทำไว้เพื่อความต่อเนื่องและคงไว้ต่อไป	3

จากตารางที่ 4.78 พบว่า ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 28 คน เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย จำแนกรายละเอียดดังนี้ ความถี่มากที่สุดคือ ประเด็นนโยบายการปฏิบัติงานขาดความชัดเจน มีผู้ตอบมากที่สุด จำนวน 11 คน รองลงมาคือ ประเด็นผู้บังคับบัญชาขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน จำนวน 8 คน และอันดับสุดท้ายคือ ประเด็นนโยบายบริหารการทำงานไม่ต่อเนื่อง จำนวน 3 คน ส่วนแนวทางแก้ไขในด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 27 คน เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย จำแนกรายละเอียดดังนี้ ความถี่มากที่สุดคือ ประเด็นผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดถึงการมีการบริหารแบบการมีส่วนร่วม จำนวน 9 คน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้ในหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน ประเด็นจำนวน 8 คน และอันดับ

สุดท้ายคือ ประเด็นผู้บังคับบัญชาควรสานต่อนโยบายที่ดีที่ผู้บังคับบัญชาคนก่อนทำไว้เพื่อความต่อเนื่องและคงไว้ต่อไป จำนวน 3 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.79 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ปัญหา	ความถี่
1. ผู้บังคับบัญชาไม่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน	12
2. การปกครองบังคับบัญชาใช้พระเดชมากกว่าพระคุณ	9
3. ผู้บังคับบัญชาใช้ความเคยชินที่เคยปฏิบัติมาจนลืมนึกถึงระเบียบแบบแผนของหน่วยงาน	6
แนวทางแก้ไข	ความถี่
1. ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการปกครองบังคับบัญชาให้เกิดความเสมอภาคไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง	17
2. ผู้บังคับบัญชาควรปรับเปลี่ยนวิธีการปกครองบังคับบัญชาตลอดถึงการมีภาวะผู้นำในการทำงาน	5
3. ผู้บังคับบัญชาควรใช้ระเบียบแบบแผนของหน่วยงานในการปกครองบังคับบัญชา	4

จากตารางที่ 4.79 พบว่า ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 27 คน เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย จำแนกรายละเอียดดังนี้ ความถี่มากที่สุดคือ ประเด็นผู้บังคับบัญชาไม่มีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีผู้ตอบมากที่สุด จำนวน 12 คน รองลงมาคือ ประเด็นการปกครองบังคับบัญชาใช้พระเดชมากกว่าพระคุณ จำนวน 9 คน และอันดับสุดท้ายคือ ประเด็นผู้บังคับบัญชาใช้ความเคยชินที่เคยปฏิบัติมาจนลืมนึกถึงระเบียบแบบแผนของหน่วยงาน จำนวน 6 คน ส่วนแนวทางแก้ไขในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 26 คน เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย จำแนกรายละเอียดดังนี้ ความถี่มากที่สุดคือ ประเด็นผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการปกครองบังคับบัญชาให้เกิดความเสมอภาค

ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง จำนวน 17 คน รองลงมา คือ ประเด็นผู้บังคับบัญชาควรปรับเปลี่ยนวิธีการปกครองบังคับบัญชาตลอดถึงการมีภาวะผู้นำในการทำงานจำนวน 5 คน และอันดับสุดท้ายคือ ประเด็นผู้บังคับบัญชาควรใช้ระเบียบแบบแผนของหน่วยงานในการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 4 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.80 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน : กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ปัญหา	ความถี่
1. เงินเดือนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	15
2. บัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับบัญชีอัตราเงินเดือนของหน่วยงานที่ทำงานในระดับใกล้เคียงกัน	8
3. เงินค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่งได้รับไม่เท่าเทียมกันทุกตำแหน่ง	5
แนวทางแก้ไข	ความถี่
1. ควรเพิ่มขึ้นเงินเดือนให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	14
2. ควรพิจารณาให้ข้าราชการตำรวจ ได้รับเงินเพิ่มพิเศษและค่าตอบแทนในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเสี่ยงภัยให้มากกว่าปัจจุบัน โดยให้ได้รับทุกตำแหน่งงาน	8
3. ควรพิจารณาปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนให้มีความเหมาะสมและทัดเทียมกับข้าราชการกระทรวง ทบวง กรมอื่นที่ทำงานในลักษณะระดับเดียวกัน	5

จากตารางที่ 4.80 พบว่า ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 28 คน เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย จำแนกรายละเอียดดังนี้ ความถี่มากที่สุดคือ ประเด็นเงินเดือนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผู้ตอบมากที่สุดจำนวน 15 คน รองลงมาคือ ประเด็นบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับบัญชีอัตราเงินเดือนของหน่วยงานที่ทำงานในระดับใกล้เคียงกัน จำนวน 8 คน และอันดับสุดท้ายคือ ประเด็น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และระดับชั้นข้าราชการตำรวจ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยได้ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick K. Herzberg and Others. และได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยตั้งข้อสมมติฐานของการวิจัยว่าข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศ อายุ อายุราชการ ระดับชั้นข้าราชการตำรวจ ระดับการศึกษา ต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 123 คน และได้ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คนและทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยใช้ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Questionnaire) มีจำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งหัวข้อเกี่ยวกับความคิดเห็นออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ความคิดเห็นด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหาร 4) ความคิดเห็นด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา 5) ความคิดเห็นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่กุล ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ โดยใช้หลักของ

Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน 5 ข้อ ข้อมูลที่ได้รับวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนาหรือบรรยาย (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) หรือ (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หรือ S.D. และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least-Significant Different) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมทางสังคมศาสตร์ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบ (Fact Findings) ได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ จากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 91.3 มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีอายุราชการส่วนใหญ่มากกว่า 21 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 และเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวน 84 คนคิดเป็นร้อยละ 91.3

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

พบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรโดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อแยกออกเป็นรายด้านพบว่า มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 3 มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องควรได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติจากหน่วยงาน และข้อที่ 2 มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 6 มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือหน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานและข้อที่ 4 มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คืองานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความซ้ำซากจำเจ ไม่เอื้อต่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

3) ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 4 มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านยุทธศาสตร์การทำงานที่เกี่ยวกับหน่วยงานและข้อที่ 5 มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือหน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนนโยบายในการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์

4) ด้านวิธีการปกครองและการบังคับบัญชา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 4 มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บังคับบัญชากำกับดูแลเอาใจใส่ให้ความสำคัญต่องานที่ท่านรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดและข้อที่ 5 มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บังคับบัญชาที่เข้มงวดในกฎระเบียบมากเกินไปทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความคล่องตัวในปฏิบัติงาน

5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 1 มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ และข้อที่ 3 มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือเงินเดือนของท่านเพียงพอแก่การดำรงชีวิตรวมถึงค่าใช้จ่ายในครอบครัว

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และระดับชั้นข้าราชการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับชั้นข้าราชการตำรวจต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ แต่พบว่าข้าราชการตำรวจที่มี อายุและอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน และเมื่อแยก

ออกเป็นรายด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ด้านนโยบายและการบริหาร 4) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และ 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านความสำเร็จในการทำงานพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นข้าราชการตำรวจ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

2) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับชั้นข้าราชการตำรวจ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ อายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน 3) ด้านนโยบายและการบริหารพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และระดับชั้นข้าราชการตำรวจ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

4) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นข้าราชการตำรวจ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นข้าราชการตำรวจ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มี อายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

พบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ตอบแบบสอบถามได้นำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรในแต่ละด้าน สามารถเรียงตามลำดับดังนี้

ปัญหา

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานขาดความยุติธรรม ขาดแคลนบุคลากรงบประมาณและอุปกรณ์สนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก การมอบหมายหน้าที่การงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และการขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน

2) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และหน่วยงานไม่ส่งเสริมสนับสนุนในด้านการศึกษาแก่กำลังพล

3) ด้านนโยบายและการบริหาร นโยบายการปฏิบัติงานขาดความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ไม่เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นอุปสรรคในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนโยบายบริหารการทำงานไม่ต่อเนื่อง

4) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชาใช้พระเดชมากกว่าพระคุณ และผู้บังคับบัญชาใช้ความเคยชินที่เคยปฏิบัติมาจนลืมนึกถึงระเบียบแบบแผนของ หน่วยงาน

5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เงินเดือนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจ ในปัจจุบันบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับบัญชีอัตราเงินเดือนของหน่วยงานที่ทำงานในระดับใกล้เคียงกัน และเงินค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่งได้รับไม่เท่าเทียมกันทุกตำแหน่ง

แนวทางแก้ไข

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม หน่วยงานควรรับบุคลากรเพิ่มและสนับสนุนอุปกรณ์ให้เพียงพอกับงาน เพื่อนร่วมงานควรปรึกษาหารือกันในการทำงานและให้ความร่วมมือ ควรมอบหมายหน้าที่การงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลกรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และบุคลากรควรต้องมีความพร้อมในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น

2) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หน่วยงานควรสนับสนุนให้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ในสายงานตามความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ในงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบอย่างใกล้ชิด และหน่วยงานควรส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษาแก่กำลังพลเพื่อพัฒนาความรู้

3) ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดถึงการมีงานแบบการมีส่วนร่วม ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้ในหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานตามกฎระเบียบและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และผู้บังคับบัญชาควรสานต่อนโยบายที่ดีที่ผู้บังคับบัญชาคนก่อนทำไว้เพื่อความต่อเนื่องและคงไว้ต่อไป

4) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการปกครองบังคับบัญชาให้เกิดความเสมอภาค ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ผู้บังคับบัญชาควร

ปรับเปลี่ยนวิธีการปกครองบังคับบัญชาตลอดถึงการมีภาวะผู้นำในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาควรใช้ระเบียบแบบแผนของหน่วยงานในการปกครองบังคับบัญชา

5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ การเพิ่มขึ้นเงินเดือนให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรพิจารณาให้ข้าราชการตำรวจได้รับเงินเพิ่มพิเศษและค่าตอบแทนในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเสี่ยงภัยให้มากกว่าปัจจุบัน โดยให้ได้รับทุกตำแหน่งงาน และควรพิจารณาปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนให้มีความเหมาะสมและทัดเทียมกับข้าราชการกระทรวง ทบวง กรมอื่นที่ทำงานในลักษณะระดับเดียวกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ด้านนโยบายและการบริหาร 4) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ดังนี้

พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานตำรวจตระเวนชายแดนมีการจัดโครงสร้างของหน่วยงานที่เป็นระบบ ชัดเจนมีหน่วยงานที่รับผิดชอบแต่ละพื้นที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะภารกิจที่สำคัญสูงสุดคือการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดนตลอดจนพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในถิ่นทุรกันดารที่หน่วยงานอื่นเข้าไปไม่ถึงเพื่อความมั่นคงของชาติและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การได้รับการยอมรับด้านผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่นและประชาชน โดยทั่วไปกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีกำลังพลที่มีระเบียบวินัยมากที่สุด ตลอดถึงการมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม

เป้าหมายขององค์กรและค่อนข้างมีเอกภาพในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีมมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด มีความทุ่มเทแรงกายและแรงใจเสียสละความสุขส่วนตัวที่จะอยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว ดำรงตระเวนชายแดนจึงมีอุดมการณ์และวัฒนธรรมที่กำลังพลปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นเวลานานคือมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย มีการเคารพระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เชลดอน (Sheldon) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและเป็นการตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับแนวคิดของ บูเชนัน (Buchanan) ซึ่งได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง พันธะของผู้บริหารที่มีต่อองค์กรและความผูกพันขององค์กรเป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะซับซ้อนมีองค์ประกอบทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องด้วย สำหรับค่านิยมความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความเป็นพวกเดียวกันยึดมั่นต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีบทบาทในการสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และรวมไปถึงชื่อเสียงขององค์กรโดยรวมและสอดคล้องกับแนวคิดของ โมเดย์ (Mowday) ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นักรบ ทองประทุม ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 2” พบว่า “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และระดับชั้นยศ และอายุราชการที่ต่างกัน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน”

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรโดยรวมด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนได้กำหนดนโยบายและการบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบ ที่มีการกระทำตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบให้การทำงานให้สำเร็จหรือบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายของผู้บริหารเองเช่น การจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การแบ่งมอบงานให้รับผิดชอบ การให้ความสำคัญเอกภาพในการตัดสินใจ มีการสนับสนุนงบประมาณและการอำนวยความสะดวก สามารถให้คำแนะนำทันทีเมื่อเกิดปัญหา ใช้สติพิจารณาให้รอบคอบที่จะให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก้ปัญหาได้ตลอดทุกขั้นตอนการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ คือ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้จริงเกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่ายกับผลงานที่สำเร็จร่วมกัน การจัดการงานให้สำเร็จได้ประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลโดยใช้ทรัพยากรและบริหารคนอย่างคุ้มค่า ดังนั้น ในการบริหารงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายจึงต้องให้การกำหนดนโยบายและเทคนิคการบริหารงานของตัวผู้บริหารทั้งสิ้น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick K. Herzberg and Others. กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำพายุให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ดีตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว ความรับผิดชอบ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด และความก้าวหน้า คือได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรโดยรวมด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ความคิดเห็นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลเงินถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของการทำงานที่บุคลากรทุกคนควรได้รับจากการทำงานเพื่อเป็นการตอบแทนที่เขาขอมอบอุทิศทั้งกำลังกายกำลังใจทุ่มเทการทำงานด้วยความมุ่งมั่นเสียสละข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนก็เช่นเดียวกันส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะเงินเดือนและสวัสดิการรายได้อื่นที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ในการดำรงชีพ เบียดเบียนในการออกปฏิบัติงานในแต่ละครั้งที่ได้รับค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันสอดคล้องกับทฤษฎีในการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ของนักจิตวิทยาในงานเขียนของ ดร.อนิวัช แก้วจันทน์, ได้กล่าวว่า หลักการจัดการ

คือ การจูงใจจากภายนอก เป็นการจูงใจโดยใช้สิ่งเร้าเป็นแรงขับทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับรางวัลหรือผลตอบแทนจากการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีความหวังว่าหลังจากทำงานสำเร็จเขาอาจได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทนหากไม่มีความหวังเป็นสิ่งตอบแทนก็ไม่มีแรงกระตุ้นในการทำงาน องค์กรจึงต้องสร้างเครื่องมือเพื่อให้บุคคลได้ทุ่มเทเพื่อการทำงานอย่างเต็มที่ เครื่องมือสำคัญในการสร้างแรงจูงใจจากภายนอกจะเกี่ยวข้องกับรางวัล เช่น เพิ่มเงินเดือน การให้โบนัส ค่าครองชีพ ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับอำนาจเพิ่มขึ้นและการได้รับการยกย่อง เป็นต้นและยังสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom ได้ระบุว่าความเชื่อมโยงคือความเชื่อที่ว่าหากทำงานหนึ่ง ๆ ให้สำเร็จเป็นผลงานได้จะโยงไปสู่การได้รางวัลหรือผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเป็นการตอบตัวเองในคำถามที่ว่า “ ทำได้แล้วจะได้อะไรหรือไม่ ” และคุณค่าของสิ่งตอบแทนคือคุณค่าที่คนๆ นั้นให้กับรางวัลหรือผลตอบแทนที่เกิดจากการทำงานว่ามีคุณค่าสำหรับตนเองเพียงใด

เมื่อแยกออกเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 3 มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ ที่เสี่ยงภัยควรได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติจากหน่วยงาน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ตำรวจตระเวนชายแดนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามบริเวณพื้นที่ทุรกันดารห่างไกลจากความเจริญซึ่งเป็นพื้นที่ตามแนวตะเข็บชายแดนรอยต่อระหว่างประเทศมีการกระทบกระทั่งกันในเรื่องของการถูกลักหรือละเมิดอำนาจอธิปไตยตลอดจนถึงการป้องกันปราบปรามสกัดกั้นยาเสพติดและการไปปฏิบัติหน้าที่การรักษาความสงบเรียบร้อยใน 3 จังหวัดชายแดนภาคได้ทำให้มีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายต่างๆจากการปฏิบัติหน้าที่จากการปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงภัยในหลายด้านจึงสมควรที่หน่วยงานจะให้ความสำคัญและยกย่องเชิดชูเกียรติพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์โดย อับราฮัม มาสโลว์ คือ ความต้องการการยกย่องเชิดชูเกียรติซึ่งชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงคือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จ

ที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริการ การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและการให้รางวัลต่าง ๆ จะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ ธรรมนิยาย ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บังคับหมวดตระเวนชายแดน” พบว่า “การประสบความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้ที่มีความคาดหวังได้รับการตอบสนองมีความโน้มเอียงที่จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า”

ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัด เชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงานพบว่า ข้อที่ 2 มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้ความสามารถของงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรับผิดชอบตลอดถึงความรู้ความสามารถที่มีอยู่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานน้อย ทั้งนี้เนื่องจากอาจจะเป็นเพราะบุคลากรบางส่วนในหน่วยงานความขาดหลักมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีการทำงาน โดยไม่ประสานงานกันต่างคนก็ต่างทำงานในหน้าที่ของตนและการไม่เปิดใจให้กว้างกลัวว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะเก่งกว่าตน กลัวเพื่อนร่วมงานจะได้ดีกว่าตน ขาดการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรจึงทำให้ได้รับยอมรับจากจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีในระดับต่ำสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์โดย อับราฮัม มาสโลว์ คือ ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการทางสังคมคือ ความต้องการระดับสามที่ระบุว่าความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอล หรือ โบว์ลิ่งของบริษัทจะให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วย การเป็นสมาชิกสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ก่อนหน้านี้เราได้กล่าวถึง โครงการสุขภาพจะช่วยตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้สภาวะที่ “ความไม่แน่นอนทางองค์กร” มีอยู่ เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัทได้ลดความมั่นคงของงานภายใต้สภาวะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ

สิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่และยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการที่แสวงหา (Acquired Needs Theory) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย นักจิตวิทยาชื่อ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (McClelland) มีความเห็นว่าชีวิตและประสบการณ์ในวัยเด็กกำหนดการแสวงหาความต้องการของคน เช่น เด็กที่พ่อแม่กระตุ้นให้ทำสิ่งต่างๆด้วยตัวเองและได้รับการชื่นชมเมื่อทำได้สำเร็จ เมื่อโตขึ้นมีแนวโน้มจะเป็นคนที่แสวงหาความสำเร็จ หากเด็กคนนั้นถูกระตุ้นให้สร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นก็จะโตขึ้นเป็นคนที่ต้องการความสัมพันธ์ เช่นเดียวกับเด็กที่ถูกกระตุ้นให้ควบคุมคนอื่นและได้รับความชื่นชมเมื่อได้ทำเช่นนั้น ก็จะเป็นคนที่มุ่งแสวงหาอำนาจในเวลาโตขึ้น คนที่มีความต้องการความสำเร็จมากจะเป็นคนที่ชอบแข่งขัน ชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและกระตือรือร้นที่จะรู้ถึงผลงานของตัวเองที่ทำไป สำหรับคนประเภทนี้ความพอใจเกิดจากการได้บรรลุความสำเร็จในงาน เงินหรือรางวัลใดๆที่ได้รับเป็นเพียงประจักษ์พยานความสำเร็จที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรง สำหรับคนที่ต้องการความสัมพันธ์สูงๆมักจะชอบทำงานที่ได้อุปสรรคสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับคนอื่นๆคนประเภทนี้มักจะเป็นนักประสานงานที่ประสบความสำเร็จ งานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับคนเหล่านี้จึง ได้แก่ผู้จัดการผลิตภัณฑ์หรือผู้จัดการ โครงการ เป็นต้นเพราะตำแหน่งเหล่านี้ต้องการทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมาก และยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ เฟรดเดอริก เค. เฮอริเบิร์กและคนอื่นๆคือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงคือการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ 6 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า โอกาสความเจริญก้าวหน้าในอาชีพคือการที่หน่วยงานได้ให้ความสำคัญเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัดให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถที่แท้จริงและตามความถนัดของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าการทำงานมานานด้วยความมุ่งมั่นเสียสละและมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องเช่น การศึกษาอบรมด้านวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น การมีความชำนาญเฉพาะด้านในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

ผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งเพิ่มมากขึ้นของแต่ละสายงานรวมถึงการขยายตำแหน่งที่ไม่มีในปัจจุบันคือตำแหน่งพนักงานสอบสวนในกองกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเพื่อเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความคล่องตัวมากขึ้นและความมีเอกภาพในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่ยังปริญญาตรีสาขาวิทยาศาสตร์และสาขานิติศาสตร์ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นและความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปสอดคล้องกับแนวคิดของ Abraham H. Maslow ที่กล่าวว่า ความต้องการการยกย่องเชิดชูเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงคือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงการให้รางวัล รวมถึงความต้องการบรรลุความสำเร็จสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบบริษัทได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ทำหายแก่พวกเขาความต้องการความสมหวังของชีวิตคือความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ทำหายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จเร นาถู ได้ศึกษาเรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจ ตระเวนชายแดนส่วนกลาง” พบว่า “ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”

ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรที่ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่าข้อที่ 4 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คืองานที่ทำรับผิดชอบอยู่มีความซ้ำซากจำเจ ไม่เอื้อต่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นเสียสละและอยู่ทำงานในองค์กรมานาน โดยปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นประจำก็มีความหวังที่จะได้รับการพิจารณาให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นเพราะมีความชำนาญในงานนั้นๆตามหลักเกณฑ์และความรู้ความสามารถเช่น ตำแหน่งงานด้านการอำนวยความสะดวก ด้านหน่วยปฏิบัติการ แต่ในปัจจุบันถึงแม้ว่าข้าราชการตำรวจจะปฏิบัติงานในองค์กรมานานและมีความรู้ความสามารถก็ไม่ได้รับ

การตอบสนองจากองค์กรเท่าที่ควรจึงทำให้ข้าราชการตำรวจส่วนหนึ่งรู้สึกท้อแท้และเบื่อหน่ายในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำจึงไม่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ทรณี มหานนท์ กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร คือ 1.พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง 2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธาโดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนเองสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จและสอดคล้องทฤษฎีลำดับความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนและในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควรแล้วและสภาพแวดล้อมของงานดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลยเนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว อย่างไรก็ตาม ประโยชน์จากที่ได้รับจากทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ข้อเสนอที่ว่าพนักงานในองค์กรมีความต้องการที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจความต้องการของพนักงานและตอบสนองความต้องการเหล่านั้นเมื่อพนักงานสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จด้วยการทำเช่นนี้ผู้บริหารจะสามารถเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานเข้ากับความต้องการขององค์กรและทำให้พนักงานแน่ใจว่าเมื่อทำผลงานที่ดีให้กับองค์กรย่อมจะได้รับในสิ่งที่ดีที่เป็นที่ต้องการเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพสิฐพงศ์ ถาวรเจริญ ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการทหาร กองบัญชาการช่วยรบที่ 1” พบว่า “ประเภทของสายงาน ภูมิลำเนาเดิม และลักษณะการเข้ารับราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของข้าราชการทหาร กองบัญชาการช่วยรบที่ 1”

3) ด้านนโยบายและการบริหาร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ 4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านยุทธศาสตร์การทำงานที่เกี่ยวกับหน่วยงาน ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า การกำหนดนโยบายในการบริหารงานของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเป็นการกำหนดนโยบายการบริหารในรูปแบบของปีระมิด คือ การตั้งการจากด้านบนลงมาด้านล่างเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติให้กำลังพลในสังกัดนั้น ได้มีการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทาง

เดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันการบริหารงานที่ดี จะต้องมีการวางแผนและกำหนด
 แนวนโยบายในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง และประสบความสำเร็จเกิด
 ประโยชน์สูงสุดการบริหารงาน เกิดจากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความสำคัญ
 ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรจะเป็นอย่างไร ขึ้นอยู่กับผู้บริหารซึ่งมีความสำคัญในการกำหนด
 แนวนโยบายที่เกิดจากการความสามารถของผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถที่จะทำให้
 ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนโยบายจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ผู้บริหารระดับสูงคนเดียวจะ
 ทำอะไรไม่ได้ ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาในบางครั้งผู้บังคับบัญชาอาจต้องยอมรับ
 ฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะที่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ จึงต้องยอมให้
 ผู้ใต้บังคับบัญชาบริหารตนเองแบบร่วมมือกันระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารกับ
 ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเป้าหมาย องค์กรจึงจะมั่นคงและปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จเกิด
 ประโยชน์สูงสุด จากความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ
 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ เห็นว่าผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่
 และได้รับมอบหมายให้นำนโยบายมาปฏิบัติในหน่วยยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานนั้นๆเท่าที่ควร
 ถึงอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานนั้น เพราะการแต่งตั้งผู้บริหารหน่วยงานแต่ละครั้งก็จะมีแต่งตั้งให้
 มาดำรงตำแหน่งจากสายงานอื่นหรือข้ามสายงานซึ่งไม่มีความถนัดหรือเชี่ยวชาญจึงทำให้เป็น
 อุปสรรคต่อการบริหารหน่วยงานและขาดความต่อเนื่องของงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารบางคนขาดการ
 ทำงานที่เป็นระบบหรือไม่มีความสามารถมากนักในการเป็นนักวางแผนที่ดีหรืออาจขาดดุลยพินิจที่
 รอบคอบและมองภาพโดยรวมไม่ชัดเจน ขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิ
 ริอร ชันรหัตต์ ได้กล่าวไว้ว่า “การเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี ต้องทราบทั้งงานหรือภารกิจในการ
 บริหารองค์กรหลักการในการบริหาร ก็คือ กระบวนการบริหารนั่นเอง” และสอดคล้องกับทฤษฎีของ
 Frederick K. Herzberg and Others. ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึงการที่บุคคล
 สามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
 การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จ
 ของงานนั้น ๆ และวิธีการปกครองบังคับบัญชา เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน
 หรือความยุติธรรมในการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์สิริ พัดศรี ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความ
 ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 1”
 พบว่า “ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการ
 ตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกป้องชื่อเสียง และภาพลักษณ์
 ขององค์กร ด้านการภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและทุ่มเท

ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามในการรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีค่าความผูกพันปานกลาง”

ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ข้อที่ 5 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือหน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนนโยบายในการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า จากความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อการปรับเปลี่ยนนโยบายของผู้บริหารเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ พบว่า การปรับเปลี่ยนนโยบายในแต่ละครั้งในองค์กรนโยบายเป็นเรื่องของผู้บริหารเป็นผู้กำหนดว่าจะมีแนวทางการปฏิบัติอย่างไร ในการกำหนดนโยบายแต่ละครั้งผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นหรือได้มีโอกาสได้เข้าร่วมในการกำหนดนโยบายบางครั้งเช่นด้านวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน เพื่อจูงใจเจ้าหน้าที่ให้มีขวัญกำลังใจมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ รองศาสตราจารย์ วรภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ กล่าวว่าการบริหารงาน หมายถึง “การประสมประสานทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพหน้าที่ในการบริหารงานมีหลายประการ คือ การวางแผนการจัดองค์การการบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการควบคุมการบริหารงาน จึงเป็นเครื่องมือของผู้บริหารงาน”และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Paul A. Argenti ศาสตราจารย์ผู้มีชื่อเสียงทางด้านการบริหาร ได้กล่าวถึง “หลักการบริหารขั้นพื้นฐานว่าควรประกอบไปด้วยปัจจัยด้าน บุคคล หมายถึง การบริหารบุคคลในองค์กรหน่วยงานทั้งหมดรวมไปถึงภาวะผู้นำของผู้มีอำนาจสูงสุดในองค์กรด้วย เพราะการที่องค์กรหรือหน่วยงานจะปฏิบัติงานใดๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น บุคคล เป็นทรัพยากรที่สำคัญสูงสุดในองค์กรหากการบริหารล้มเหลว ก็ยากที่องค์กรหรือหน่วยงานนั้น จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ด้านงบประมาณ โดยที่งบประมาณจะเกี่ยวข้องในทุกด้านของการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน เพื่อจูงใจเจ้าหน้าที่ให้มีขวัญกำลังใจมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้มีผลผลิตสูงสุด รวมถึงนำไปใช้ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานด้วย ด้านวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ วัสดุติดต่าง ๆ ที่จำเป็นก็เป็นสิ่งสำคัญหากขาดซึ่งการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอแล้วหน่วยงานคงไม่สามารถสร้างผลผลิตตามที่ต้องการได้ ด้านระบบการจัดการ หมายถึง หลักในการบริหาร ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะมีหลักการบริหารที่แตกต่างกันไปแล้วแต่ภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพยังขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำด้วยเช่นกัน” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล พงษ์จิระศักดิ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปราม

จลาจลต่อหน่วยงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการป้องกันและปราบปรามจลาจล” พบว่า “ตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจล มีความผูกพันต่อหน่วยงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจล ต่อหน่วยงาน นั้นพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปราม จลาจลต่อหน่วยงาน ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลา การทำงาน วุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน ลักษณะงานประกอบด้วย ความก้าวหน้าในการทำงาน ขอบข่าย ของงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่มีการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของตำรวจป้องกัน และปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน และประสบการณ์ ที่ได้รับจากการ ทำงานประกอบด้วยทัศนคติต่อกลุ่มเพื่อน ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือ มั่นคงและพึ่งพาได้ของหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึก คาดหวังของตนได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ระบบ พิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน และยังพบว่า ขนาดของความสัมพันธ์นั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางบวกทั้งสิ้น”

4) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ 4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านควรให้ความสำคัญต่องานที่ท่านรับผิดชอบอย่างใกล้ชิด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็น ว่า กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีวิธีการปกครองบังคับบัญชาจากข้างบนลงมาข้างล่างลดหลั่นกันลงมาตามสายงานและตำแหน่งหน้าที่การทำงาน การเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกิดจากการ ให้ความดูแลของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความ ไว้วางใจจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสียขวัญในการทำงาน เพราะกลัวทำงานผิดพลาด เมื่อผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติแล้ว ก็ควรที่จะมีการดูแลเอาใจใส่ดูอย่างใกล้ชิดเพื่อที่จะคอยสนับสนุนหรือให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำ เมื่อเจออุปสรรค ให้ความมีเอกภาพในการทำงานให้โอกาส ได้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติ ไม่เลือกปฏิบัติ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Max Weber ที่สรุปว่าระบบราชการ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนว่าใครอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของใครและลด

ต้นกันลงมา และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Buchanan ได้กล่าวว่า “ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง พันธะของผู้บริหารที่มีต่อองค์กรและความผูกพันองค์กร เป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะซับซ้อนมี องค์ประกอบทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องด้วย ความเป็นพวกเดียวกันยึดมั่นต่อเป้าหมายและคุณค่าของ องค์กร มีบทบาทในการสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และรวมไปถึง ชื่อเสียงขององค์กรโดยรวม”

ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจกอง กำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัด เชียงใหม่ ข้อที่ 5 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาที่เข้มงวดในกฎระเบียบมากเกินไปทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความคล่องตัวในปฏิบัติงาน ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ ว่า การที่หน่วยงานของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีการทำงานที่เน้นให้ความสำคัญที่ กฎระเบียบโดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องปรับพฤติกรรมและบุคลิกภาพไปตามความต้องการของระเบียบ มาตรฐานที่กำหนดไว้จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมุ่งทำเพียงแต่มาตรฐานเท่านั้น ขาดความคล่องตัวและยืดหยุ่น เนื่องจากกฎระเบียบมาตรฐานที่ตายตัว เสียค่าใช้จ่ายสูงเนื่องจากการ พยายามรักษากฎระเบียบซึ่งจะทำให้ระบบการทำงานช้าช้อนและล่าช้า ขาดการประสานงานใน ภาพรวมทั้งองค์กร เนื่องจากการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน เฉพาะหน่วย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Max Weber คือ การทำงานของระบบราชการจะเกิดการยึดมรรควิธีในการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมาย ขององค์กร เกิดภาวะที่คนทำงานตามระเบียบซึ่งเป็นวิธีการมากกว่าการทำงานเพื่อเป้าหมาย อันทำให้ ระบบราชการเกิดภาวะเลื่อมและไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และการทำงานของระบบราชการจะเกิด ความเลื่อมจากการมีระเบียบ กฎเกณฑ์ในการทำงาน องค์กรจะมีระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มากมายและ จะรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นองค์กรจะออกระเบียบเพื่อ แก้ปัญหาทำให้องค์กรเต็มไปด้วยระเบียบ ลักษณะนี้จะเกิดขึ้นเป็นวงจรซ้ำร้ายในระบบราชการ

5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการ ฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ตำรวจไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นว่าบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจไม่เหมาะสมกับภารกิจที่ ได้รับมอบหมายเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงกันเพราะเงินเดือนเป็นรายได้ หลักของข้าราชการตำรวจนอกจากเงินด้านสวัสดิการอื่นหรือรายได้อื่น จึงควรที่จะมีการปรับอัตรา บัญชีเงินเดือนของข้าราชการตำรวจใหม่ให้เหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการที่จะทำ

ให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick K. Herzberg and Others. คือ ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ คือ ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom ว่าคุณค่าของสิ่งตอบแทน คือ คุณค่าที่คน ๆ นั้นให้กับรางวัลหรือผลตอบแทนที่เกิดจากการทำงานว่ามีคุณค่าสำหรับตนเองเพียงใด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถัสยา มหาอำนาจ ได้วิจัยเรื่อง “ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองงบประมาณ สำนักงาน แผนงานและงบประมาณสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า “ข้าราชการตำรวจกองงบประมาณ มีความคิดเห็นที่แสดงความผูกพันต่อปัจจัย แวดล้อม (ปัจจัยภายใน) ในการปฏิบัติงาน ด้านระบบในการพิจารณาความดีความชอบในเกณฑ์ ระดับปานกลาง รองลงมาในด้านทัศนคติต่อกลุ่มผู้ร่วมงาน และในด้านรายได้และสวัสดิการ มีความผูกพันในเกณฑ์ระดับปานกลางตามลำดับ และปัจจัยในด้านสภาพ การปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์ความผูกพันในเกณฑ์ระดับสูง ส่วนความคิดเห็นที่แสดงความผูกพันต่อปัจจัย แวดล้อม (ปัจจัยภายนอก) ได้แก่ ปัจจัยในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ รองลงมาเป็นปัจจัยในด้านลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความผูกพันในเกณฑ์ระดับปานกลาง ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ทำหยาบและปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความผูกพันในเกณฑ์ระดับปานกลาง และข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้าน งบประมาณส่วนมากให้ความคิดเห็นว่า การที่หน่วยงานขาดแคลนบุคลากรสืบเนื่องมาจาก ปัจจัยด้านต่าง ๆ คือ ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ปัจจัย ดังกล่าวยังเป็นปัจจัยที่ช่วยยึดเหนี่ยวสิ่งดูดี และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย และมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงาน ควรตระหนัก และเร่งแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วนเพื่อปรับเปลี่ยนความคิดของบุคลากรให้เกิด ความรู้สึกที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น”

ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าข้อที่ 3 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือเงินเดือนของท่านเพียงพอแก่การดำรงชีพและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในครอบครัว ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นที่ ปัจจุบันข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีรายได้ประเภทเงินเดือนและเงินสวัสดิการอื่นๆ ก่อนข้างน้อยไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีพในสังคม

ปัจจุบันเพราะถ้าข้าราชการตำรวจมีรายได้ที่เพียงพอแก่การเลี้ยงชีพและค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ก็จะทำให้มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและเสียสละไม่ต้องคอยห่วงหน้าพะวงหลังในเรื่องของค่าใช้จ่ายต่างๆ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Frederick K.Herzberg and Others. คือ ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานอย่างมีความสุขในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ความมั่นคงในการทำงาน และความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร จากทฤษฎี เป็นสิ่งที่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือข้าราชการตำรวจ จะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของประเทศชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรวุฒิ พงษ์ทัศนะ ชาติ ศักดิ์ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3” ผลการวิจัยพบว่า “ตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ประเภทงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ทั่วถึง เป็นธรรม และปลูกฝังความคิด อุทิศตน ความสามัคคีให้ตำรวจตระเวนชายแดนรุ่นใหม่ ให้เกิดความรู้สึกรักภาคภูมิใจ ความภักดีต่อองค์กร”

5.2.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาและระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นข้าราชการตำรวจต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรโดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากเพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นข้าราชการตำรวจไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร เพราะข้าราชการตำรวจมีความผูกพันในองค์กรอยู่แล้ว จึงทำให้ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตาม

สมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล พงษ์จิระศักดิ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการป้องกันและปราบปรามจลาจล” พบว่า “ตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจล มีความผูกพันต่อหน่วยงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน นั้นพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปราม จลาจลต่อหน่วยงาน ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลา การทำงาน วุฒิ การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน ลักษณะงานประกอบด้วย ความก้าวหน้าในการทำงาน ขอบข่าย ของงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่ ทำทนาย ลักษณะงานที่มี การติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของตำรวจป้องกัน และปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน และประสิทธิภาพ ที่ได้รับจากการทำงานประกอบด้วยทัศนคติต่อกลุ่มเพื่อน ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือ มั่นคงและพึ่งพาได้ ของหน่วยงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึก คาดหวังของตนได้รับการ ตอบสนองจากหน่วยงาน ระบบ พิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ของตำรวจ ป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน และยังพบว่า ขนาดของความสัมพันธ์นั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเป็น ไปในทิศทางบวกทั้งสิ้น” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์ ได้ศึกษา เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอเมือง ชลบุรี จังหวัดชลบุรี” พบว่า “ข้าราชการตำรวจ โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ชั้น ยกระดับชั้นประทวน และระดับชั้นสัญญาบัตร โดยภาพรวมและรายด้านต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจจำแนกตามสายงาน พบว่า ข้าราชการ ตำรวจสายงานธุรการ สายงานป้องกันและปราบปราม สายงานสืบสวน สอบสวน จราจร มีความผูกพัน องค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ”

แต่พบว่าข้าราชการตำรวจที่มี อายุ อายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันใน องค์กรโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ไพสิฐพงศ์ ถาวรเจริญ ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการทหาร กองบัญชาการช่วยรบที่ 1” พบว่า “ร้อยละ 64.20 รับราชการมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 61.70 รับผิดชอบสาย งานปฏิบัติ ร้อยละ 87.20 เป็นนายทหารชั้นประทวน ร้อยละ 83.00 อยู่ในจังหวัดที่ไม่ใช่ชลบุรีและร้อย ละ 72.70 จบจากสถาบันทางทหาร ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระยะเวลารับ ราชการ และสถานะในการดำรงตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของ ข้าราชการทหาร กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่กลุ่มระยะเวลารับราชการซึ่ง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมสัมพันธ์กัน ได้แก่ กลุ่มที่มีเวลารับราชการตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี

กับกลุ่มที่มีเวลาบริหารราชการเกินกว่า 10 ปีขึ้นไปนั้น มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่า สำหรับข้าราชการทหาร ซึ่งดำรงตำแหน่งนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนายทหารชั้นประทวน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ประเภทของสายงาน ภูมิลำเนาเดิม และลักษณะการเข้ารับราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการทหาร กองบัญชาการช่วยรบที่ 1” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จเร นาคจู ได้ศึกษาเรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง” พบว่า “อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในที่ทำงาน ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในสัมพันธภาพ ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดน กับผู้ร่วมงาน และ ความพึงพอใจ ในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ได้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพัน ต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และ ระดับชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนกลาง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ รับผิดชอบ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพ ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ได้ บังคับบัญชา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพ ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน” แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ ธรรมนิยาย ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บังคับหมวดตระเวนชายแดน” พบว่า “ผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนมีความผูกพัน ต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสถานภาพการสมรสเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โอกาสก้าวหน้า และการประสบความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้ที่มีความคาดหวัง ได้รับการตอบสนองมีความ โน้มเอียงที่จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า”

5.3 ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นข้อเสนอแนะที่ได้จากการค้นพบ (Fact Finding) จากผลการวิจัยทั้ง 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สำหรับการวางแผน อีกทั้งยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานในด้านต่างๆ จึงได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะ 2 ระดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรพัฒนาโดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับองค์กรและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยอมอุทิศตนทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและคิดที่จะอยู่ในองค์กรยิ่งขึ้นไป

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนในเรื่องของการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กรเช่นการกำหนดนโยบายการวางแผน การจัดทำแผนงานต่างๆ การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถรวมทั้งการธำรงรักษาบุคลากรเน้นการพัฒนาในเรื่องของการทำงานเป็นทีมและทักษะความคิดและมีทิศทางการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน มีนโยบายที่ชัดเจน โดยมีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เครื่องมือในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมด้านการศึกษาอบรม เมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับกำลังพลทุกคนโดยเท่าเทียมกันก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด ดังนั้นหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาควรที่จะตระหนักเห็นความสำคัญถึงค่าครองชีพในปัจจุบันเพราะในเรื่องของเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากเงินเดือนและ

ผลประโยชน์ที่เกื้อกูลในการทำงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงานส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาในการมอบหมายหน้าที่ให้กับผู้ที่มีความกระตือรือร้นรับผิดชอบงานและมีศักยภาพตามความรู้ความสามารถตรงกับความถนัดโดยจัดคนให้เพียงพอกับงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด คือข้อที่ 3 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ ที่เสี่ยงภัยควรได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติจากหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรรักษามาตรฐานในการกำหนดบรรทัดฐานสำหรับการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนอื่นแก่ผู้ที่มีความเสียสละในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานที่ที่เสี่ยงภัยจนได้รับบาดเจ็บทุพพลภาพหรือเสียชีวิต มีมาตรการเยียวยาต่อครอบครัว ผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต พิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงภัยเป็นกรณีพิเศษ ประกาศเกียรติคุณยกย่องให้กับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่นให้รับรู้รับทราบถึงการทุ่มเทการทำงานด้วยความเสียสละ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ 2 ความรู้ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชามีแนวทางพัฒนากระบวนการทำงานและปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดพอสมควรและให้ความเป็นกันเอง ให้ความไว้วางใจในการทำงานเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดทักษะและมีความรู้มากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มความสำคัญและกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน โอกาสมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด คือข้อที่ 6 หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มการพิจารณาในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับตลอดจนถึงเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่นมี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ควรยกเลิกระบบอุปถัมภ์เข้ามาใช้ในหน่วยงาน ควรพิจารณาตามหลักธรร

มาภิบาลและความรู้ความสามารถตลอดถึงการทุ่มเทการทำงานด้วยความมุ่งมั่นเสียสละเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือข้อที่ 4 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความซ้ำซากจำเจ ไม่เอื้อต่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรที่จะพิจารณาถึงผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้ที่อยู่กับหน่วยงานหรือมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นเวลานานๆซึ่งมีความชำนาญในด้านนั้นๆให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นก็จะสร้างขวัญและกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานต่อไปและจะยึดมั่นอยู่กับองค์กรด้วยความจงรักภักดีตลอดไป

4) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มมาตรฐานการปรับเปลี่ยนแผนนโยบายและการบริหารงานให้มีความชัดเจนมีการมอบหมายงานแบบกระจายอำนาจเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและควรทำความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อที่จะสามารถเลือกสิ่งกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ประสานความต้องการของคนในองค์กรเข้าด้วยกัน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือข้อที่ 4 ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านยุทธศาสตร์การทำงานที่เกี่ยวกับหน่วยงาน ดังนั้นในการพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายระดับผู้บริหารหน่วยงานกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนควรเพิ่มมาตรฐานการพิจารณาการแต่งตั้งผู้บริหารหน่วยงานให้ตรงกับสายงานหรือมีความรู้ความชำนาญในการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานนั้นๆเพื่อที่จะไม่ไปก้าวก่ายอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานอื่น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 5 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนนโยบายในการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์นโยบายถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานถ้าหากนโยบายไม่มีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องตามยุคสมัยแล้วก็จะทำให้หน่วยงานนั้นล้มสมัยดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มการปรับเปลี่ยนนโยบายในการบริหารงานให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปเสมอและในการปรับเปลี่ยนนโยบายแต่ละครั้งผู้บังคับบัญชาควรที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็นในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เพื่อจะได้รู้ว่ามีปัญหาหรือมีอุปสรรคอะไรในการปฏิบัติหน้าที่ หากผู้นำขาดทักษะในการบริหารงานและบริหารคนที่เหมาะสม องค์กรก็คงจะไม่สามารถเติบโตต่อไปได้ในวิกฤตเศรษฐกิจปัจจุบัน ดังนั้นจึงเป็นช่วงเวลาดี ที่ผู้บริหารควรจะหันกลับมามองตัวเองเพื่อปรับเปลี่ยนมุมมอง ทัศนคติที่ช่วยให้สามารถบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายไปได้

5) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรพัฒนารูปแบบวิธีการปกครองบังคับบัญชาที่เน้นการมีระเบียบวินัยใช้ทั้งพระเดชและพระคุณในการปกครองบังคับบัญชาไม่เห็นแก่ประโยชน์และพวกพ้องมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเสมอภาค

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ 4 ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลเอาใจใส่ให้ความสำคัญต่องานที่ท่านรับผิดชอบอย่างใกล้ชิด ดังนั้นเมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่งานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบนำไปปฏิบัติควรเพิ่มการดูแลเอาใจใส่และส่งเสริมการพัฒนาที่จะให้การสนับสนุนทั้งในด้าน งบประมาณที่เพียงพอ การสนับสนุนอุปกรณ์ ให้คำแนะนำปรึกษาเมื่องานมีปัญหาให้มากขึ้น .

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ 5 ผู้บังคับบัญชาที่เข้มงวดในกฎระเบียบมากเกินไปทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความคล่องตัวในปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรแก้ไขในเรื่องระบบการทำงานที่ยึดตามระเบียบกฎเกณฑ์มากเกินไปทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอึดอัดไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานทำให้งานเกิดความล่าช้า ต้องมีการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ลดขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า แต่ต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบถึงผลได้และผลเสียงานบางอย่างไม่จำเป็นต้องยึดกับกฎระเบียบก็สามารถที่จะให้งานบรรลุเป้าหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี

6) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรที่จะพิจารณาว่าจะมีปัจจัยอะไรบ้างที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

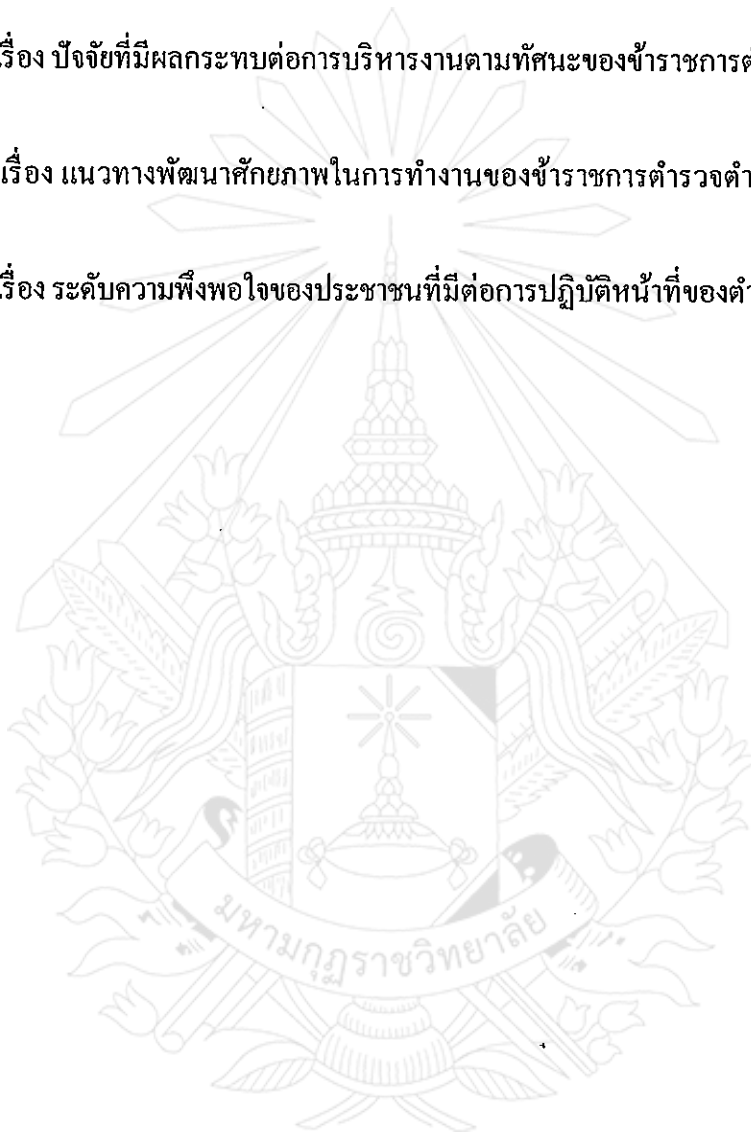
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมากคือ ข้อที่ 1 บัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้บังคับบัญชา ควรที่จะมีการร่วมกันพิจารณาเสนอปรับบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่ทำงานด้านความยุติธรรมเหมือนกับงานของตำรวจเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 3 เงินเดือนของท่านเพียงพอแก่การดำรงชีวิตและค่าใช้จ่ายอื่นในครอบครัว ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงในการพิจารณาเพิ่มเงินด้านสวัสดิการอื่นนอกจากเงินเดือนเช่น เงินเบี้ยเลี้ยงจากการออกปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับภารกิจและพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนเงินประจำตำแหน่งให้ได้ทุกตำแหน่งอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

เสมอภาคให้สอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง และมีค่าใช้จ่ายในครอบครัว

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) ควรวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานที่ทำให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ควรวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานตามทัศนะของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน
- 3) ควรวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาศักยภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน
- 4) ควรวิจัยเรื่อง ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจตระเวนชายแดน



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, รศ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2551.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- ประชุม รอดเจริญ. นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, 2539.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ความคิดเห็น : การวัดความเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระพรหม, 2526.
- ประสาธ อิศรปริดา. จิตวิทยาการเรียนรู้กับการสอน. กรุงเทพมหานคร : กราฟฟิคอาร์ต, 2542.
- พระครูโสภณปริยัติสุธี. ทฤษฎีรัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก. พะเยา : โรงพิมพ์เจริญอักษร, 2550.
- พิภพ วงษ์เงิน. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, 2547.
- ภรณ์ มหามนต์. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน 2525. กรุงเทพมหานคร : บริษัทนานมีพับลิเคชั่น จำกัด (มหาชน), 2546.
- ลัดดา กิตติวิภาค. ความคิดเห็นทางสังคมเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : แสงจันทร์การพิมพ์, 2541.
- วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลสำหรับพนักงานส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2541.
- วันชัย มีชาติ. พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2540.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, 2536.
- สงวน สุทธิเสถียร. ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, 2539.
- สมยศ นาวิก. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2546.

สุชา จันทร์หอม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

สุชา จันทร์หอม และสุรางค์ จันทร์หอม. หลักการศึกษาดิจิตวิทยา หลักการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : แพร่วิทยา, 2520.

โสภา ชูพิชัยกุล และคณะ. ยุทธวิธีและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและสังคม ในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล, 2525.

อนิวัช แก้วจำนงค์. หลักการจัดการ. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2550.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/ภาคนิพนธ์

กัลยา มหาอำนาจ. “ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองงบประมาณ สำนักงาน แผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

จร นาคจู. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง”. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.

ธิดาวัฒน์ แจ่มศักดิ์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร”. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

ธีระวัฒน์ นูมานิต. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณีเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร กองบังคับการนครบาล 4 กองบัญชาการนครบาล”. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2544.

นักรบ ทองประทุม. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 2”. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

นิคม ปักกัตตั้งและคณะ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน”. ภาคนิพนธ์หลักสูตรนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน : กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2549.

- บุษยาณี จันเจริญสุข. “การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.
- พงศ์ศิริ ทัดศรี. “ความผูกพันต่อองค์กรตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2545.
- พงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี”. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.
- ไพลีสูงศักดิ์ อวรวเจริญ. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการทหาร กองบัญชาการช่วยรบที่ 1”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.
- วีรพล พงษ์จิระศักดิ์. “ความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการป้องกันและปราบปรามจลาจล”. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- เศกสรรค์ ทองเหลือ. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอ จุฬาภรณ์ จังหวัด นครศรีธรรมราช”. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2551.
- สมเกียรติ ธรรมนิยาย. “ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บังคับหมวดตระเวนชายแดน”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536.
- สมเดช คำมามูล. “อุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของสถานีตำรวจภูธรอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.
- สุรวุฒิ พงษ์ทัศนระชาดา. “ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2551.

อาคม ไตรพยัคฆ์. “ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

อัญญารัตน์ บุญเชิด. “ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการปฏิบัติตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนพระพรหมพิทยานุสรณ์ อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช พุทธศักราช 2551”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2551.

3) บทความในวารสาร

ตำรวจตระเวนชายแดน, “ครบรอบ 55 ปี ตชด.”, วารสาร ตชด. 6 พฤษภาคม 2551, : 37.

อนันตชัย คงจันทร์. “การกำกับดูแลกิจการในประเทศไทย”. วารสารจุฬาลงกรณ์. ปีที่ 14 ฉบับที่ 53 ตุลาคม-ธันวาคม, 2544.

4) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ, “บรรยายสรุป”. เชียงใหม่ : กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ, 2551 (อัดสำเนา).

งานแผนงานและงบประมาณ. “แผนปฏิบัติการประจำปี 2552”. เชียงใหม่ : กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, (อัดสำเนา).

พระราชกฤษฎีกา. “พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พ.ศ. 2548. พระราชกฤษฎีกา. เล่มที่ 122 ตอนที่ 36 ก, หน้า 8.

2. ภาษาอังกฤษ

1) Books

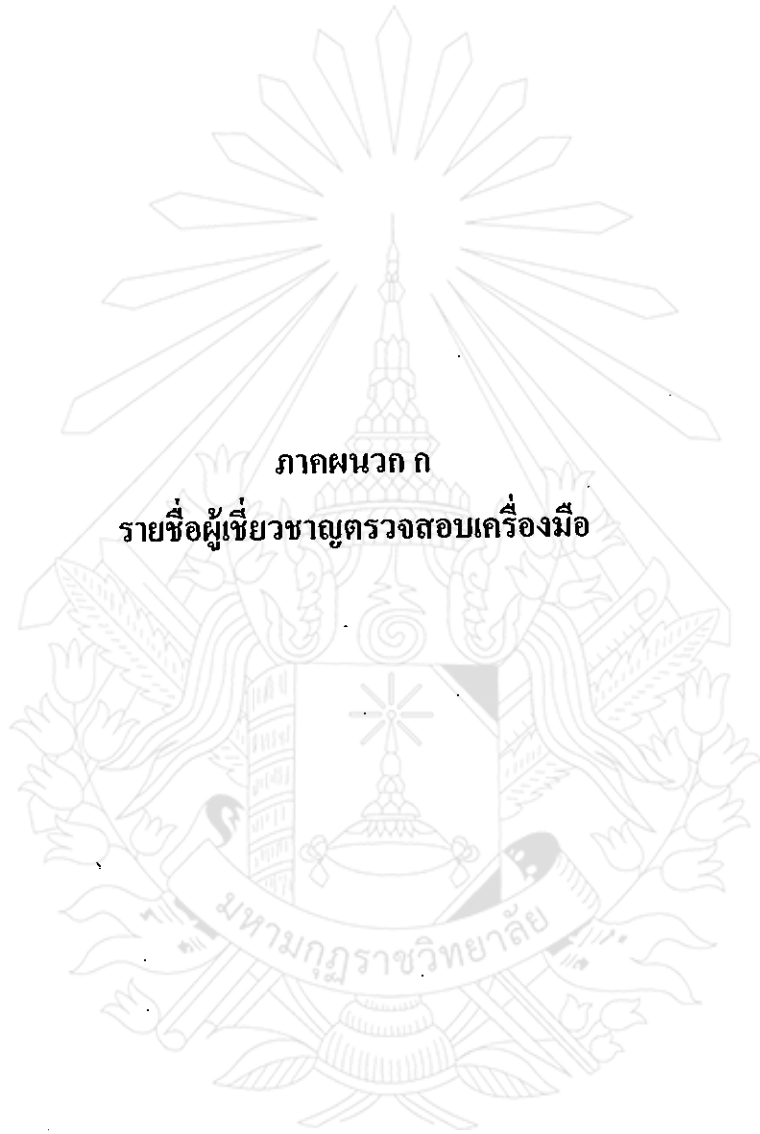
Buchanan. **Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations.** Administrative Science Quarterly, 1974.

Etzioni Amitai. **Modern Organization.** New Jersey : Prentice-Hall, 1964.

- Herzberg F K. and Others. **“One Moretime How Do You Do Motivate Employee”**. Harvard Business Review,1968.
- Hick H. G.. **The Management of Organization : A System and Human Resources Approach**. New York : McGraw-Hill International Book Co, 1972.
- Koontz H.D and O’Donell, C. **Principles of Management**. New York : McGraw-Hill, 1972.
- Maslow, A H.. **Motivation and Personality**. New York : Harper & Row, 1954.
- McClelland, D C.. **“Business Drive and National Achievement”**. Harvard Business Review, 1962.
- McGuire & Millman. **“Anticipatory belief lowering following forewarning of a persuasive attack”**. Journal of Personality and Social Psychology, 1965.
- Mowday. **Employee – Organizational Likage : the Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York : Academic Press, 1982.
- Paul A. Argenti. **The Portable MBA**. New York : John Wiley & Sons. Inc, 1997.
- Sheldon, O. **Investments and Involvement as Machanism Producing Commitment to the Organization**. Administrative Science Quarterly, 1971.
- Steer. **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. Administrative Science Quarterly, 1977.
- Vroom, V. **Work and Motivation**. New York : John Willey & Sons, 1964.
- Weber, M. **The Theory of Social and Economic Organization**. New York : Oxford University Press, 1966.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. พระครูปลัด จิตติชัย จิตติขโย

วุฒิทางการศึกษา น.ธ.เอก, ศน.บ., ศศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น)
 ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายการจัดการศึกษา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

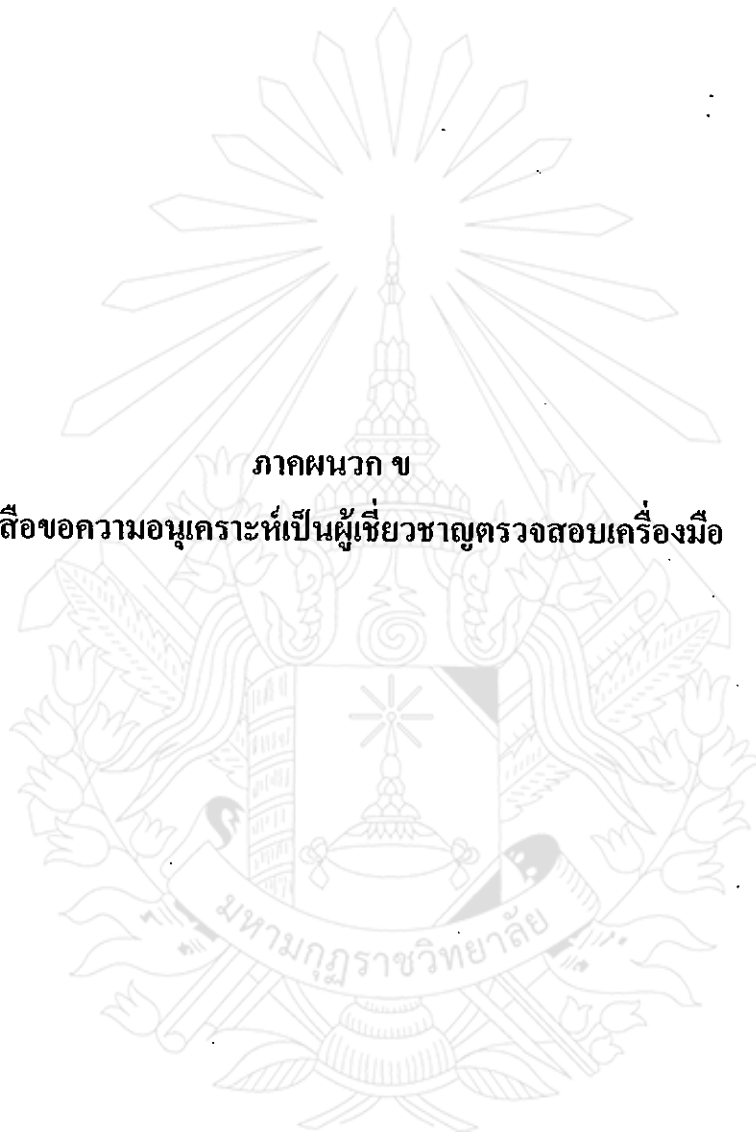
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัครชัย ชัยแสง

วุฒิทางการศึกษา ศษ.บ., อ.ม., (สันสกฤตและบาลี)
 ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

3. ดร. ตระกูล ชำนาญ

วุฒิทางการศึกษา ป.ธ.7, ศนบ. M.A. (Sociology) , ศศ.ค. (พัฒนาลังคม)
 ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายการจัดการศึกษา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14

ที่ ศธ 6013(1.9)/321

วันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน พระครูปลัดจิตติชัย จิตติชัยโย

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ขอรับรองว่า ดาบตำรวจปิ่น ปัญญาวัฒน์ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา 6112204065 สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง ของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

นักศึกษานี้มีคุณประสงค์จะขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำสารนิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจกองกำลังการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ นักศึกษานี้ผู้นี้มีความควบคุมดูแลของ ดร.ศิริโสภา ธนุกฤติ และ รศ.ดร.สุวิทย์ รุ่งวัลย์ อาจารย์ที่ปรึกษา

ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นักศึกษานี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระมหาวีรศักดิ์ สุรมณี)

เลขาธิการศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์การศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14

ที่ ศธ 6013(1.9)/320

วันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัครชัย ชัยแสง

ศูนย์การศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ขอรับรองว่า ตามคำร้องเป็น บัญญัติต้น
เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา 5112204065 สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคามวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

นักศึกษาผู้มีความประสงค์จะขอใช้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำสารนิพนธ์
เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตระเวน
ชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง
จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ นักศึกษาผู้นี้มีความควบคุมดูแลของ ดร.ศิริโสภา ธนุกฤติ และ รศ.ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย
อาจารย์ที่ปรึกษา

ศูนย์การศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความ
ร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่แก่นักศึกษาผู้นี้ด้วย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระมหาวิรัชศักดิ์ สุวเมธี)

เลขานุการศูนย์การศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์การศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 14

ที่ ศธ 6013(1.9)/319

วันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2552

เรื่อง ขอลาอนุมัติครุฑเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.ตระกูล ชำนาญ

ศูนย์การศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ขอรับรองว่า ดาบตำรวจปิ่น บัญญารัตน์ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา 5112204065 สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง ของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

นักศึกษาผู้นี้มีความประสงค์จะขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำสารนิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ นักศึกษานี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ศิริโสภา ธนุกฤติ และ รศ.ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย อาจารย์ที่ปรึกษา

ศูนย์การศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่ นักศึกษาผู้นี้ด้วย

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระมหาวิฑฐกิต্ত์ สุระเมธี)

เลขานุการศูนย์การศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล (Try out)

ที่ ศบ 6013(1.9)/463



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วัดเจ็ดยอดระวีวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๗-๐๔๗๕-๖ โทรสาร : ๐-๕๓๒๗-๔๗๕๖
www.lanna.mbu.ac.th

18 กันยายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้กี่ยวกับการกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ด้วย ดาบตำรวจปิ่น มาลาวัฒน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำสารนิเทศ์ เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกอง มีบัญชาการตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5
กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจตามหลักสูตรศาสตราจารย์
(ศน.ม.) โดยมี ดร.ศิริโสภา ธนุกฤติ และ รศ.ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

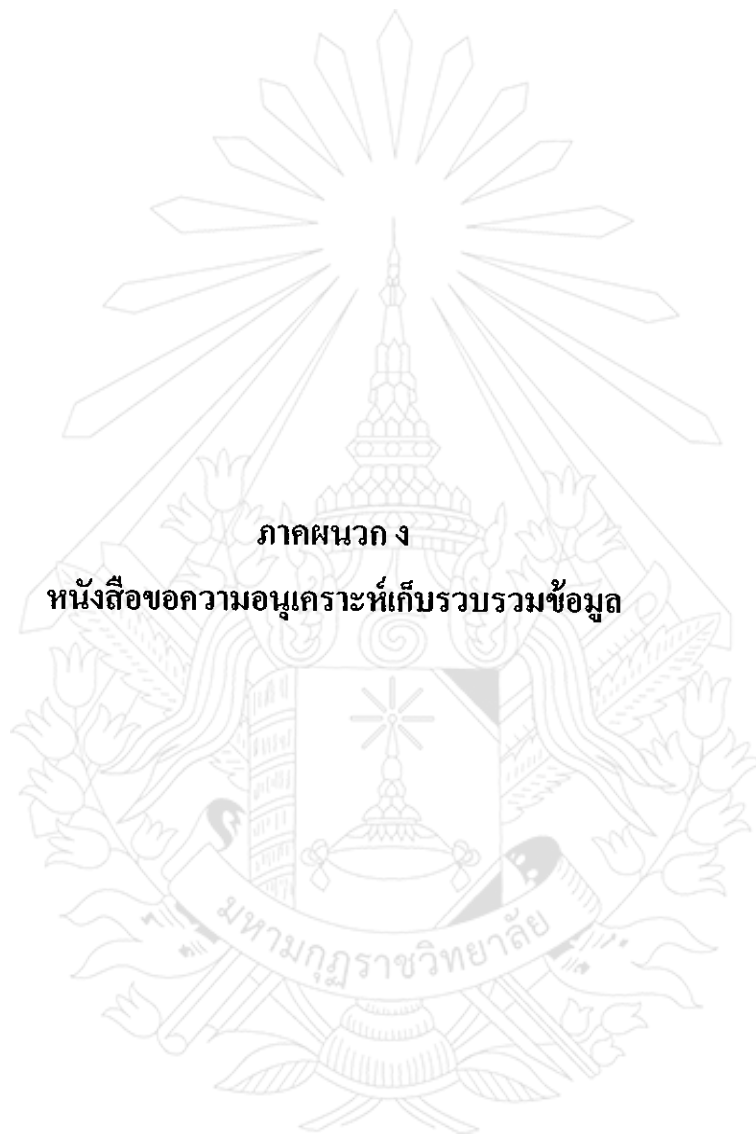
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ ดาบตำรวจปิ่น มาลาวัฒน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (Try out) ในเขตพื้นที่เพื่อนำ
ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนขอเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิรัชศักดิ์ สุวณฺธิ)

เลขานุการศูนย์การศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 6013(1.9)/727



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๑๐๓ วิชาเจ็ดยี่หลงวรวิหาร ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ : ๐-๕๓๒๙-๐๙๙๕๖ โทรสาร : ๐-๕๓๙๑-๔๙๕๑๖
www.lanna.mbu.ac.th

4 พฤศจิกายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร พ.ต.อ.สุวิวัฒน์ บุญหลง ผกก.5 บก.กป.บช.ตจรด. ค่ายนเรศวรมหาราช ต.อินทิล อ.แม่แตง จ.เชียงใหม่

ด้วย ดาบตำรวจปิ่น มาลารัตน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ทำสารนิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตราจารย์ดลจิต (สน.ม.) โดยมี ดร.ศิริโสภา ธนุกฤติ และ รศ.ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษานันตพิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ ดาบตำรวจปิ่น มาลารัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนขอเพื่อพิจารณา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษานันตพิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขออุทิศนามา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิฑูรย์ศักดิ์ สุวณฺธิ์)

เลขานุการศูนย์การศึกษานันตพิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานเลขานุการศูนย์การศึกษานันตพิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

โทร. ๐-๕๓๒๗-๐๙๗๕-๖ ต่อ ๑๔ ๐-๕๓๑ ๔๔๑๖ โทรสาร. ๐-๕๓๑-๔๗๕๑

Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus ; 103 Pra pokkiao Rd., Chiang Mai 60200 (Thailand)



ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการ
ตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ
อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันใน
องค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกอง
กำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของ
ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5
กองบังคับการฝึกพิเศษอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นปัญหาและแนวทางการแก้ไข ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน
ในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจ
กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

2. การตอบแบบสอบถามใช้สำหรับหาข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น คำตอบของผู้ตอบไม่มี
ผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นความคิดเห็นของผู้ตอบ ซึ่งตอบได้อย่างอิสระตาม
ความรู้สึกรับของตนเองอย่างแท้จริง ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์ใน
ขอบเขตทางวิชาการเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงขอความกรุณาให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามความ
เป็นจริง โดยตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อให้สมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและขอขอบคุณใน
ความร่วมมือมา ณ ที่นี้

ดาบตำรวจ ปิ่น ปัญญารัตน์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ตอนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

- 1) ชาย
 2) หญิง

2. อายุ

- 1) 20 - 29 ปี
 2) 30 - 39 ปี
 3) 40 - 49 ปี
 4) 50 ปีขึ้นไป

3. อายุราชการ

- 1) 1 - 5 ปี
 2) 6 - 10 ปี
 3) 11 - 15 ปี
 4) 16 - 20 ปี
 5) 21 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2) ปริญญาตรี
 3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับชั้นข้าราชการตำรวจ

- 1) ชั้นสัญญาบัตร
 2) ชั้นประทวน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านเห็นว่าการจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงานมีส่วนช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ					
2. ท่านเห็นว่าความรู้ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านเห็นว่าผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงภัยควรได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติจากหน่วยงาน					
4. ท่านเห็นว่าหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยสนับสนุนให้งานในหน้าที่ของท่านประสบความสำเร็จ					
5. ท่านเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมส่งผลถึงงานที่ท่านทำอยู่					
6. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. ท่านเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานควรพิจารณาจากข้าราชการตำรวจในสังกัดก่อน					
8. ท่านเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการตำรวจจากนอกหน่วยงานมาดำรงตำแหน่งส่งผลให้ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานที่พร้อมจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขาดขวัญกำลังใจ					
9. ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญส่งเสริม สนับสนุนให้ท่านได้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
10. ท่านเห็นว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความซ้ำซากจำเจ ไม่เอื้อต่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
11. ท่านเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งควรคำนึงถึง ผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถมากกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
12. ท่านเห็นว่าหน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13. ท่านเห็นว่าหน่วยงานมีนโยบายการบริหารจัดการเพื่อให้เห็นความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง					
14. ท่านเห็นว่า การเปลี่ยนผู้บริหาร นโยบายในการทำงานบ่อยครั้ง ทำให้งานขาดความต่อเนื่อง					
15. ท่านเห็นว่า นโยบายในการบริหารมีส่วนสำคัญที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ					
16. ท่านเห็นว่า ผู้บริหาร ต้องมีความรู้ความสามารถในด้านยุทธศาสตร์การทำงาน ที่เกี่ยวกับหน่วยงาน					
17. ท่านเห็นว่า หน่วยงานของท่านควรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายในการบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์					
18. ท่านเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายบ่อยครั้ง					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
19. ท่านเห็นว่าระเบียบแบบแผนของตำรวจตระเวนชายแดนที่ถือปฏิบัติภายในหน่วยงานได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน					
20. ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับชั้น					
21. ท่านเห็นว่าการปกครองบังคับบัญชามีความเสมอภาคเป็นกันเองต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน					
22. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชากำกับดูแลเอาใจใส่ให้ความสำคัญต่องานที่ท่านรับผิดชอบอย่างใกล้ชิด					
23. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาที่เข้มงวดในกฎระเบียบมากเกินไปทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความคล่องตัวในปฏิบัติงาน					
24. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทางวิธีการในการทำงานเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันใน องค์กรด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ที่เกื้อกูล	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
25. ท่านเห็นว่าบัญชีอัตราเงินเดือนของ ข้าราชการตำรวจไม่สอดคล้องกับภาวะ เศรษฐกิจ					
26. ท่านเห็นว่าตำรวจตระเวนชายแดนควร ได้รับเงินสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นเพราะมี ภารกิจการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงภัยสูง					
27. ท่านเห็นว่าเงินเดือนของท่านเพียงพอ แก่การดำรงชีวิตรวมถึงค่าใช้จ่ายใน ครอบครัว					
28. ท่านเห็นว่าหน่วยงานจัดระบบเงิน สวัสดิการอย่างทั่วถึงเป็นธรรมเสมอภาค					
29. ท่านเห็นว่าเงินสวัสดิการที่ท่านที่ ได้รับอยู่ในระดับเดียวกับหน่วยงานอื่นที่ ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน					
30. ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการ บริการรับ-ส่งในการศึกษาเล่าเรียนบุตร ของท่านตามควรแก่อัตรา					

**ตอนที่ 3 ปัญหาและแนวทาง แก้ไขความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ
ตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับ
การฝึกพิเศษอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่**

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัญหา

.....

แนวทางแก้ไข

.....

2) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัญหา

.....

แนวทางแก้ไข

.....

3) ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัญหา

.....

แนวทางแก้ไข

.....

4) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ปัญหา

.....

แนวทางแก้ไข

.....
.....

5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

ปัญหา

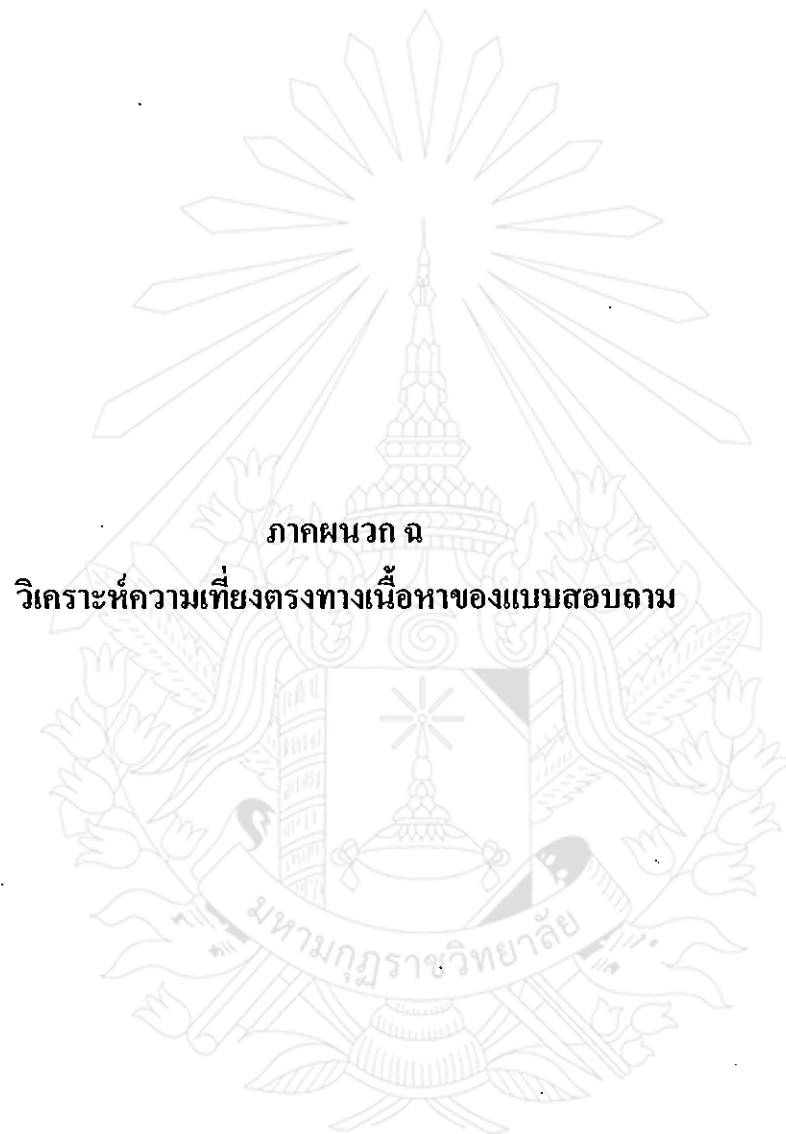
.....
.....

แนวทางแก้ไข

.....
.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้





ภาคผนวก ฉ

วิเคราะห์ความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถาม

วิเคราะห์ความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

ชื่อเรื่อง “ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัด กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่”

ชื่อนักศึกษา ดาบตำรวจ ปิ่น ปัญญารัตน์ รุ่นที่ 6/2551 สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

1. ชื่อสกุล-ของผู้เชี่ยวชาญ พระครูปลัดจิตติชัย จิตติชโย

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการจัดการศึกษา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
จังหวัดเชียงใหม่

2. ชื่อสกุล-ของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัครชัย ชัยแสงวง

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
จังหวัดเชียงใหม่

3. ชื่อสกุล-ของผู้เชี่ยวชาญ ดร. ตระกูล ชำนาญ

ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา วิทยาเขตล้านนา

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

แบบวัดของการวิจัยตอนที่ 2 ทำขึ้นเพื่อให้ผู้ตอบได้วัดระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัด กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอแม่แตง จังหวัด เชียงใหม่ ในแต่ละหัวข้อ หากท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเห็นว่าคำถามในข้อใดที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามความคิดเห็นของ

ท่านโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็น

- ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	
1.	1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ท่านเห็นว่าการจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงานมีส่วนช่วย ให้งานประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1
2.	ท่านเห็นว่าความรู้ความสามารถของท่านได้รับการ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1
3.	ท่านเห็นว่าผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงภัยควรได้รับการยกย่อง และเชิดชูเกียรติจากหน่วยงาน	+1	+1	+1	1
4.	ท่านเห็นว่าหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยสนับสนุน ให้งานในหน้าที่ของท่านประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1
5.	ท่านเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความ ยุติธรรมย่อมส่งผลถึงงานที่ท่านทำอยู่	+1	+1	+1	1
6.	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ช่วยส่งเสริมให้ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	+1	+1	+1	1
7.	2. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ท่านเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานควรพิจารณา จากข้าราชการตำรวจในสังกัดก่อน	+1	+1	+1	1
8.	ท่านเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการตำรวจจากนอก หน่วยงานมาดำรงตำแหน่งส่งผลให้ข้าราชการตำรวจใน หน่วยงานที่พร้อมจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ขาด ขวัญกำลังใจ	+1	+1	+1	1

9.	ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านได้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1
10.	ท่านเห็นว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความซ้ำซากจำเจ ไม่เอื้อต่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	1
11.	ท่านเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งควรคำนึงถึง ผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถมากกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	1
12.	ท่านเห็นว่าหน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1
3.นโยบายและการบริหาร					
13.	ท่านเห็นว่าหน่วยงานมีนโยบายการบริหารจัดการเพื่อให้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง	+1	+1	+1	1
14.	ท่านเห็นว่า การเปลี่ยนผู้บริหาร นโยบายในการทำงานบ่อยครั้ง ทำให้งานขาดความต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1
15.	ท่านเห็นว่านโยบายในการบริหารมีส่วนสำคัญที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1
16.	ท่านเห็นว่าผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านยุทธศาสตร์การทำงานที่เกี่ยวกับหน่วยงาน	+1	+1	+1	1
17.	ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านควรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายในการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์	+1	+1	+1	1
18.	ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายบ่อยครั้ง	+1	+1	+1	1
4.วิธีการปกครองบังคับบัญชา					
19.	ท่านเห็นว่าระเบียบแบบแผนของตำรวจตระเวนชายแดนที่ถือปฏิบัติภายในหน่วยงานได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
20.	ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับชั้น	+1	+1	+1	1

21.	ท่านเห็นว่าการปกครองบังคับบัญชามีความเสมอภาคเป็นกันเองต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน	+1	+1	+1	1
22.	ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาคำนึงดูแลเอาใจใส่ให้ความสำคัญต่องานที่ท่านรับผิดชอบอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	1
23.	ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาที่เข้มงวดในกฎระเบียบมากเกินไปทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความคล่องตัวในปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
24.	ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทาง วิธีการในการทำงานเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1
25.	5.เงินเดือนและผลประโยชน์ก่อกุล ท่านเห็นว่าบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ	+1	+1	+1	1
26.	ท่านเห็นว่าตำรวจตระเวนชายแดนควรได้รับเงินสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นเพราะมีภารกิจการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงภัยสูง	+1	+1	+1	1
27.	ท่านเห็นว่าเงินเดือนของท่านเพียงพอแก่การดำรงชีวิตรวมถึงค่าใช้จ่ายในครอบครัว	+1	+1	+1	1
28.	ท่านเห็นว่าหน่วยงานจัดระบบเงินสวัสดิการอย่างทั่วถึงเป็นธรรมเสมอภาค	+1	+1	+1	1
29.	ท่านเห็นว่าเงินสวัสดิการที่ท่านที่ได้รับอยู่ในระดับเดียวกับหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน	+1	+1	+1	1
30.	ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการบริการรถรับ-ส่งในการศึกษาเล่าเรียนบุตรของท่านตามควรแก่อัตภาพ	+1	+1	+1	1

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล : ดาบตำรวจ ปิ่น ปัญญารัตน์

วัน เดือน ปี เกิด : 7 กันยายน 2510

ที่อยู่ปัจจุบัน : 231 หมู่ 11 ตำบลอินทขิล อำเภอแม่แตง
จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษา : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีรัฐศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

หน้าที่การทำงาน : นักเรียนพลตำรวจรุ่น 44 / 2536 ตำแหน่งลูกแถว
โรงเรียนตำรวจภูธร 5 จังหวัดลำปาง

พ.ศ. 2537 : ผู้บังคับหมู่ กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอแม่แตง
จังหวัดเชียงใหม่

