

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง

ปริญญานิพนธ์
ของ
ร.ต.อ. หญิง จเร นาคจุ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
ตุลาคม 2544
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง

บทคัดย่อ

ของ

ร.ต.อ. หญิง จเร นาคจู

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา

ตุลาคม 2544

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จเร นาคจุ. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของ ตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กริทอง, อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา.

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง โดยจำแนกตามตัวแปร ด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน และ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็น ตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในส่วนกลาง จำนวน 300 คน แต่วิเคราะห์ข้อมูลได้เพียง 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ตัวแปร อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในสัมพันธภาพ ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดน กับผู้ร่วมงาน และ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

2. ตัวแปร ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และ ระดับชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง

3. ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (X_{12}) ความพึงพอใจในสัมพันธภาพ ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา (X_{16}) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X_4) และ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน (X_{17}) ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้ร้อยละ 36.70

4. สมการที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่

4.1 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 9.353 + .459 X_{12} + .201 X_{18} + .195 X_4 + .283 X_{17}$$

4.2 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .309 X_{12} + .201 X_{18} + .195 X_4 + .283 X_{17}$$

**VARIABLES RELATED TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE BORDER
PATROL POLICE OF GENERAL HEADQUARTER**

**AN ABSTRACT
BY
POL. CAPT. JARAE NAKJU**

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University.

October 2001

Jarae Nakju. (2001). *Variables Related to Organizational Commitment of the Boarder Patrol Police of General Headquarters*. Master thesis, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Associated Professor Kamolrat Greethong, Mrs. Wilailuck Pongsopar.

The purpose of this research was studying variables related to organizational commitment of the boarder patrol police of general headquarters. These variables were personal variables; age, number of working years, educational level, work position, rank and environmental variables; job satisfaction ; nature of work satisfaction, advancement satisfaction , welfare of organization satisfaction, physical environment satisfaction and interpersonal relationship satisfaction; interpersonal relation with supervisor, interpersonal relation with peer and interpersonal relation with subordinates.

The samples were 300 Boarder Patrol Police ,but they were 292 samples for analysis data. The instruments were the variables related to organizational commitment of boarder patrol police questionnaire. The data were analysed by the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows:

1. There were significantly positive relationship among age, number of working years, nature of work satisfaction, advancement satisfaction , welfare of organization satisfaction, physical environment satisfaction, interpersonal relationship satisfaction ;interpersonal relation with supervisor, interpersonal relation with peer, interpersonal relation with subordinates and organizational commitment at .01 level.

2. There were no significantly relationship among educational level,work position ,rank and organizational commitment.

3. There were significantly 4 variables effected on organizational commitment of boarder patrol polices at .01 level. Those variables effected from the most to the least were nature of work satisfaction (x_{12}), interpersonal relationship satisfaction; interpersonal relation with subordinates(x_{18}), number of working years(x_4), interpersonal relation with peer (x_{17}). These 4 variables could predicted organizational commitment of boarder patrol police about percentage of 36.70.

4. The significantly predicted equations of organizational commitment of boarder patrol polices of general head quarter at .01 level were as follows:

4.1 In term of raw scores:

$$\hat{Y} = 9.353 + .459 X_{12} + .201 X_{18} + .195 X_4 + .283 X_{17}$$

4.2 In term of standard scores:

$$Z = .309 X_{12} + .218 X_{18} + .205 X_4 + .184 X_{17}$$

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง

ของ

ร.ต.อ. หญิง จเร นาคจุ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

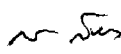


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 5 เดือน ตุลาคม 2544

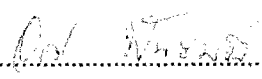
คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

 ประธาน

(รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กริทอง)

 กรรมการ

(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธัมณี)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มี และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาแนะนำให้คำปรึกษา และให้แนวคิดที่มีคุณค่ายิ่ง ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเหลื่อมแสง ที่กรุณาให้คำแนะนำ และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา พี่ๆ น้องๆ และ เพื่อนข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอกราบระลึกถึงพระคุณอันยิ่งใหญ่ ของ คุณพ่อ อภัย คุณแม่ วิเชียร นุ่มประเสริฐ และ พระคุณครู อาจารย์ ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ให้ความรู้จนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้ ขอขอบคุณ พี่ๆ น้องๆ ที่คอยช่วยเหลือ และให้กำลังใจมาโดยตลอด ขอขอบคุณ คุณ กฤษณ์ นาคจุ ที่ให้การสนับสนุนทุนทรัพย์ตลอดจนให้กำลังใจเสมอมา ท้ายที่สุดนี้ขอขอบคุณเด็กชาย โกศล นาคจุ ที่ช่วยจัดพิมพ์ปริญญานิพนธ์ และเป็นพลังใจอันยิ่งใหญ่ให้กับผู้วิจัยตลอดมา

ร้อยตำรวจเอกหญิง จเร นาคจุ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	10
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	10
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	18
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	23
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ.....	23
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	24
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา.....	26
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน.....	27
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	28
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพึงพอใจในการทำงาน.....	40
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ.....	41
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้า.....	43
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล.....	46
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน...	49
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน....	52
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.....	54

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	67
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	67
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล	77
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	77
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	88
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	90
อภิปรายผล	91
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	110
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	136

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงผลของความผูกพันต่อองค์กร.....	14
2	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานและระดับชั้นยศ.....	68
3	แสดงจำนวนร้อยละของตำรวจตระเวนชายแดนจำแนกตาม ระดับชั้นยศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดน ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน.....	81
4	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	82
5	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.....	84
6	แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.....	85
7	แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจ ตระเวนชายแดนโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	86
8	แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม ความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ.....	128
9	แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	129
10	แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม ความพึงพอใจด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล.....	130
11	แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน.....	131
12	แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม ความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน.....	132
13	แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.....	135

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	แสดงองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน.....	33
2	แผนภูมิแสดงโครงสร้างการจัดหน่วยของกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดน.....	66

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้การดำเนินการกิจของหน่วย บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2541 : 1) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จของประเทศ และมีความสำคัญต่อเนื่องลงมาถึงระดับองค์การ ถ้าองค์การใดมีบุคลากร ที่มีความพร้อม และมีความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ หน่วยงานนั้นย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และเจริญเติบโตสูง

ภารกิจของหน่วยงานจะดำเนินไปได้ดีเพียงไร ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมทั้งบุคลากรมีความพึงพอใจตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มตามศักยภาพ เป็นระยะเวลานานเท่าที่หน่วยงานต้องการ วิจิตร ศรีสอาน (2536 : 5) กล่าวว่า การที่หน่วยงานจะกระทำการกิจได้ดีมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ในปริมาณที่เหมาะสมกับภารกิจของงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน ทุกประเภท

หน่วยงานของทางราชการต่าง ๆ มักประสบปัญหาบุคลากรขอโยกย้าย คือการเปลี่ยนจากหน่วยงานเดิม ไปยังหน่วยงานใหม่ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่อยู่ในระดับเดียวกัน มีผลทำให้ภารกิจของหน่วยงาน ไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ซึ่งจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของหน่วยงานลดลงได้ พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter and others .1974 : 606) ทำการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจที่จะคงอยู่ หรือ ออกจากองค์การ ดังนั้นการขาดความผูกพันต่อองค์การ จึงส่งผลโดยตรงต่ออัตราการขอโยกย้ายออก จากหน่วยงานเดิมไปยังหน่วยงานใหม่ ของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์การ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในที่ทำงาน (Steers.1977:121) หากบุคคลได้ทำงานที่เหมาะสมกับปัจจัยส่วนบุคคลย่อมทำให้มีความสุข มีความสำเร็จในการทำงาน และมีความต้องการอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป นอกจากนี้บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะ และใช้ความสามารถ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา มีโอกาสแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับ ยกย่องและเห็นคุณค่าจากบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่แวดล้อม ปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลให้บุคลากรปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์การต่อไปนานๆ และปฏิบัติงานโดยเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเป็นหน่วยงานหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน 3 ประการ คือ มีหน้าที่ในการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมเหมือนตำรวจทั่วไป มีหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงภายใน และบริเวณแนวชายแดนของประเทศ

เช่นเดียวกับทหาร มีหน้าที่พัฒนาช่วยเหลือประชาชน เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนทั่ว ๆ ไป จากคุณลักษณะของ ตำรวจตระเวนชายแดนทั้ง 3 ประเภท ทำให้ตำรวจตระเวนชายแดนมีภารกิจมากมาย ระเบียบตำรวจว่าด้วย อำนาจหน้าที่การงานในราชการกรมตำรวจ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2515 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ข้อ 21 กำหนด ภารกิจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนไว้ ดังนี้ คือ ภาระหน้าที่ความมั่นคงของชาติ รักษาความสงบเรียบร้อยทั่วราชอาณาจักร ป้องกันปราบปรามการก่อความไม่สงบและอาชญากรรมกับการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษ ดำเนินการทางการข่าว การพัฒนาชาวเขาและประชาชน ที่อยู่ห่างไกลการคมนาคมในถิ่นทุรกันดาร เพื่อความมั่นคงของชาติ ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ฝึกอบรมในเรื่องการป้องกันปราบปราม การก่อความไม่สงบ และงานอื่น ๆ ตามนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นอกจากนี้ยังปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายทหาร และส่วนราชการอื่นๆ ในการป้องกันราชอาณาจักรไทย รวมทั้งงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริต่าง ๆ

ภารกิจของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีหลายประการ และได้รับการยอมรับว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญ คลากระที่ปฏิบัติหน้าที่ป็นผู้ที่มีความเสียสละ และมีเกียรติ แต่กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนประสบปัญหาการบริหารงานบุคคล เนื่องจากตำรวจตระเวนชายแดนจำนวนมาก ร้องขอรับการแต่งตั้งออกนอกสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยในปี พ.ศ. 2541 มีตำรวจตระเวนชายแดนร้องขอรับการแต่งตั้งออกนอกสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน คิดเป็นร้อยละ 23.80 ปี พ.ศ. 2542 ร้อยละ 12.44 และ ปี พ.ศ. 2543 ร้อยละ 10.88 (ที่มา : กองกำกับการ 1 กองบังคับการอำนวยการตำรวจตระเวนชายแดน กรุงเทพฯ ฯ) จึงเห็นได้ว่า ปัญหาตำรวจตระเวนชายแดน ขอย้ายออกนอกสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเป็นจำนวนมากนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากการสำรวจปัญหาเบื้องต้น เพื่อให้ทราบปัญหาในการขอย้ายออกนอกสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด กับตำรวจตระเวนชายแดนในส่วนกลาง จำนวน 60 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 95 โดยผู้วิจัยใช้คำถาม 2 ข้อ คือ คำถามข้อที่ 1 ถามว่า ท่านคิดว่ามีสาเหตุใดบ้างที่ทำให้ตำรวจตระเวนชายแดนขอย้ายออกนอกสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน คำตอบที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุด คือ มีสาเหตุจากด้านลักษณะงาน เช่น ต้องการได้รับประสบการณ์การทำงานใหม่ ๆ ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน งานที่ทำอยู่น่าเบื่อหน่าย ขี้เซาจำเจ งานที่รับผิดชอบไม่มีบทบาทสำคัญ ทำให้ผลงานไม่เด่นชัด ตำรวจตระเวนชายแดนมีศักดิ์ศรีน้อยกว่าตำรวจหน่วยอื่น นโยบายไม่ชัดเจน มีผู้ตอบจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 39.21 รองลงมา คือ สาเหตุจากด้านผลประโยชน์ตอบแทน เช่น รายได้น้อย ไม่มีรายได้พิเศษเหมือนหน่วยงานอื่น สวัสดิการไม่เพียงพอ โดยเฉพาะบ้านพักของทางราชการ มีผู้ตอบจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 และอันดับสุดท้าย คือ สาเหตุจากด้านบุคลากร เช่น ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม เห็นแก่พวกพ้อง เพื่อนร่วมงาน ขาดน้ำใจ ขาดความสามัคคี ขาดความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่ ขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา มีผู้ตอบจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 27.46 นอกจากนี้มีสาเหตุมาจากด้านอื่นๆ เช่น ที่ตั้งหน่วยอยู่ห่างไกลความเจริญไม่สนใจในการที่ได้รับแต่งตั้งมา

ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีผู้ตอบจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92

คำถามข้อที่ 2 คือ มีแนวทางใดบ้างในการช่วยแก้ปัญหาตำรวจตระเวนชายแดน ขอย้ายออกนอกสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน คำตอบที่มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุดคือ มีแนวทางในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน เช่น ควรจัดสวัสดิการให้เพียงพอ โดยเฉพาะบ้านพักของทางราชการ ควร ปรับอัตราเงินเดือนใหม่ให้เพิ่มมากขึ้น จัดหางานพิเศษให้แม่บ้านทำ มีผู้ตอบจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 50.98 รองลงมาได้แก่ด้านบุคลากร เช่น ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบควรมีความยุติธรรม สนับสนุนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ควรจัดเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ มีผู้ตอบจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56 อันดับสุดท้าย คือ ลักษณะงาน เช่น ควรปรับปรุงพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้น ลดขั้นตอนในการทำงานลงเพื่อให้การทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น มีผู้ตอบจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.54 และด้านอื่นๆ เช่น ควรสร้างขวัญให้แก่บุคลากร ควรประชาสัมพันธ์ภารกิจของ ตำรวจตระเวนชายแดนให้ประชาชนทราบ มีผู้ตอบ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92

จากข้อมูลที่ได้จากการสำรวจปัญหาเบื้องต้น จะเห็นได้ว่า สาเหตุที่ทำให้ตำรวจตระเวนชายแดนขอย้ายออกนอกสังกัดเกิดจากลักษณะงานรองลงมา ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน และบุคลากร แต่อาจมีสาเหตุอื่น ๆ อีก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ หรือ ออกจากองค์การ ดังนั้นการขาดความผูกพันต่อองค์การ จึงส่งผลโดยตรงต่ออัตราการขอย้ายออกจากหน่วยงานเดิมไปยังหน่วยงานใหม่ของบุคลากร พอร์เตอร์ และคณะ (Porter and others, 1974:606) จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนในส่วนกลาง เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับเสนอผู้บริหาร สำหรับใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนต่อไป เนื่องจากหน่วยงานของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีที่ตั้งกระจายอยู่ทั่วประเทศ จึงทำให้ไม่สามารถทำการศึกษาได้ในทุกพื้นที่ และสภาพปัญหาตำรวจตระเวนชายแดน ร้องขอรับการแต่งตั้งออกนอกสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีลักษณะเดียวกัน ในทุกกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน (มนตรา สัตถาผล . 2541 : 5) ในการศึกษาครั้งนี้ จึงทำการศึกษาเฉพาะตำรวจตระเวนชายแดนในส่วนกลาง

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร ด้านส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนกลาง
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลางครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับเป็นแนวทาง ให้ผู้บริหารของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ใช้ประกอบในการวางนโยบาย เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1.ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า นี้ เป็นตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในส่วนกลาง ปี พ.ศ. 2543 จำนวน 994 คน

✕ 2.กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในส่วนกลางปี พ.ศ. 2543 จำนวน 300 คน ซึ่งมีค่าระดับ ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane.1967 : 886 – 887) โดยได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ที่มีระดับชั้นยศเป็นชั้น (Strata)

✕ 3.ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย

1.ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

1.1.1 อายุ

1.1.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

1.1.5 ระดับชั้นยศ

1.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้านดังนี้

1.2.1 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

1.2.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน

1.2.3 สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล

1.2.4 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน

1.2.5 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

2.ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน หมายถึง ความรู้สึกของ ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยศรัทธายอมรับเป้าหมายและคุณค่า ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดน มีความหวังดี ห่วงดี ภาคภูมิใจ ในกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชาย

2.ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
ในที่นี้ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

2.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1 อายุ หมายถึง อายุของตำรวจตระเวนชายแดน นับเป็นปี

2.1.2.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีของการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจตระเวน ชายแดน มีหน่วยเป็นปี

2.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของตำรวจตระเวนชายแดน ได้แก่

2.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.3.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

2.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หมายถึง หน้าที่ ที่ได้รับแต่งตั้ง ตามลำดับ สายการบังคับบัญชา ๆ แบ่งเป็น

2.1.4.1 ลูกแถว – ผู้บังคับหมู่

2.1.4.2 รองสารวัตร

2.1.4.3 สารวัตร – รองผู้กำกับการ

2.1.4.4 ผู้กำกับการ – รองผู้บังคับการ

2.1.5 ระดับชั้นยศ หมายถึง ชั้นข้าราชการตำรวจ แบ่งเป็น

2.1.5.1 ชั้นประทวน คือตำรวจตระเวนชายแดนผู้มียศตั้งแต่พลตำรวจ- นายดาบตำรวจ

2.1.5.2 ชั้นสัญญาบัตร คือตำรวจตระเวนชายแดนผู้มียศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีที่ตำรวจตระเวนชายแดนมีต่องาน และสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของตำรวจตระเวนชายแดนต่อการ ทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ประสบความสำเร็จ โดยมีขอบเขตงานที่ชัดเจน เป้าหมายของงาน ชัดเจน ปริมาณงานมีความเหมาะสม ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับ ความรู้ ความสามารถ ความยากง่ายของงานที่รับผิดชอบ

2.2.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรู้สีกของตำรวจตระเวนชายแดน ในด้านแนวทาง หรือช่องทาง ที่คาดว่าจะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ได้รับแต่งตั้งให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ได้รับการเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา การอบรมเพิ่มเติม

2.2.3 สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนที่ตำรวจตระเวนชายแดนได้รับนอกเหนือไปจากเงินเดือน รวมถึงบริการ หรือกิจกรรมที่หน่วยจัดขึ้น เพื่อให้ตำรวจตระเวนชายแดน มีความสะดวกสบาย มีความพึงพอใจ ได้แก่ สวัสดิการ การรักษาพยาบาล เงินช่วยการศึกษาบุตร เงินค่าเช่าบ้านพัก เงินช่วยเหลือ เมื่อเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต การจัดบ้านพักของทางราชการ สหกรณ์ออมทรัพย์

2.2.4 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน

2.2.4.1 สถานที่ทำงาน หมายถึง ขนาดของสถานที่ทำงาน เมื่อเทียบกับ ปริมาณของตำรวจตระเวนชายแดน การดูแลรักษาความสะอาดที่ทำงาน การถ่ายเทของอากาศในที่ทำงาน แสงสว่างในที่ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ เช่น เสียง กลิ่น ฝุ่นละออง ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ในการจัดวาง จัดเก็บสิ่งของในที่ทำงาน

2.2.4.2 วัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน หมายถึง ปริมาณ คุณภาพ และความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์สำนักงานได้แก่ เครื่องพิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร อุปกรณ์ เครื่องเขียน กระดาษ และอื่นๆ

2.2.5 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของตำรวจตระเวนชายแดนกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในระหว่างการทำงานที่ปฏิบัติต่อกัน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย สร้างความรู้สึกอบอุ่น มีมิตรไมตรี มีความสามัคคี โดยแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดน กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.5.1 สัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมของตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อกัน เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ดังนี้

1) พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตำรวจตระเวนชายแดน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา แสดงพฤติกรรม เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาปัญหางานได้ แนะนำแนวทางในการปฏิบัติงาน เสียสละ เต็มใจช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเอาใจใส่ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความยกย่อง ให้การสนับสนุน มีความเป็นกันเอง ปกครองด้วยความยุติธรรม ไม่เบียดบังผลประโยชน์ หรือความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา และ สั่งงานอย่างชัดเจน

2) พฤติกรรมที่ตำรวจตระเวนชายแดนปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ตำรวจตระเวนชายแดน มั่นใจและไว้วางใจ ในบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา และ ให้ความยอมรับนับถือ

2.2.5.2 สัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรม ของตำรวจตระเวนชายแดน กับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่อกัน เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ ความปรารถนาดีต่อกัน มีความเอาใจใส่ แสดงความห่วงใย ให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ ยกย่องนับถือ ยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงาน มีความเป็นกันเอง มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ มีความเอื้ออาทร มีน้ำใจไมตรี และ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีการประสานงานที่ดี และร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา

2.2.5.3 สัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมของตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ดังนี้

1) พฤติกรรมที่ตำรวจตระเวนชายแดนปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำปรึกษา ให้ความเป็นกันเอง ยกย่องชมเชย

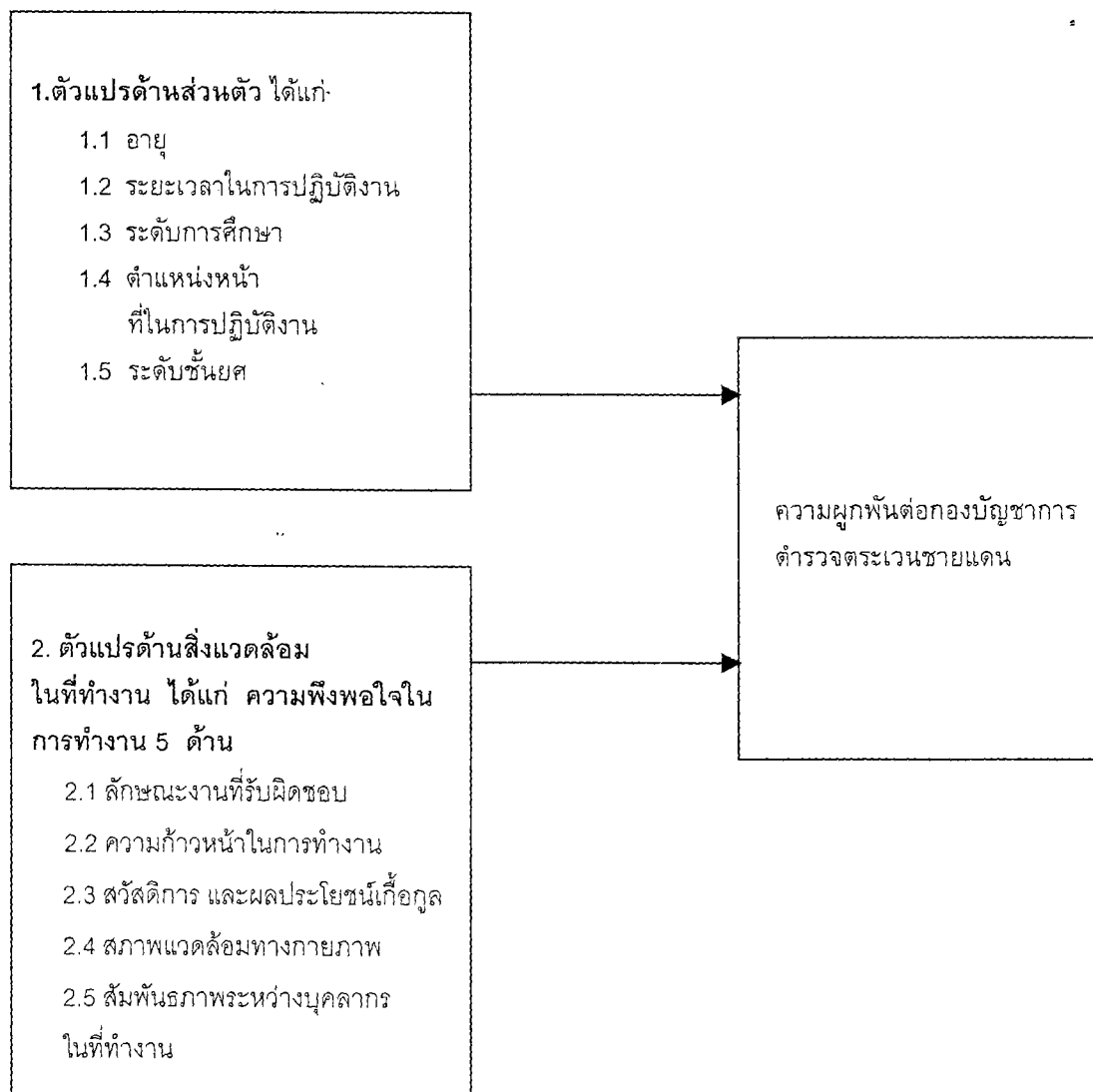
2) พฤติกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตำรวจตระเวนชายแดน ได้แก่ ให้ความนับถือ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามนโยบาย ของผู้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มกำลังความสามารถ เสนอแนวคิดสร้างสรรค์

3.ตำรวจตระเวนชายแดน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานของ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนในส่วนกลาง ได้แก่ กองกำกับการ 1-5 กองบังคับการอำนวยการ กองกำกับการอำนวยการ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองกำกับการ 1-4 กองบังคับการสนับสนุนตำรวจตระเวนชายแดน และ โรงพยาบาลนุติสมเด็จย่า

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการ
ตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 อายุ

2.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.3 ระดับการศึกษา

2.4 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

2.5 ความพึงพอใจในการทำงาน

2.6 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

2.7 ความก้าวหน้าในการทำงาน

2.8 สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล

2.9 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2.10 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1.เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจุบันมีผู้สนใจศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีแนวคิดที่ว่า ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ องค์การจะสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์การ และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเป็นตัวทำนายการลาออกของบุคลากร ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

1.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ผู้สนใจศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้ เชลดอน (Sheldon. 1971 : 43) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก และบุคคลในองค์การมีความตั้งใจที่จะทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ โดยจุดมุ่งหมายของบุคคลในองค์การ และจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน

ฮรีบีเนียค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 556) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ในรูปของการลงทุนทางกาย และสติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์การ แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์การอื่นในด้านของ ค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพ ที่สูงกว่าเดิม

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter and others. 1974 : 604) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อ ยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายขององค์การ มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่า เป็นความเกี่ยวพัน ยึดติดกับเป้าหมาย และ คุณค่าขององค์การ 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Identification) มีความภาคภูมิใจในองค์การ และ การยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ ความเกี่ยวพันกับองค์การ (Involvement) มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์การ มีความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) การยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

แฟรงคลิน (Franklin. 1975 : 153) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การ และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การ

มาร์ช และมานนารี (Marsh and Mannari . 1977 : 57) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นระดับของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ตนทำอยู่ รวมทั้งต้องการมีการประเมินผลในทางบวกต่อองค์การ และยอมรับเป้าหมายขององค์การด้วย

มาวเดย์ พอร์เตอร์ และสเตียร์ (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 27) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็ง ของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และความเกี่ยวข้องกันกับองค์การ ประกอบด้วยคุณลักษณะของทัศนคติสามประการ คือ มีความเชื่อมั่นสูง ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

นอร์ทคราฟท์ และเนล (Northcraft and Neale. 1990 : 464) ให้ความหมาย ไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการที่บุคลากรในองค์การ ได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของบุคลากรที่มีต่อองค์การ และยังคงดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การ ไม่ใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์การเท่านั้น

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger and other. 1991 : 52) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคลากร ที่รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การ มีผลทำให้บุคลากรมีความอดุสหาะ และเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์การ

กรีนเบิร์กและ บารอน (Greenberg and Baron. 1993 : 185) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือขอบเขตของแต่ละบุคคล ที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความเกี่ยวข้องกันกับองค์การเช่นไร และมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ

นิวสโตร์ม และเดวิส (Newstorn and Davis.1993 :198) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือระดับที่แสดงให้เห็นถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการจะมีส่วนร่วมในองค์การต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากร ที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไปในอนาคตด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 11) ให้ความหมาย ไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมี ความเชื่อ ยอมรับจุดมุ่งหมายของสถาบัน เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันต่อไป

เชาวลิตร์ ดนลานนท์ชัย (2532 : 9) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นมิติที่ ีระหว่างสมาชิกกับองค์การ เป็นความรู้สึกในทางบวก ซึ่งมีลักษณะ ซึ่งตรงข้าม กับความแปลกแยก (alienation) อันเป็นความสัมพันธ์ หรือความรู้สึกในด้านลบ ระหว่างสมาชิกกับองค์การ

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การที่สมาชิกขององค์การมีความยึดมั่นผูกพัน และซื่อสัตย์ต่อองค์การ โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534 : 22) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลแสดงตนว่ามีความภาคภูมิใจในองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การต่อไป

บุญยาศิ จันทรเจริญสุข (2538 : 14) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่า เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์การ เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีต่อสังคม ที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538:22) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นทัศนคติที่มี ต่องานประการหนึ่ง นอกเหนือจากความพึงพอใจในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2540 : 31) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การ เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 15) สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติ อันได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์การ และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้ง มีการแสดงออกของพฤติกรรม ที่ตั้งใจ และทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

บัญชา นิ้มประเสริฐ (2542 : 13) สรุปความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่า หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึกนึกคิด และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิก ใน องค์การ มีความเชื่อมั่นในความสำคัญ คุณค่าของงาน ซื่อสัตย์ต่อองค์การ ในแง่ของการยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่บุคลากรมีต่อองค์การ ส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อ ยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ มีความพร้อม และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อความสำเร็จขององค์การ และมีความปรารถนาที่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

1.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983 : 442) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามีผู้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ไว้ 2 แนวความคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และการศึกษาความผูกพันเชิงพฤติกรรม (Behavioral Commitment) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคกรี และ ฟอร์ด (Mc Gree and Ford , 1987 : 642) มีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดการศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) เป็นการศึกษาด้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ คือ บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และเป้าหมายขององค์การ มีความผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์การ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

แนวคิดการศึกษาความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเชิงพฤติกรรม อันเป็นผลเนื่องมาจากการกระทำในอดีต ซึ่งบุคคลได้ลงทุนลงแรงในองค์การ ได้สร้างผลงานไว้ แล้วไม่สามารถนำกลับคืนมาได้ จึงไม่ยอมเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การถ้าจะไปทำงานที่อื่น โดยคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป ทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์การ

เมย์เออร์ (Mayer . 1990 : 2978) ได้ศึกษาในแนวคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีหลายมิติ (Multidimensional Construct) ประกอบด้วย ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึงความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และ ความผูกพันเชิงค่านิยม (Value Commitment) หมายถึง การมีความเชื่อ และ ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ นั้นจะเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของตนเอง เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ และเจริญรุ่งเรือง (Steers and Porter .1983 : 443) ซึ่งมีความแตกต่างจากความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty)

1.1.3 ผลของความผูกพันต่อองค์การ

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การนั้น มีผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้าเป็นจำนวนมาก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่สามารถใช้พยากรณ์การคงอยู่ หรือโยกย้ายออกนอกองค์การ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

มาวเดย์ และคณะ (Mowday and others. 1974) ศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

สมิท (Smith. 1977 : 16 – 19) ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงาน

คุก และ วอลล์ (Cook and Wall . 1980) กล่าวว่า iva สามารถทราบถึง ความผูกพันต่อองค์การได้ โดยดูจาก พฤติกรรม หรือการแสดงออกของบุคคลซึ่งมีลักษณะต่อไปนี้

1) การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

2) การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) หมายถึงความเต็มใจ จริงใจ ยินดีเสียสละ ที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้า และเจริญรุ่งเรืองขององค์การ

3) ความภักดี (Loyalty) หมายถึง ความหวังดี การเทิดทูนและยึดมั่นในองค์การ ตลอดจนความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

สเตียร์ (Steers. 1984 : 465 – 466) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลทางบวกต่อความปรารถนา ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความตั้งใจของบุคลากรที่จะทุ่มเทกับการทำงานเพื่อองค์การ มีการขาดงานต่ำ มีการเปลี่ยนงานน้อย มีความพยายามในการปฏิบัติงาน

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom and Davis . 1989 : 98) ได้เสนอตารางผลของความผูกพันต่อองค์การในระดับต่าง ๆ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลของความผูกพันต่อองค์การ ในระดับต่าง ๆ

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1.ระดับต่ำ	- การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	- การลาออก ความเหนื่อยล้าเพิ่มขึ้น - การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ - ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ แสดงพฤติกรรมต่อต้าน
2.ระดับกลาง	- บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้น - ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ - มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น	- บุคลากรจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคลากรจะประเมิระหว่างความต้องการขององค์การ กับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์การลดลง

ตาราง 1 (ต่อ)

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
3.ระดับสูง	- มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์การที่จะเพิ่มผลผลิต - มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพิ่มขึ้น - วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย	- องค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและ ขาดความคิดสร้างสรรค์ - บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน - บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบขององค์การ และมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์การ

แมททิว และสาแจค (Mathieu and Sajac .1990 :171 – 194) ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อัตราการเปลี่ยนงาน และความเฉื่อยชาในการทำงานของบุคลากร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34 –41) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ สามารถพยากรณ์พฤติกรรม ของสมาชิกองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 :18) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์การของบุคคลจะแสดงออกในด้าน การเพิ่มผลงาน ความพึงพอใจงาน และความคงอยู่ในองค์การ

นรินทร์ ทินกร ณ อยุธยา (2541 : 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลพยากรณ์ การคงอยู่ในองค์การ และการเปลี่ยนงาน ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว ก็ต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

จึงสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนเองทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยวัตถุประสงค์ของบุคลากรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปนานๆ

1.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 144) สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์การ อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ ประสบการณ์ และความสนใจในอาชีพ

สเตียร์ (Steers. 1977 : 121) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ และระยะเวลาที่อยู่ในองค์การ

2) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) เช่น ประเภทของงานและโอกาส ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Characteristics) ได้แก่ เจตคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์การ ความสำคัญของตนเองในองค์การ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ

มาวเดย์ พอร์ตเตอร์ และสเตียร์ (Mowday,Porter and Steers.1982 : 28 – 43) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การ มีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งปัจจัย แต่ละปัจจัย มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

1) คุณลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ บุคลิกลักษณะ

2) บทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

3) โครงสร้างองค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ รูปแบบการบริหารงาน ของผู้บริหาร

สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter.1983 : 433 – 434) สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) โครงสร้างองค์การ ได้แก่ ลักษณะระบบที่มีแบบแผน กำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) คุณลักษณะของงาน และบทบาทในการทำงาน เช่น ความมีคุณค่าของงาน มีบทบาทที่ชัดเจน

3) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และระดับการศึกษา

4) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ ความพึงพาได้ของผู้บังคับบัญชา การปกครองของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ

ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (Decotis and Summers. 1987 : 453) ได้กล่าวถึง ปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้ถึงโครงสร้างของงาน และบรรยากาศในองค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 16) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน

อังคณา โกสิยัสวัสดิ์ (2534 : 21) สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร ตลอดจนปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

บัญชา นิ้มประเสริฐ (2542 : 17) สรุปไว้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีแนวความคิด และ ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แล้วนำเอาแนวทางที่ได้ศึกษา กำหนดตัวแปรต่างๆ ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน แบ่งเป็น ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงานมาศึกษา เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1.5 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรมีผู้จัดทำไว้หลายท่าน คูก และคณะ (Cook and others, 1981 : 84 – 92) ได้รวบรวมแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ทางทัศนคติ ไว้ 4 แบบ ได้แก่

1.1.5.1 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire) ของ พอร์ตเตอร์ และสมิธ (Porter and Smith, 1970) เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร 3 ด้านคือ

- 1) ความเชื่อ และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- 2) ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

แบบวัดมีจำนวน 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้อยู่ระหว่าง 0.82 – 0.93

1.1.5.2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ของบุชานัน (Buchanan II, 1974) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคลากร ในองค์กร 3 ด้าน คือ การแสดงตนต่อองค์กร (Identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) และความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) แบบวัดมีจำนวน 23 ข้อ โดยใช้วัดด้านการแสดงตน จำนวน 6 ข้อ วัดด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร จำนวน 6 ข้อ และวัดด้านความภักดีต่อองค์กร จำนวน 11 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดในแต่ละด้าน มีค่า 0.86 0.84 0.92 ตามลำดับ และ ความเชื่อมั่นของแบบวัดทุกด้านมีค่า 0.94 แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความ

เกี่ยวข้องกับองค์การ เท่ากับ 0.65 ระหว่างด้านการแสดงตน กับด้านความภักดีต่อองค์การ เท่ากับ 0.58

1.1.5.3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ของแฟรงคลิน (Franklin. 1975 - c)
เป็นแบบวัดความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การรูปนัยใน 2 ด้าน คือความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสถาน และกฎระเบียบขององค์การ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป แบบวัดมีจำนวน 16 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้วัดด้านความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสถาน และกฎระเบียบขององค์การ จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.83 ใช้วัด ด้านความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป จำนวน 5 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.62

1.1.5.4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของคุก และวอลล์ (Cook and wall.1980)
เป็นแบบวัดความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรในองค์การ มี 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) การแสดงตนต่อองค์การ (Identification)
- 2) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement)
- 3) ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty)

แบบวัดมีจำนวน 9 ข้อ ใช้วัดองค์ประกอบละ 3 ข้อ แบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.80 - 0.87 โดยแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่น อยู่ระหว่าง 0.71 - 0.74 0.71 - 0.87 และ 0.60 - 0.82 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการแสดงตน กับความเกี่ยวข้องเท่ากับ 0.54 ระหว่างการแสดงตนกับความภักดีต่อองค์การ เท่ากับ 0.57 และระหว่างความเกี่ยวข้องกับความภักดีต่อองค์การเท่ากับ 0.43

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเอาแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter and others. 1974) เป็นแนวทางในการศึกษา โดยใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ ของประทุม ฤกษ์กลาง ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ของ พอร์ตเตอร์ และสมิธ (Porter and Smith. 1970) มาปรับปรุง เพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนในส่วนกลาง

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

มาร์ช และมันนารี (Marsh and Manari . 1977 : 57 - 75) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ สถานภาพขององค์การ ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

แองเจิ้ล และเพอร์รี่ (Angle and Perry . 1981 : 1 - 14) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ กับประสิทธิภาพขององค์การ พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้าน ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า เพศชาย

ออสติน (Austin. 1984 : 432 - A) ได้ศึกษา ผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัย โดยการสำรวจ และการสัมภาษณ์ ใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันกับตำแหน่ง ความผูกพันกับหน่วยงาน และความผูกพันกับอาชีพที่เป็นอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่ง

และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการมีชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ และการได้มีโอกาสร่วมงานกับบุคคลที่น่าสนใจ

ฟูกามิ และลาร์สัน (Fukami and Larson, 1984: pp.61-81) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่ง 114 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ อายุงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผกผัน คือ ระดับการศึกษา และความเครียดในงาน ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรคือ อายุงาน ระดับการศึกษา ขอบเขตของงาน และความเครียดในงานตามลำดับ

บราวน์ (Brown. 1987 : 2384 – A) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านบุคคล สภาพการณ์ และปัจจัยด้านชีวิตสังคม ของ กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โอเรกอน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ

กลิสสัน และดูริก (Glisson and Duric.1989 : 152-156) ได้วิจัย ตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่ง ที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญ และกำลังใจต่ำ เบื่อหน่าย ท้อแท้ในการทำงาน อัตราการขาดงานสูง คุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน จำนวน 319 คน พบว่า ลักษณะของงานที่มีความหลากหลาย งานที่มีความสำคัญ ลักษณะองค์การด้านการปกครองบังคับบัญชา และอายุขององค์การ ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วน รายได้ และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใด

โรเซนโฮลทซ์ (Rosenholtz.1989 : 424) ศึกษาพบว่าองค์การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ เนื่องมาจากขาดความมีอิสระในวิชาชีพ และการที่จะทำกิจกรรมต่างๆด้วยตนเอง

เมเยอร์ และคณะ (Meyer and others. 1989 : pp. 152 -156) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของผู้จัดการบริษัทขายอาหารในแคนาดา จำนวน 114 ราย ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงาน และโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน อายุ และอายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger and other. 1990 : pp. 51 - 59) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อาชีพต่าง ๆ 6 อาชีพ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยม เสมียน พนักงานผลิตรายชั่วโมง ตัวแทนประกันภัย อาจารย์มหาวิทยาลัย และตำรวจสายตรวจ ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การในด้านต่าง ๆ เช่น รายได้ ความก้าวหน้า ความมั่นคง และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับ ความอดุสาหะในการทำงาน การมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อองค์การโดยไม่หวังผลตอบแทน

แวนเดนเบอร์เกอร์ และ สคาร์เพลโล (Vandenberg and Scarpello.1990 : 60-67) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 455 คน ของบริษัทประกันภัย 9 แห่ง พบว่า การได้รับรางวัล และสิ่งตอบแทนตามที่คาดหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

แมทธิว (Mathieu. 1991 : pp. 607 – 618) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของทหารใหม่ จำนวน 588 คน ผลการศึกษา พบว่า

ลักษณะการฝึก ความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึก ความสมานฉันท์ในกลุ่ม การได้รับรู้ผลย้อนกลับว่าการฝึกของตนประสบผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วน ความเครียดที่ได้รับ มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ

ฮิวสลิด และเดย์ (Huselid and Day. 1991 : 380 – 391) ทำการศึกษา องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับผู้จัดการร้านต่าง ๆ จำนวน 241 ราย ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับรู้ถึงความยุติธรรม ของการได้รับรายได้ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความสมานฉันท์ของกลุ่มพนักงาน และกลุ่มผู้จัดการ โอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สำหรับองค์ประกอบด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ ส่วน รายได้ เพศ และ อายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

คอนอฟสกี และครอพานซาโน (Konovsky and Cropanzano. 1991: 689 – 707) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของสมาชิกองค์การ พบว่า องค์การได้ปฏิบัติต่อเขาด้วยความยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์การ ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 179 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ว่าตนเองได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม ความเชื่อมั่นในการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพของฝ่ายบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

แมทธิว และเจมส์ (Mathieu and James. 1991 : 127-133) ทำการศึกษารายการประกอบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และวิศวกร 220 คน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานขับรถประจำทาง ได้แก่ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ ความภาคภูมิใจในองค์การ อายุงาน และลักษณะการบริหารงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความเครียดในบทบาท และความเครียดในงาน สำหรับเพศ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สำหรับกลุ่มวิศวกร พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ และการประเมินผลอย่างเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา สำหรับ อายุงาน และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

เพียร์ และ เกรเกอร์สัน (Pearce and Gregersen. 1991 : 833-844) ศึกษาพฤติกรรมนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ ซึ่งพนักงานเต็มใจที่จะทำเพื่อองค์การ (Extrarole Behavior) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมเพื่อองค์การ (Prosocial Behavior) โดยศึกษาจากพนักงาน ของโรงพยาบาล 2 แห่ง พบว่า การสนับสนุนเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรม เพื่อองค์การขึ้น และยังพบว่าสภาพการณ์ของงานในบางลักษณะ เช่น งานที่ต้องพึ่งพิงกันจะก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และส่งผลถึงพฤติกรรมเหนือบทบาทหน้าที่ ซึ่งพนักงานเต็มใจจะทำเพื่อองค์การอีกด้วย

แทนเนนโบม และแมทธิว (Tannenbaum and Mathieu . 1991: 759-769) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความรู้สึกรักสำเร็จในงานตามที่คาดหวังของทหารใหม่ของกองทัพเรือ สหรัฐอเมริกา จำนวน 666 คน ผลการศึกษา พบว่า ความรู้สึกสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่คาดหวัง หลังจากการที่ทหารใหม่ได้รับการฝึกฝนอย่างหนักแล้ว หรือการรับรู้ในคุณค่า

แห่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเอง แต่ เพศ และอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บร็อกเกอร์ และคณะ (Brocker and others. 1992 : pp. 241 - 261) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าการปฏิบัติต่อเขาด้วยความเป็นธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร ของชาวเมืองชิคาโก จำนวน 804 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่รับรู้ว่าการปฏิบัติต่อเขา ด้วยความเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า บุคคลที่รู้สึกว่าจะไม่ได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความเป็นธรรม ระดับความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงอย่างรวดเร็ว

1.2.2งานวิจัยในประเทศ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 :139) ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า มีความสัมพันธ์กับปัจจัย ด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความพึงพอใจงาน เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก และปัจจัยด้านกลุ่ม ได้แก่ความเชื่อระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

ธีระ วีรธรรมสาริต (2533 : 154) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่า ของเครือซิเมนต์ไทย จำนวน 175 คน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร ได้แก่ อายุตัว อายุงาน ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย การได้มีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในงาน และลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านประสิทธิภาพจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการพัฒนาและการฝึกอบรม แต่ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นภาพิณ โหมาศวิน (2533 : 95 - 100) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 151 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส และอายุงาน ด้านลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสก้าวหน้า งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหาร และได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แต่ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โสภ ทรัพย์มากอุดม (2533 : 94 - 98) ศึกษา เรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 233 คน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน การได้เข้าใจงานอย่างทอ้งแท้ งานที่ได้รับทราบผลย้อนกลับ

และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร องค์ประกอบด้านความขัดแย้งในบทบาท กับความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร

อังคณา โกลิย์สวัสดิ์ (2534 : 86) ได้ศึกษาความผูกพันกับสถาบัน และความพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และอาจารย์ ที่มีเพศ วุฒิ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับเงินเดือน อายุราชการแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อสถาบัน และความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 144) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อายุ ศักยภาพการจูงใจจากงาน การสื่อสาร และสัมพันธภาพ แต่ความชัดเจนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท มีอิทธิพลเชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 59-60) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล ลักษณะความต้องการสัมพันธ์ และ ลักษณะความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 พนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ เพศ และระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541:77) ได้ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียว เฉลิมพระเกียรติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน ส่วนระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เพศ สถานที่ที่ทำงาน ระยะทาง จากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธะสัญญาใช้ทุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 อายุ

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมักมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันด้วย โดยผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง นอกจากนี้ผู้ที่มีอายุมากมีโอกาสในการเลือกงานลดลง จึงมักมีความพึงพอใจในการทำงานสูงด้วย และไม่ต้องการโยกย้ายงาน มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับอายุไว้หลายท่าน ดังนี้

2.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับ อายุ

2.1.1.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เวลช์ และ เลเวน (Welsch and Lavan,1981:1079-1089) ศึกษาพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย

ฟูคามิ และลาร์สัน (Fukami and Larson,1984:61-81) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขนส่ง 114 คน พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ

เมเยอร์ และคณะ (Meyer and others. 1989 : 152 -156) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการบริษัทขายอาหารในแคนาดา จำนวน 114 ราย ผลการศึกษา พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญ

กลิสสัน และดูริก (Glisson and Duric.1989 : 152-156) ได้วิจัย ตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจากองค์การที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่งที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญ และกำลังใจต่ำ เบื่อหน่าย ห่อเหี่ยวในการทำงาน อัตราการขาดงานสูง คุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน จำนวน 319 คน พบว่า อายุ ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

แคคมาร์ และเฟอร์รี (Kacmar and Ferri.1989) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับความพึงพอใจในการทำงาน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แทนเนนโบม และแมทวิว (Tannenbaum and Mathieu . 1991: 759-769) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความรู้สึกสำเร็จในงาน ตามที่คาดหวังของทหารใหม่ของกองทัพอากาศสหรัฐอเมริกา จำนวน 666 คน ผลการศึกษา อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.1.1.2 งานวิจัยในประเทศ

สมเกียรติ ธรรมนิทาย (2536 :73) ศึกษาความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของ ผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษา พบว่า ผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุต่างกันมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 144) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า อายุ เป็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 59) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541: 77) ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษา พบว่า อายุ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียว เฉลิมพระเกียรติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

2.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่พบว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยิ่งบุคคลปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเวลานานเท่าใด มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นเท่านั้น เนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนั้น เป็นระยะเวลาที่บุคคลได้สร้างสมผลงาน พัฒนางาน สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ดังนั้นบุคคลที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานมีแนวโน้มที่จะเข้าใจในหลักการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบอยู่อย่างดี ซึ่งเป็นเหมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่มีคุณค่าของบุคลากร บุคลากรจึงต้องการอยู่ในองค์กร เพื่อรับผลประโยชน์จากการลงทุนนั้นสอดคล้องกับ ลี (Lee . 1971 : 213-226) ที่กล่าวไว้ว่า ประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกที่ทำงานกับองค์กรมานาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากบุคคลที่มีอายุงานในองค์กรมาก มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายคุณค่าและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ในเรื่องปัจจัยระยะเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น มีผู้สนใจ ศึกษาไว้หลายท่านดังนี้

2.2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2.2.1.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮรีบินีแอค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto .1972 : 573) ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา และพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐนิวยอร์ก พบว่าจำนวนปีที่ทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan . 1974 : 533-546) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของผู้จัดการบริษัท จำนวน 279 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีเพิ่มมากขึ้นตามลำดับของประสบการณ์การทำงาน จากน้อยไปหามาก

แชลเลอร์ (Scheller . 1986 : 1580 -A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า อายุงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เวบบ์ และมัลคอม (Webb and Malcom.1990 : 21)ศึกษา พบว่า ปัจจัยระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เซง (Cheng . 1990 : 3424 – A) ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างเป็น ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกง จำนวน 588 คน พบว่า ระยะเวลาของประสบการณ์ในการสอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คิทเชน (Kitchen . 1990 : 4014 –A) ศึกษา ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานองค์กรต่าง ๆ จำนวน 1,055 คน พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์สูงสุด กับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1.2 งานวิจัยในประเทศ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 32-34) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารธนาคารระดับกลางของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย จำนวน 216 คน จากธนาคารพาณิชย์ 8 แห่ง พบว่า อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 146 –147) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของผู้บริหารในเครือซิเมนต์ไทย ผลการศึกษาพบว่า อายุงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยอายุการทำงานในองค์กรมาก ทำให้ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมาย คุณค่า และความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

อังคณา โกลิยสวัสดิ์ (2534:87) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันกับสถาบัน และความพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุษณีย์ ด่านวรรณ (2536 : 123 -124) ศึกษาพบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 7 ปี

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : 102) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายงานสนับสนุน จำนวน 350 คน ผลการศึกษาพบว่า อายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 60) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคลิกภาพ กับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 77) ได้ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัย หั่วเจียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 95) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บัญชา นิมประเสริฐ (2542 : 55) ศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรด้านความเชื่อ การยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร สูงกว่าบุคลากร ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

2.3 ระดับการศึกษา

ความรู้ของบุคลากรนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความเข้าใจในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น บุคคลที่มีความรู้เหมาะสมกับงานย่อมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ และมีประสิทธิภาพทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรได้

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งเป็นตัวแปรด้านส่วนตัว ที่มีผู้สนใจศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

2.3.1 งานวิจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษา

2.3.1.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

แองเจิ้ล และเพอร์รี่ (Angle and Perry.1981 : 1-14) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

แชลเลอร์ (Scheller . 1986 : 1580 –A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลิสสัน และดูริก (Glisson and Durick. 1988 : 61-81) ทำการวิจัย ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในองค์การบริการสังคมโดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน องค์การบริการสังคม จำนวน 319 คน จาก 22 องค์การ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษา สามารถทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลี (Lee. 1989 : 2552 –A) ได้ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง พนักงานฝ่ายขาย และการตลาด จำนวน 1,100 คน พบว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพล เชิงบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทอมสัน (Thompson .1990 : 1472 – A) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 169 คน จาก 25 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ฮุสลิด และเดย์ (Huselid and Day. 1991 : 380 – 391) ได้ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารชั้นต้น จำนวน 214 คน จากบริษัท ขายปลีก 150 บริษัท ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการศึกษา

2.3.1.2 งานวิจัยในประเทศ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 32 – 44) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ของผู้บริหารระดับกลาง ของธนาคาร พาณิชยในประเทศไทย จำนวน 216 คน จากธนาคาร 8 แห่ง พบว่า การศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร

อังคณา โกสิยสวัสดิ์ (2534 : 87) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันกับสถาบัน และความพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.01 โดยอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือ ปริญญาโท มีความผูกพันกับสถาบัน น้อยกว่าอาจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาเอก

อุษณีย์ ด่านวรรณ (2536 : 78) ศึกษาพบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : 103) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายงานสนับสนุน จำนวน 350 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

สมชาติ คงพิกุล (2537 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์ โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด เพชรบูรณ์ พบว่า วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 94) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครู โรงเรียน คาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บัญชา นิยมประเสริฐ (2542 : 55) ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อ การยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านวัตถุ และจิตใจ เพราะ ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่สูง มักได้รับค่าตอบแทนสูงด้วย และยังสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ตนเอง ซึ่งมีผู้สนใจศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

2.4.1.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เวลช์ และ ลาแวน (Welsch and Lavan.1981 : 1079-1089) ศึกษาพบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ออสติน (Austin. 1984 : 432 – A) ได้ศึกษา ผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัย โดยการสำรวจ และการสัมภาษณ์ ใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันกับตำแหน่ง ความผูกพันกับหน่วยงาน และความผูกพันกับอาชีพที่เป็นอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่ง และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการมีชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ และการได้มีโอกาสร่วมงานกับบุคคลที่น่าสนใจ

แลม และคณะ (Lam and other.1995) ทำการศึกษาชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่ออาชีพ และ ความพึงพอใจในงานในฐานะเป็นตัวแทน สาเหตุให้เกิดความถดถอยในอาชีพ พบว่า สถานภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู

2.4.1.2งานวิจัยในประเทศ

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 94 - 98) ศึกษา เรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 233 คน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

อังคณา โกลิย์สวัสดิ์ (2534 : 86) ได้ศึกษาความผูกพันกับสถาบัน และความพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อสถาบัน และความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 59-60) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ผลการศึกษาพบว่าระดับชั้นที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541: 77) ได้ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษา พบว่า ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

2.5 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

2.5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.5.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยส่งเสริมหลายประการ ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้อุทิศตนมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างดียิ่ง รวมทั้งส่งผลให้บุคลากรปรารถนาที่จะอยู่ทำงานอยู่ในองค์การนานๆ ดังที่ เรียม ศรีทอง (2542 : 372) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานมาก เนื่องจากคนทำงานที่รู้จักคิดเกี่ยวกับงานอย่างไร สิ่งนั้นจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของเขา ที่สอดคล้องกับความคิดและความรู้สึกนั่นเอง เช่น บุคคลที่ขาดงานบ่อย ๆ อาจสะท้อนให้เห็น

ความไม่ชอบลักษณะงานของเขาก็ได้ นอกจากนั้น การเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ก็บ่งชี้ได้ประการหนึ่งว่า เกิดจากความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งพฤติกรรมทำนองนี้ของบุคคลในองค์กร จะมีผลกระทบถึงผลผลิตด้วย มีผู้สนใจศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานไว้ เป็นจำนวนมาก และได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

แฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham.1980) ให้คำนิยามความพึงพอใจในงาน แยกเป็น 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรกคือ ความพึงพอใจด้านบริบท (Context Satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อความมั่นคง (Security) ค่าตอบแทน (Pay) ผู้ร่วมงาน (Co-Worker) และการนิเทศ (Supervision) ส่วนองค์ประกอบที่ 2 คือ ความพึงพอใจด้านความรู้สึก (Affective Satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจที่เป็นแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงาน (Internal Work Motivation) ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth Satisfaction) และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่ว ๆ ไป (General Satisfaction)

สตรัส และ เซลส์ (Strouss and Sayles. 1980 : 3) ให้ความหมาย ไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกชอบพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้ รวมทั้งความพอใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้วย เช่น ความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน มีทัศนคติที่ดีต่องาน และรายได้ที่ได้รับ

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 1982 : 41) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของแต่ละคนเกี่ยวกับงาน

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1982 : 834) ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่องานซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย

เดสเลอร์ (Dessler. 1983 : 204) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลต่องาน เมื่อความต้องการด้านการมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์ มีเพื่อนร่วมงาน มีคนยกย่อง ได้รับการตอบสนอง ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

วิกชีโอ (Vicchio . 1991: 90) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมของความคิด ความรู้สึก แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ด้านการติดต่อสื่อสารของบุคคล ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลต่อการประเมินคุณค่า ของผลการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน

สตีเยร์ส (Steers. 1991 : 79 – 82) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลให้คุณค่า ในงาน หรือ ประสบการณ์จากงาน ความพึงพอใจเป็นผลมาจาก การรับรู้ที่บุคคลนั้นประเมินการให้คุณค่ากับงานที่ทำ และสรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน แบ่งได้ 2 แนวทาง คือ แนวทางแรก ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกสนองตอบต่อสภาพงาน ซึ่งสามารถคาดเดาได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก ของบุคลากรในองค์กร แนวทางที่ สอง คือ ความพึงพอใจในงานเป็นผลของความต้องการ หรือความคาดหวังของบุคคลที่เกิดจากการเปรียบเทียบกับ

การกระทำที่บุคคลได้รับ บุคคลจะทำงานตามระดับความคาดหวังที่ตนเองให้คุณค่าต่องานนั้น ๆ และเกี่ยวข้องกับผลตอบแทน หรือรางวัลจากการทำงาน รางวัลภายนอกได้แก่ รายได้ และการเลื่อนตำแหน่ง รางวัลภายใน ได้แก่ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และคุณค่าของงาน

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and baron . 1993 : 149) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองทางด้านความคิดทางอารมณ์ในการประเมินคุณค่าของงาน ลักษณะความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบความพึงพอใจในแต่ละด้าน เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน ซึ่งอาจสอดคล้องหรือแตกต่างกันได้

ลูธานส์ (Luthans . 1995 : 114) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพอใจ หรือ ภาวะอารมณ์ทางบวก ที่เป็นผลมาจากการประเมินคุณค่าของงาน หรือ ประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล

อังคณา โกลิย์สวัสดิ์ (2534 : 27) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือ ทศนคติที่ดีต่องาน ที่ทำ และมีความสุขที่ได้ทำงาน อันมีผลทำให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนทำ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเกิดจากการที่บุคคล ได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นสำคัญ

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 14) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือ ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับการที่องค์การจะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 126) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และ ได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน

จริยา ภักดิ์อักษร (2541 : 14) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะทางจิตหรืออารมณ์ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรก เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในบริบทของงาน 5 ด้าน คือ ตัวงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้าหรือความมั่นคงตามความคิดของ แสคแมน และ โอลด์แฮม หัวหน้งาน ซึ่งรวมถึงการนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบที่ 2 เป็น องค์ประกอบ เกี่ยวกับความพึงพอใจด้านอารมณ์ หรือความรู้สึกพึงพอใจในงาน 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจที่เป็นแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงานความรู้สึกพึงพอใจในงานเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงาน ทั้ง ๆ ไป

เวทวิชญ์ เนียมอินทร์ (2542 : 15) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือ ทศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลจากปัจจัย หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมใน

การทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคง ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกาย และจิตใจได้อย่างเหมาะสม

เรียม ศรีทอง (2542 : 29) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดโดยรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความพอใจ อาจสังเกตได้จาก ความคิด คิดถึงงานในแง่ทำลาย นាំทำ มีคุณค่า มีประโยชน์ อารมณ์ ความรู้สึก พอใจตื่นเต้น สนุก เพลิดเพลิน มีกำลังใจ การกระทำ ตั้งใจทำงาน ยึดทน กระตือรือร้น ขยัน มุ่งมั่น มีความสนใจทำให้งานสำเร็จ และมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์

จากการที่มีผู้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือ ทศนคติที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ทำให้มีความเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีแนวความคิดมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีอยู่หลายทฤษฎี โดยมีจุดเน้นต่างกัน 2 ประการ คือ

กลุ่มทฤษฎีทางเนื้อหา หรือทฤษฎีความต้องการ(Content Theories or Needs Theories) เน้นการศึกษาองค์ประกอบที่กระตุ้น หรือจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้น ของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy) ทฤษฎีที่เกิดจากการเรียนรู้ของ แมคคลีแลนด์ (Mc Clelland's Leearned Needs) ทฤษฎี ความต้องการ หรือ อีอาร์จี ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's E R G Theory) และ ทฤษฎีสู่ขวัญา - จูงใจ ของเฮร์เบอร์ก (Herzberg's Motivation - Hygiene Theory)

กลุ่มทฤษฎีทางกระบวนการ (Process Theories) เน้นที่สาเหตุที่ทำให้เกิดการจูงใจ หรือ บุคคลถูกจูงใจได้อย่างไร ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) ทฤษฎีการวางเป้าหมาย(Goal Setting Theory) และ ทฤษฎี การควบคุม (Control Theory)

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์ชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยสุขวิทยา หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน (Motivation - Hygiene Theory) ซึ่งเป็นกลุ่มทฤษฎีทางเนื้อหา ที่อธิบายการจูงใจ ทั้งลักษณะทางกายภาพ และลักษณะทางด้านจิตใจ

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์ชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

Frederick Herzberg เป็นนักวิชาการ ชาวอเมริกัน มีความสนใจเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของคน ทำการศึกษาวิจัย โดยสำรวจ ทศนคติต่องานที่เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน ของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองฟิตสเบิร์ก จำนวน 200 คนโดยวิธีสัมภาษณ์ ผลการศึกษาทำให้เขาดังสมมติฐานไว้ 2 ประการ คือ

1) องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง องค์ประกอบภายในที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในงาน ได้แก่ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานโดยตรง(Job Content) ซึ่งตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจเป็นส่วนใหญ่ ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนอง จะทำให้ บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในความสามารถ และผลงาน ของตนเอง และส่งผลให้บุคคลตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพ องค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ(Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ

1.3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกต่องานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความยาก หรือ ง่ายเพียงใด

1.4) ความรับผิดชอบ(Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือได้รับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ

2) องค์ประกอบสุขวิทยา (Hygiene Factor) หรือ ปัจจัยค้ำจุน เป็น องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ กับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน หรือ เป็นบริบทของงาน (Job Context) เป็นองค์ประกอบที่ตอบสนองความต้องการทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่ เป็นองค์ประกอบที่ไม่ทำให้คนงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น แต่หากขาดองค์ประกอบเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่

2.1) เงินเดือน(Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเป็นรายเดือน

2.2) โอกาสได้รับความก้าวหน้า และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (Possibility of Growth) หมายถึง การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือได้รับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ พัฒนาทักษะที่เอื้อต่อการทำงาน

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Supevisor) หมายถึง การได้รับคำแนะนำ การสอนแนะนำงาน การพบปะพูดคุยอย่างมีอัธยาศัยไมตรี จากผู้บังคับบัญชา

2.4) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน(Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง ความสามัคคีรักใคร่ เอื้อเฟื้อช่วยเหลืองาน มีน้ำใจไมตรีในผู้ร่วมงาน

2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา(Interpersonal Relation with Subordinate) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา ให้ความเป็นกันเอง ให้คำแนะนำช่วยเหลือในเรื่องการทำงาน ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า ช่วยเหลือเอื้ออาทรผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6) ฐานะอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบสถานะอาชีพ ที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การได้รับสิทธิต่าง ๆ ในการรับตำแหน่งหน้าที่ ได้รับรถประจำตำแหน่ง

2.7) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารองค์การ การให้อำนาจแก่บุคลากรในการให้เขาดำเนินการได้สำเร็จ นโยบายในการทำงาน แน่นนอน ชัดเจน

2.8) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง การถ่ายเทอากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และ อื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

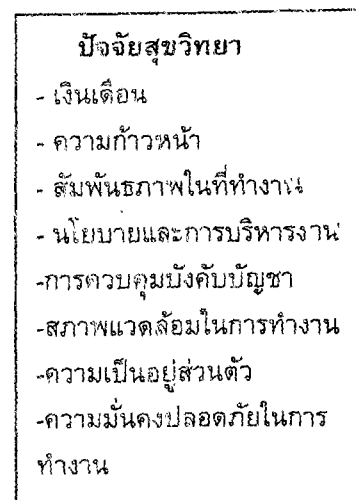
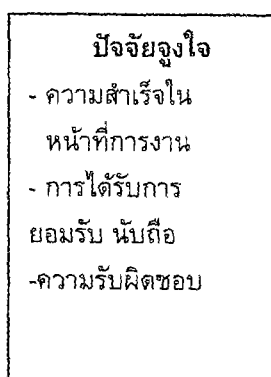
2.9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว(Factors in Personal Life)สถานการณ์ หรือสภาพการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากร

2.10) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์การ

2.11) การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor – Technical) ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในด้านการปกครองบังคับบัญชา

เฮิร์ชเบอร์ก อธิบายว่า องค์ประกอบทั้งสอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกแตกต่างกัน องค์ประกอบทางสุขวิทยาจะเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ โดยหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกไม่พอใจ แต่หากได้รับการตอบสนองบุคคลจะถูกปลดปล่อยจากความรู้สึกไม่พอใจ และอยู่ในสภาพอารมณ์เฉยๆ ส่วนองค์ประกอบจูงใจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกเฉย ๆ แต่หากได้รับการตอบสนองบุคคลจะเกิดความพึงพอใจ ดังแสดงในภาพประกอบ 1

เกิดความพึงพอใจ ← ————— เฉย ๆ ————— → เกิดความไม่พอใจ



ภาพประกอบ 1 แสดงองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน

โมเดลคุณลักษณะงาน (The Job Characteristics Model)

แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) ได้อาศัยแนวความคิดทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์ก เป็นพื้นฐาน และพัฒนาเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์งานเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการวิเคราะห์ และปรับปรุงลักษณะงาน และการออกแบบงานใหม่ และต่อมาได้พัฒนาเป็นโมเดลคุณลักษณะงาน ขั้นตอนการพัฒนาโมเดลคุณลักษณะงานเริ่มต้นจากงานของ แฮคแมน และ ลอว์เลอร์ (Hackman and Lawler) ใน ค.ศ. 1972 แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham) ในปี ค.ศ. 1974 โดยใช้แนวคิดพื้นฐานจากงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานซึ่งมีมาก่อนหน้านั้น

โมเดลคุณลักษณะงานแสดงถึงมิติของงาน 5 มิติ ซึ่งนำไปสู่ภาวะทางจิตใจ (Psychological states) ที่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน

ภาวะทางจิตใจ (Psychological states) มีความสำคัญ และจำเป็นในการทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน มี 3 ภาวะ คือ

1. การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Meaningfulness of the Work) บุคคลจะต้องรับรู้ว่างานที่ตนรับผิดชอบเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล

2. ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Responsibility for Work Outcomes) บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่าง ๆ จากความพยายามของตนเอง

3. การรับรู้ผลการกระทำ (Knowledge of Results) บุคคลจะต้องสามารถที่จะตีความผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าเป็นที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ

เมื่อใดที่ภาวะทางจิตใจทั้งสามภาวะ เกิดขึ้น ทำให้เกิดผลดังนี้

1) บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานสูง (High Internal Work Motivation)

2) มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง (High Quality Work Performance)

3) มีความพึงพอใจในการทำงานสูง (High Satisfaction with the Work)

4) การขาดงาน และอัตราการลาออกจากการงานต่ำ (Low Absenteeism and Turnover)

ภาวะทางจิตใจทั้งสามภาวะ จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยคุณลักษณะเฉพาะของงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ คือ

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึงคุณลักษณะของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานนั้นต้องทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน และจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถ หลาย ๆ อย่าง จึงจะปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ

2) เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึงคุณลักษณะของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน รับรู้ว่างานที่ปฏิบัติครอบคลุมชิ้นงานย่อย ๆ ใดบ้าง กล่าวคือผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานนั้นๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ และเห็นผลการปฏิบัติงานได้ ชัดเจนล่วงหน้า

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานของตนมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ทั้งใน และนอกองค์กร

4) ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่ามีโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอน เลือกรูปแบบปฏิบัติงานและพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึงคุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการปฏิบัติงานมีสารสนเทศที่ชัดเจนซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเอาทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ เฮิร์ซเบิร์ก และโมเดล คุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) ของ แอคแมน และ โอลด์แฮม เป็นพื้นฐานในการศึกษา ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง

2.5.1.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยหรือองค์ประกอบ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับงาน และสภาพแวดล้อมของงาน โดยหากบุคคลได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ อังคณา โกลีย์สวัสดิ์ (2534 : 32) สรุปไว้ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับองค์การที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลจะเกิดความพอใจในการทำ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุประสิทธิผลตามต้องการ

เฮิร์ซเบิร์ก (Sergiovanni and Carver, 1980 : 112 ; citing Herzberg, 1968) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับจะเกิดแรงจูงใจ มุ่งมั่น และทำงานอย่างมีความสุข ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอนาคต

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยหากขาดปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร การปกครอง บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์ กับผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพภาพของอาชีพ ความมั่นคงในงาน

อารี เพชรผุด (2532 : 60-62) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม และ องค์ประกอบส่วนบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และการเมือง ทุกคนย่อมแตกต่างกัน เพราะสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความแตกต่างทางเจตคติ และค่านิยมในขณะเดียวกัน บุคคลจะมาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองที่แตกต่างกัน ก็ย่อมทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2) ลักษณะของอาชีพ อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะ ที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจได้ อาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมา จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ดีกว่า อาชีพที่ไม่ตรงกับอาชีพของผู้ปฏิบัติ

3) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีผลมาจากสภาพสิ่งแวดล้อมในองค์กร การตัดสินใจของผู้บริหาร การจัดการเกี่ยวกับความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนการทำงานเป็นทีม

4) เทคโนโลยี จากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า งานที่ใช้เทคโนโลยีสูง ทำให้บุคคลที่ทำงานนั้นมีความพอใจสูง ทั้งนี้เพราะว่าผู้ปฏิบัติจะต้องมีความสามารถเฉพาะ และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการทำงาน

5) งานและสิ่งแวดล้อม จากการสำรวจ และการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 5.1) เป็นงานที่ใช้ทักษะ และความสามารถ
- 5.2) เป็นงานที่ทำให้ผู้ทำมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
- 5.3) เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
- 5.4) เป็นงานที่มีความสลับซับซ้อนหลายอย่าง ไม่ซ้ำซาก
- 5.5) เป็นงานที่ยากพอสมควร ทำให้เกิดความท้าทาย
- 5.6) เป็นงานที่มีจำนวนพอเหมาะกับความรับผิดชอบ

องค์ประกอบส่วนบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

- 1) ความสามารถ
- 2) ลักษณะบุคลิกภาพ

กิลเมอร์ และคณะ (Gilmer and others. 1966 : 280 – 283) ได้สรุป องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการรับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา

3) สถานที่ทำงานและการดำเนินงาน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจในสถานที่ทำงาน ชื่อเสียง และการดำเนินงานของสถาบัน

4) ค่าจ้าง (Wages)

5) ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ถ้าทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6) การบังคับบัญชา (Supervision) การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานรู้สึก พอใจหรือไม่พอใจต่อการทำงาน การบังคับบัญชาไม่ดี อาจทำให้บุคลากรขาดงาน และลาออกจากงานได้

7) ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าบุคคลนั้นมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี เป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจในงาน

9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง และการระบายอากาศ สถานที่พักผ่อน ห้องอาหาร ห้องน้ำ และชั่วโมงการทำงาน

10) สิ่งตอบแทนที่เป็นประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ บริการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด หากหน่วยงานพิจารณาจัดให้ด้วยความยุติธรรม ทำให้เกิดความพึงพอใจ

เรียม ศรีทอง (2542 : 374) เสนอบัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีทั้งปัจจัยภายนอก และภายใน

ปัจจัยภายนอก จากผลการศึกษาค้นคว้า ส่วนใหญ่อันนัยตรงกันว่า ความพึงพอใจในงาน ซึ่งมาจากปัจจัยภายนอกมีหลายประการดังนี้

1) การยอมรับว่างานท้าทาย และน่าสนใจ

2) เกี่ยวกับทัศนคติต่องาน ได้แก่ ระบบการให้รางวัล ค่าตอบแทนขององค์กร ระบบเงินเดือน รางวัลพิเศษ และการส่งเสริมความก้าวหน้า

3) เงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานทุกกรณี บุคคลพึงพอใจกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย ทั้งทางกาย และไม่สร้างความเครียดทางใจ ในทางตรงกันข้าม ความไม่พึงพอใจของบุคคลจะเกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี เป็นต้นว่า ไม่สะดวกสบายทางกาย ต้องเผชิญสภาพที่ก่อให้เกิดความเครียดสูง หรือแนวโน้มที่ก่อให้เกิดความล้มเหลวที่ผลต่ำ

ปัจจัยภายใน บุคคลมักพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยภายใน ได้แก่

1) แต่ละคนตระหนักในคุณค่าแห่งตนสูง (High in Self-Esteem) หรือภาพพจน์เชิงบวก

2) บุคคลที่มีความสามารถ มักทำงานด้วยความเครียด และมีแนวโน้มว่าจะมีความพึงพอใจในงาน มากกว่าพวกที่มีความสามารถต่ำ

3) ผู้ที่เชื่อว่าเขาสามารถควบคุมผลผลิตได้ จะมีความพึงพอใจสูงกว่า ผู้ที่เชื่อว่าผลงานต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยข้างหน้า

4) ผู้ที่มีสถานภาพ และตำแหน่งสูงกว่า จะมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งและสถานภาพต่ำกว่า

เฮอร์ซเบิร์ก ให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อได้รับการตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจมากกว่าสภาพแวดล้อม แม้ว่าจะจัดองค์ประกอบด้านสภาพการทำงานที่ดี หรือให้เงินเดือนค่าจ้าง และสวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตาม หากมิได้ทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา หรือมีความก้าวหน้า ในอาชีพแล้ว ความอดุสาหะในการทำงานจะลดลง เพราะองค์กรไม่เห็นความสำคัญของเขา เฮอร์ซเบิร์กได้แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในอาชีพระดับสูง หรือมีการศึกษาสูง จะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบสิ่งจูงใจ (Motivator) มากกว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อม (Context)

2.5.1.5 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลกระทบต่อ ตัวแปรในการทำงานหลายประการ เช่น ผลผลิต และพฤติกรรมการทำงานของคนงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะมีความเต็มใจ ตั้งใจ และมีความสุขในการทำงาน ทำให้ผลงานที่เขาทำมีประสิทธิภาพ และยังมีผลทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์การนั้นตลอดไป เนื่องจากเขาได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อย่างพอเพียง ดังที่ ไพเกอร์ และมายเออร์ (Pigors and Myers.1973 : 215-216) กล่าวว่า ถ้าบุคคลไม่พึงพอใจในงานจะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่ องค์การ เช่น ขวัญ และกำลังใจในการทำงานต่ำ ผลงานไม่ดี มีการโยกย้ายลาออกจากงานสูง ทำให้เกิดปัญหาในการควบคุม และงบประมาณในการทำงานขององค์การสูงขึ้น สอดคล้องกับ พอร์ตเตอร์ และ สเตียร์ (Porter และ Steers:1975) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการออกจากงาน และการขาดงาน มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวทำนายการลาออกจากงาน ผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกจากงานส่วนมาก เนื่องมาจากมีความไม่พอใจในงาน และไม่ได้รับสิ่งที่คาดหวัง
- 2) ค่าจ้างและการให้ความดีความชอบ จะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับการลาออกจากงาน
- 3) แบบของการนิเทศงาน (Supervisory Style) เป็นองค์ประกอบสำคัญ ต่อการลาออกจากงาน ผู้ที่ปฏิบัติงาน ชอบหัวหน้างานที่เป็นมิตร รู้จักชมเชย และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 4) ขนาดของหน่วยงาน ส่งผลต่อการลาออกจากงาน และการขาดงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะไม่พบปัญหาการหยุดงาน และการลาออกจากงานมากนัก
- 5) การขาดความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน จะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการลาออกจากงาน
- 6) การขาดงานจะมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงาน ลักษณะของงานจะเป็นแนวทางที่จะสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและความพึงพอใจ รวมทั้งความคับข้องใจและความขัดแย้งของบุคลากรด้วย
- 7) ความซ้ำซากของงาน ความรู้สึกไม่อิสระ และการไม่ได้รับผิดชอบจะสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน และการหยุดงาน

สอดคล้องกับลอเลอร์ (Lawler III . 1983 : 79) ที่กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการขาดงาน การเปลี่ยนงานและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ขณะเดียวกัน องค์การก็มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และป้องกันการขาดงาน การเปลี่ยนงานได้

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลทำให้การทำงานของบุคลากรในองค์การ มีประสิทธิภาพ ลดการขาดงาน และการลาออกจากหน่วยงานได้

2.5.1.6 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

การวัดความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญเพราะสามารถนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และติดตามปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารจัดการอยู่เสมอ จะช่วยให้ได้ปรับปรุงงาน ให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินปฏิกิริยาต่องานของบุคคลมีหลายวิธี ได้แก่

1) การสังเกต (Observation) โดยสังเกตจากการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของ บุคลากรที่แสดงออก เช่น การร้องทุกข์ บัตรสนเทห์ การร้องเรียน การย้ายสังกัด การลาออก การมา ทำงานสาย ลาหยุดบ่อย ๆ การทำงานล่าช้า เฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ซึ่งต้องกระทำอย่าง ระมัดระวัง

2) การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นวิธีการแบบเผชิญหน้า ระหว่างผู้สัมภาษณ์ กับผู้ถูกสัมภาษณ์ เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิดเห็น และทัศนะต่างๆ ซึ่ง ต้องมีการวางแผน ในการสัมภาษณ์อย่างมีระบบจึงจะได้ผลดี โดยปกติใช้บุคคลภายนอกเป็นผู้สัมภาษณ์ ซึ่งจะทำให้ได้ ข้อมูลที่มีรายละเอียดมากกว่า แต่ใช้เวลาในการสำรวจมาก และค่าใช้จ่ายสูงกว่าการใช้แบบสอบถาม

3) การใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นการสำรวจทัศนคติของบุคลากร โดย ให้บุคลากรขององค์การตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ต้องมีความเที่ยงตรง และเชื่อถือได้

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมีหลาย รูปแบบ เช่น แบบวัด คูนินเฟซสเกล (Kunin Face Scale) แบบวัด TJSQ (Teacher Job Satisfaction Questionnaire) แบบวัด มินนีโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaire) แบบวัด JDI (Job Description Index) แบบวัด Pay Satisfaction Questionnaire และแบบวัดของแฮคแมน และ โอลด์แฮม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ที่ปรับปรุงมาจาก นงนุช โรจนเลิศ ซึ่งได้พัฒนามาจาก แบบสอบถาม มินนีโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaires : MSQ) และ แบบสอบถาม ความพึงพอใจของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham's Satisfaction scale) เป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) สามารถใช้ได้กับคนจำนวนมาก ซึ่งมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน แบบวัดสามารถวัดความพึงพอใจทั้งภายใน และภายนอก ซึ่งสอดคล้อง กับแนวทางในการ วิจัยครั้งนี้ เนื่องมาจากทำการศึกษาคความพึงพอใจในการทำงานทั้งความพึงพอใจ ในงานด้านบริบท หรือความพึงพอใจในการทำงานภายนอก และความพึงพอใจในการทำงานด้าน ความรู้สึก

2.5.1.6 การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำได้ 2 แนวทาง คือ

แนวทางแรก ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานในลักษณะองค์ประกอบย่อยแยกตามความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ ของงาน (Job Dimension Satisfaction) เช่น ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความก้าวหน้า ซึ่งจะเป็นประโยชน์ เพราะจะทำให้ทราบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจแต่ละด้านในระดับใด สามารถนำเอาข้อมูลดังกล่าวไปพัฒนาความพึงพอใจของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

แนวทางที่ 2 เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้งหมด ซึ่งทำให้ทราบระดับความพึงพอใจสรุปในภาพรวม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการทำนาย พฤติกรรมในการทำงาน เช่น การเข้าออกงาน การขาดงาน การลาออกจากงาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาความพึงพอใจโดยแยกองค์ประกอบย่อย เป็นความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ ของงาน (Job Dimension Satisfaction) ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรที่ได้มาจากการสอบถามปัญหาเบื้องต้น และ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน และ ด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล เพื่อนำไปหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ การดำรงจรรยาบรรณของตำรวจตระเวนชายแดนต่อไป

2.5.1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮิลล์ (Hill. 1984 : 94-A) ศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ฮาสซิมิ (Hashemi. 1985 : 1141- A) ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่เท็กซัส พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้ามากกว่า อาจารย์อาวุโส หรือมีประสบการณ์มากกว่า อาจารย์ที่ทำงานด้านวิจัย มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน

มิลโลเชฟ (Milosheff. 1991: 1/82 – 6/91) ศึกษา องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ที่วิทยาลัยชุมชน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่ทำงานแบบเต็มเวลาจาก มหาวิทยาลัย 35 แห่ง จำนวน 703 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลจากวิทยาลัย การรับรู้ของนักศึกษา ความไม่ชอบด้านการเงินของหน่วยงาน คุณภาพทางวิชาการ และการรับรู้ถึงแผนกที่ตนทำงาน และผู้ร่วมงาน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 40-52) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับกลางของธนาคารพาณิชย์ไทย 8 แห่ง จำนวน 216 คน โดยวัดความพึงพอใจต่องาน 6 ด้าน คือ ลักษณะงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้า คำตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน

ความพอใจที่มีต่องานในภาพรวม ผลการศึกษาพบว่า ความพอใจที่มีต่องานในภาพรวม เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การ รองลงมาคือความพอใจในค่าตอบแทน

โยธิน คັນสนยุทธ (อ้างมาจาก เรียม ศรีทอง, 2535 : 77) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับตัวแปรต่าง ๆ ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน การลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงาน

สุระ หีบโอสถ (2540 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารและพนักงานช่างเทคนิคมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกรายด้าน ด้านเพื่อนร่วมงานในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานในระดับปานกลาง ท้ายสุดคือ ความก้าวหน้าของอาชีพในระดับปานกลาง

ญาดา พงศ์ปริพัตร (2542 : 100) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชี และการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า และค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาองค์ประกอบย่อยแบ่งเป็นด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

2.6 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ (Responsibility)

2.6.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจูงใจให้บุคลากร มีความพึงพอใจในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ช่วยลดปัญหาการขาดงาน ลดอัตราการโยกย้ายออกจากงานได้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ควรมีขอบข่ายงานชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เนาวรัตน์ วิไลชนม์ (2537 : 9-11) กล่าวถึงลักษณะงานในความรับผิดชอบ (Responsibility) ของบุคลากร ว่า องค์การต้องพยายามให้บุคลากรได้รับการยอมรับ และรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน กระบวนการในการปฏิบัติงาน ควรคำนึงถึงปริมาณงานและคุณสมบัติของ ผู้ปฏิบัติงานคู่กันไป มีการระบุขอบเขตของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้เด่นชัดสอดคล้องกับ ระเบียบ กฎหมาย (2540 : 62) กล่าวว่า การมอบหมายงานให้พนักงานได้รับผิดชอบให้ตรงกับลักษณะความต้องการ จะทำให้ได้ทั้งผลงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ลักษณะงานที่รับผิดชอบที่จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเททำงานหนัก หรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรมีปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมคุณค่าของงานโดยตรง อันจะทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจ ดังนี้คือ

1) ความหมาย และความสำคัญของงานที่ได้ทำ (Meaningfulness) คือขนาดของความสำคัญ ความมีคุณค่า และความคุ้มค่า ที่จะได้จากการลงแรงทำงานดังกล่าวนั้น

2) การได้รับผิดชอบในงานที่ได้ทำ (Responsibility) คือ ความรู้สึกของคน ที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของเรื่องนั้น ที่ตัวเขาเป็นผู้ทำด้วยตนเอง จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ

3) การมีโอกาสรู้ถึงผลงานที่ตนได้ทำไป (Knowledge of Results) คือโอกาสที่บุคคลนั้นๆ จะสามารถเข้าใจหรือรู้ได้ตามกระบวนการที่มีอยู่ตามปกติว่า งานที่ทำไปแต่ละครั้งนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด หรือได้ผลเป็นที่น่าพอใจแค่ไหน (ชงชัย สันติวงษ์ . 2535 : 123)

4) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือขนาดความมากมายของกิจกรรมต่างๆ หลากอย่างที่แตกต่างกัน ที่จำเป็นต้องนำมาใช้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเสร็จ และ เกี่ยวข้องกับการที่ผู้ทำงานต้องมีการใช้ทักษะ และความสามารถหลาย ๆ อย่างประกอบกันด้วย

5) ความเด่นชัดของงาน (Task Identity) คือ ขนาดความมากมายของงานที่จำเป็นต้องทำให้เสร็จ โดยสามารถมองเห็นผลงานที่ทำสำเร็จ

6) ความเป็นเอกเทศของงาน (Autonomy) งานที่เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมีเสรีภาพ อิสระในการใช้ดุลยพินิจ และเปิดโอกาสให้ผู้ทำงาน กำหนดเวลาทำงาน และกำหนดระเบียบวิธีที่จะทำงานนั้น ให้เสร็จได้ด้วยตนเอง

7) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ เมื่อผู้ทำงานทำงานจนเสร็จสิ้น แล้วสามารถได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง และชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผลงานที่ผู้ทำงานได้กระทำไป

สำหรับการศึกษานี้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรต่อการทำงาน ในหน้าที่ของตน ให้ประสบความสำเร็จโดยขอบเขตของงานที่ทำมีความชัดเจน เป้าหมายของงานชัดเจน ปริมาณงานมีความเหมาะสม ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ ความยากง่ายของงานที่รับผิดชอบ และการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานที่ได้กระทำ

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ

2.6.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

พอร์เตอร์ (Porter, 1973:7) ศึกษาพบว่า ถ้าบุคคลถูกลดบทบาทความรับผิดชอบลง หรือได้ทำงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงด้วย

สเตียร์ (Steers, 1981 : 330) ได้ศึกษาพบว่า ขอบข่ายของงานในความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์การ

พอร์เตอร์ และสเตียร์ (Porter and Steer, 1983 : 274) ศึกษาพบว่า ความซ้ำซากของงาน ความรู้สึกไม่อิสระ และการไม่รับผิดชอบจะสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน และการหยุดงาน

เมลามัด และคนอื่น ๆ (Malamed, et al . 1995 : 29 - 42) ได้ศึกษา ผลของความจำเจในงานที่มีต่อความพอใจในงาน และการขาดงานของคนงานในโรงงาน ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงานที่ซ้ำซากและมีปริมาณงานที่น้อยเกินไปส่งผลต่อความพอใจในงานและการขาดงาน

2.6.2.2 งานวิจัยในประเทศ

ธีระ วีรธรรมสาริต (2532:147) ศึกษาพบว่า ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สมาชิกองค์กรได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายงานกว้างขวาง ชัดเจนและมีความหมายต่อองค์กร จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

พุมิชาติ กิตติมาภิกรม (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำนวนพนักงาน 108 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาที่ทำให้พนักงาน อายากย้าย หรือออกจากงานคือ ปัญหาในเรื่องงานซ้ำซากจำเจ

2.7 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Chance for Growth and Advancement)

2.7.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในการทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวังมีกำเนิดมาจากแนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวังในสาขาจิตวิทยาของเลวิน และทอลแมน จากแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเลือก และผลประโยชน์จากทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ โดยวรูม (Vroom) พัฒนาขึ้นในปี พ.ศ. 1964 วรูมได้นำแนวคิดดังกล่าว ตั้งเป็นทฤษฎีความคาดหวัง เพื่ออธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานซึ่งต่อมาได้รับความนิยม และนำมาศึกษากันอย่างแพร่หลาย

แนวความคิดทฤษฎีความคาดหวังนี้ อธิบายถึงพฤติกรรมในการดำเนิน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบุคคล การเลือก และ ความคาดหวังเกี่ยวกับผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า บุคคลจะต้องรู้ว่าตนเองต้องการได้รับสิ่งใดจากการปฏิบัติงาน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบ คือ การรับรู้คุณค่า (Valence) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality) และ ความคาดหวัง (Expectancy) ทฤษฎีนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎี วี ไอ อี (VIE Theory) (Luthans.1992;Cherrington.1994) รายละเอียดมีดังนี้

1) การรับรู้คุณค่า (Valence :V) หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับตามปริมาณความชอบ-ไม่ชอบ และ ปริมาณความต้องการ - ไม่ต้องการ ที่มีต่อผลตอบแทนนั้น ๆ หรือตามภาวะที่เป็นจริง ดังนั้นการรับรู้คุณค่า (V) จึงเป็นสิ่งที่เกิดจากการพิจารณาผลตอบแทนของบุคคล ผลตอบแทนที่มีคุณค่าในทางบวกสำหรับบุคคล หากเขาต้องการมัน เช่น การสนับสนุนจะมีค่าในทางบวก สำหรับบุคคลที่ต้องการ ได้รับการสนับสนุนมากกว่าการไม่ได้รับการสนับสนุน ในทางตรงกันข้ามผลตอบแทนจะมีคุณค่าในทางลบสำหรับบุคคลหากเขาไม่ต้องการ เช่น ความเบื่อหน่าย ความเครียด การถูกไล่ออก เป็นต้น ละบางครั้งบุคคลก็ไม่ได้สนใจ ผลตอบแทนนั้นเลยว่าจะมีค่าต่อเขาอย่างไร ผลตอบแทนก็จะมีค่าศูนย์ หรือกล่าวว่า ไม่มีค่าควรแก่การสนใจสำหรับบุคคลนั้นเลย ดังนั้นพิสัยของการรับรู้คุณค่า (V) อยู่ในช่วง 0 ถึง 1

2) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality : I) หมายถึงความเชื่อหรือความเข้าใจของแต่ละบุคคล เกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ที่ผลตอบแทนอันดับแรก หรือผลสำเร็จของงานจะทำให้ได้รับผลตอบแทนอันดับต่อไป หรือรางวัล ตัวอย่างเช่น บุคคลที่เข้าใจว่าเขาจะ

ได้รับเงินเพิ่มขึ้น หรือได้รับสิทธิพิเศษ ถ้าหากเข้ามามีผลผลิตสูง ซึ่งได้มาจากการพยายามทำงานหนัก ผลผลิตจึงมีค่าความสัมพันธ์สูง พิสัยของความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์อยู่ในช่วง 0 ถึง 1

3) ความคาดหวัง (Expectancy : E) หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคล เกี่ยวกับโอกาสของความเป็นไปได้ ที่ความพยายามในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของงาน เช่น การที่บุคคลเชื่อว่าหากเขาทำงานหนักแล้วจะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น เขาจะมีความคาดหวังอย่างสูงว่า การทำงานหนักทำให้ผลผลิตสูงขึ้นแต่หากเขาเชื่อว่าการทำงานหนักขึ้นไม่ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น กล่าวคือ ความพยายามในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อผลผลิต เขาจะมีความคาดหวังต่ำ หรือไม่มีความคาดหวังเลยว่าการทำงานหนักจะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

อัลเฟรด แอดเลอร์ กล่าวว่า คนทุกคนมีความต้องการอำนาจ อยากจะเป็นนายคน (เสถียร เหลืองอร่าม, 2527:83) การเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากร ที่ปฏิบัติงานดีย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน มีความขยันขันแข็ง มั่นใจและมีกำลังใจ ขวัญดี หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้า เขาย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่พึงพอใจในงาน ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

จากทฤษฎีความคาดหวังของรูม สรุปลได้ว่า แรงจูงใจตามความคาดหวังมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และการคงอยู่ในหน่วยงานต่อไป ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการศึกษอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริม หรืออนุญาตให้ลาศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิย่อมส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในงาน และอยู่ทำงานในหน่วยงาน เป็นระยะเวลานาน ๆ อีกด้วย ดังนี้

อาร์ เพชรสุด (2530 : 29) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน หรือ ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็จะมีความสุขจากการทำงาน

เสนาะ ดิยาว (2534 : 35) กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงานเป็นสิ่ง ที่มองเห็นได้ยากกว่าเรื่องอัตราค่าจ้าง แต่ก็มีความปรารถนาของพนักงานทุกคน ที่อยากมีตำแหน่งสูงขึ้น รับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้นสถานะและตำแหน่งในอนาคต ก็เป็นสิ่งจูงใจอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดให้ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ข้าราชการ ดำรงตำแหน่งชั้นยศจะได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อเพื่อให้อุดมการณ์สูงขึ้น หรือเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง และการได้รับพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม

2.7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้า

2.7.1.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เชลดอน (Sheldon, 1971:149) วิจัยพบว่า การเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ไม่มีผลต่อการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

บุชานัน (Buchanan II, 1974 : 533-543) ศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

มาร์ช และมันนา (March and Mannari.1977: 57-75) ได้ศึกษา พบว่า โอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สเตียร์ (Steers. 1981: 330) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ในองค์การ ปัจจัยหนึ่งคือโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมย์เออร์ และคนอื่นๆ (Meyer and others. 1989 : 152-156) ได้ทำการศึกษา พบว่า การรับรู้ถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้พนักงานระดับผู้จัดการ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น นอกจากนี้ ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของบุคลากร และการส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรให้เพิ่มพูนขึ้น

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger and other. 1990) พบว่า การที่พนักงานรู้สึกว่าการได้สนับสนุนตนเองด้านโอกาสก้าวหน้าจะทำให้เขาเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความอดทนในงาน การมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อองค์กร และ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

สตรีมเมล (Stremmel. 1991 : 285-289) ศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน

2.7.2.2 งานวิจัยในประเทศ

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532:147) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 26) ศึกษา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า การเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

อังคณา โกลิย์สวัสดิ์ (2534:86) ได้ทำการศึกษาความผูกพันกับสถาบัน และความพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความมั่นคง และความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จิระ หงส์ลัดดารมภ์ (2536:31-32) ทำการวิจัย เรื่องการสูญเสียกำลังคนในระบบราชการ พบว่า ปัญหาหนึ่งคือ ปัญหาความก้าวหน้าในที่ทำงาน

อวยพร ประพฤทธิธรรม (2537:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่าง 212 คน ผลการศึกษาพบว่า งานที่มีโอกาสก้าวหน้า โอกาสพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

กาญจนา พูลแก้ว (2541 : 77) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน ของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัด สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน

2.8 สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล (Welfare of Organization)

2.8.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล

สวัสดิการ (Welfare) ในการบริหารงานบุคคล อาจเรียกว่า ผลประโยชน์เกื้อกูล หรือผลประโยชน์พิเศษ ซึ่งมีความหมายที่สอดคล้องกัน คือ เป็นภาวะของการมีความสุขมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง ถ้าเกี่ยวกับด้านแรงงาน หมายถึง สิ่งหรือภาวะ หรือนายจ้างจัดให้ เพื่อความสะดวกสบาย หรือเพื่อความอยู่ดีกินดี ของลูกจ้าง (ประวิณ ณ นคร . 2527 : 13) ดังนั้น หากบุคลากรได้รับสวัสดิการ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุข สะดวกสบายแล้ว ย่อมส่งผลให้บุคลากรอยู่ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานดังที่ เสนาะห์ ดีเยาว์ (2534 : 264) กล่าวว่า โครงการสวัสดิการมีบทบาทสำคัญ ในการดึงดูดและรักษาคนให้ทำงานอยู่ในองค์กรตลอดไป เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่อาจอาศัยค่าจ้างและเงินเดือนอย่างเดียวในการครองชีพ และดำเนินชีวิตอย่างราบรื่น

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 112) ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ เป็นบริการ หรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบาย ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือให้ได้รับประโยชน์อื่น นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่ง จูงใจ ให้คนงานมีขวัญ และกำลังใจดี มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดี

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 7) ให้ความหมาย สวัสดิการ และ ผลประโยชน์เกื้อกูล ไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ได้รับในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย การจัดรถรับส่ง และการจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

จะได้รับอัตราเงินเดือน เท่ากับข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการอื่น ๆ จึงไม่น่าจะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในการศึกษาครั้งนี้จึงศึกษาเฉพาะความพึงพอใจในด้าน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล ที่กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จัดให้ ข้าราชการตำรวจในสังกัด ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดให้สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนที่ผู้ทำงานได้รับ นอกเหนือไปจากเงินเดือน รวมถึง บริการหรือกิจกรรมที่หน่วยจัดขึ้น เพื่อให้เกิดความสะดวกสบาย ได้แก่สวัสดิการ การรักษาพยาบาล เงินช่วยการศึกษาบุตร เงินค่าเช่าบ้านพัก เงินช่วยเหลือ เมื่อเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต การจัดบ้านพักของทางราชการ สหกรณ์ออมทรัพย์

โชคดี รักทอง (2531 : 171) กล่าวว่า หน่วยงานที่มีแนวทาง เพิ่มพูนรายได้ ให้แก่บุคลากรให้ได้รับเพิ่มขึ้น โดยการจัดหางานพิเศษ ให้ทำนอกเวลาราชการ มีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นแนวเดียวกัน การจัดที่พักอาศัย บริการด้านการรักษาพยาบาล บริการด้านสหกรณ์การ การสำรองเงินช่วยเหลือ ค่าเล่าเรียนบุตร และค่ารักษาพยาบาล เป็นปัจจัย ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อหน่วยงาน

วัลย์ธิดา สวัสดิ์นฤเดช (2539 : 23) กล่าวไว้ว่า การจัดสวัสดิการ สำหรับบุคคลในองค์กรนั้น จะต้องคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการนั้น จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เหมาะกับงบประมาณของหน่วยงาน ให้บริการอย่างยุติธรรมจัดให้ทั่วถึง และจัดให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

การจัดให้มีสวัสดิการ อันได้แก่ ประโยชน์ และบริการแก่บุคลากรมีความสำคัญ 3 ประการ คือ ในแง่ สังคม เป็นการแก้ปัญหาสังคม ในแง่องค์การ จะทำให้องค์การได้ประโยชน์จากบุคลากร และแก่บุคลากรก็จะมีรายรับเพิ่มขึ้น หลักในการให้ประโยชน์ และบริการแก่บุคลากรในองค์การ จะต้องยึดหลัก 6 ประการ คือ ตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง ตอบสนองความต้องการส่วนใหญ่ของพนักงาน มีขอบเขตกว้างขวางกับทุกคน มีแบบอย่างอันเดียวกันสำหรับทุกคน ยึดถือหลักความเสมอภาค และตั้งอยู่บนหลักของความสะดวก (เสนาะ ดีเบาว์. 2534: 269)

สวัสดิการ สามารถแบ่งประเภทตามลักษณะการจัดสวัสดิการ ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

- 1) สวัสดิการ ของข้าราชการตามกฎหมาย
- 2) สวัสดิการ ของข้าราชการตามระเบียบ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในส่วนราชการ
- 3) สิทธิประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ

มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) สวัสดิการ ของข้าราชการตามกฎหมาย เป็นสวัสดิการทั่วไปที่ข้าราชการทุกคนมีสิทธิได้รับ โดยทั่วถึงกัน ได้แก่

1.1) สวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร ข้าราชการมีสิทธิ ได้รับเงินช่วยเหลือบุตร เป็นรายเดือน สำหรับบุตรคนที่ 1 ถึง คนที่ 3 รวมทั้งบุตรแฝดคนที่ 3 ด้วย โดยได้รับ เดือนละ 50 บาท ต่อบุตร 1 คน แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม บุตร ซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจ การปกครองของตน บุตร ซึ่งมีอายุเกิน 18 ปี บริบูรณ์ หรือบุตรที่บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส

1.2) สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ข้าราชการ รวมทั้ง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร ที่ชอบด้วยกฎหมายที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

1.3) สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ข้าราชการมีสิทธิ ได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร คนที่ 1 ถึง คนที่ 3 รวมทั้งบุตรแฝด ด้วย บุตรต้องอายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี ในกรณีที่บุตรคนหนึ่งตายลงก่อนอายุครบ 25 ปี บริบูรณ์ ให้นับบุตรลำดับถัดไปแทน

1.4) เงินเบี้ยกนดาร์ จ่ายสำหรับข้าราชการ ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในท้องที่กนดาร์ และโรงเรียนกนดาร์ ซึ่งได้แก่ท้องที่ทางคมนาคมไม่สะดวก ไม่มีรถยนต์ หรือรถยนต์โดยสารไปมาตลอดปี มีโรคภัยไข้เจ็บชุกชุม โดยให้ได้รับสวัสดิการนี้ได้ในอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือน หรือ ค่าจ้าง แต่ต้องไม่น้อยกว่า 200 บาท

1.5) เงินค่าเช่าบ้านข้าราชการ ทางราชการให้ข้าราชการมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. 2527

2) สวัสดิการของข้าราชการตามระเบียบว่าด้วย การจัดสวัสดิการในส่วนราชการ

ซึ่งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในส่วนราชการ พ.ศ.2530

กำหนดให้มีในกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1) การออมทรัพย์
- 2.2) การให้กู้ยืม
- 2.3) การเคหะสงเคราะห์
- 2.4) การสงเคราะห์ข้าราชการ
- 2.5) การฌาปนกิจ
- 2.6) การกีฬา และนันทนาการ
- 2.7) ร้านสวัสดิการ
- 2.8) กิจกรรมอื่นๆที่คณะกรรมการเห็นสมควร

สวัสดิการดังกล่าวเป็นสวัสดิการที่กรมเจ้าสังกัด หรือจังหวัด จะต้องดำเนินการจัดขึ้นนอกเหนือจากสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลที่ทางราชการให้แก่ข้าราชการอยู่แล้ว ทั้งนี้ได้หมายความว่า จะต้องดำเนินการให้มีสวัสดิการทุกประเภทในขณะเดียวกัน ส่วนจะดำเนินการจัดให้มีประเภทใดๆ นั้นขึ้นอยู่กับความพร้อม และการเห็นสมควรจะจัดตามกำลังความสามารถ ของส่วนราชการนั้น ๆ

3) สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลข้าราชการ สวัสดิการในลักษณะนี้ มีทั้งประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการได้รับระหว่างอยู่ในราชการ และออกจากราชการไปแล้ว

3.1) การลา ข้าราชการสามารถลาได้ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2520 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2525 ได้แบ่งการลา ออกเป็น 8 ประเภท คือ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อนประจำปี การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ การลาเข้ารับการระดมพล รับการทดลอง ความพร้อมพร้อม หรือเข้ารับการตรวจเลือกเข้ารับราชการทหาร การลาไปศึกษา ฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย การลาไปต่างประเทศ

3.2) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นเครื่องประดับเกียรติยศ ซึ่งพระมหากษัตริย์ พระราชทานแก่ ผู้กระทำความดีความชอบแก่ประเทศชาติ การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ กระทรวงเจ้าสังกัดจะเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.3) เงินช่วยเหลือค่าจัดการศพข้าราชการที่เสียชีวิตระหว่างรับราชการ หรือผู้รับบำนาญเสียชีวิต ทางราชการจะจ่ายเงินช่วยเหลือค่าจัดการศพตามอัตราที่ทางราชการกำหนด คือ ข้าราชการ จ่าย 3 เท่าของเงินเดือน และผู้รับบำนาญจ่าย 1 เท่าของเงินเดือน

3.4) เงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง ข้าราชการ หรือลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงพิการ เสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งไป เพราะเหตุปฏิบัติราชการหรือถูกประทุษร้าย เพราะกระทำตามหน้าที่ แต่ยังสามารถรับราชการได้ โดยได้รับเงินทำขวัญตามอัตราที่ทางราชการกำหนด

3.5) เงินบำเหน็จ บำนาญ เป็นประโยชน์แก่กุล ที่รัฐจัดให้เมื่อพ้นจากราชการแล้ว บำเหน็จหมายถึง เงินตอบแทนความดีความชอบที่รับราชการมาซึ่งจ่ายให้ครั้งเดียว บำนาญหมายถึง เงินตอบแทนความดีความชอบที่ทางราชการจ่ายให้เป็นรายเดือน

จึงสรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการ ให้แก่บุคลากร ตามความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจในงาน ช่วยสร้างเสริมขวัญ และความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังที่ เสถียร เหลืองอร่าม (2536:171 -173) ได้กล่าวว่า การจัดสวัสดิการที่ดี จัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ มีวันหยุดพิเศษ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร จะช่วยทำให้เกิดความอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย เพื่อเป็นการสร้างขวัญ ทำให้เกิดความรู้สึกภักดี ในทางตรงกันข้าม การไม่มีสวัสดิการ ย่อมทำให้ผู้ทำงานเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

2.8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

2.8.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

บุชานัน (Buchanan II.1974 :533-534) ศึกษาพบว่า รายได้ ผลประโยชน์ ความสะดวกสบายในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.8.2.2 งานวิจัยในประเทศ

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 64) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กล่าวว่าพนักงานเมื่อทำงานอยู่จนมีอายุมากสวัสดิการก็จะได้มากขึ้นด้วย ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วย

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 820) ได้ทำการศึกษาดัชนีแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินเดือนประจำ อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มนตรา สัตถาผล (2541 : 49) ศึกษาปัญหาการขาดแคลนกำลังพล ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนไม่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผลักดันสำคัญ ที่ทำให้มีการย้ายออกจากสังกัดตำรวจตระเวนชายแดน

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน

2.9.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ตามแนวทฤษฎีแรงจูงใจเป็นการศึกษากระบวนการที่เกิดจากตัวบุคคล ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลประกอบด้วย ดังที่ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม หรือทฤษฎีการหยั่งรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา และคณะ กล่าวว่าไว้ว่า การศึกษาพฤติกรรมของบุคคล จำเป็นต้องศึกษาสภาพแวดล้อมด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมาศึกษาประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ดังที่ พอร์เตอร์ และ สเตียร์ (Porter and Steer . 1983 : 364) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม เป็นตัวแปร สำคัญ ในการศึกษาขององค์กรของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่กำหนดพฤติกรรม ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้มีผู้สนใจศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานหลายท่าน และให้ ความหมายไว้ ดังนี้

ยูเนสโก (UNESCO) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่เป็น ธรรมชาติ และ สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น รวมทั้งสิ่งแวดล้อมทางสังคมมนุษย์ด้วย (อ้างมาจาก วินัย วิรวัฒนานนท์ . 2530 : 1)

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539 : 8) สรุปไว้ว่า สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง ทุกสิ่ง ทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต ทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และที่มนุษย์ สร้างขึ้น ทั้งที่มองเห็นได้ และไม่สามารถมองเห็นได้ อันจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน หรือเอื้อ อำนวยต่อการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร เพื่อให้งาน ดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และสัมพันธภาพ ระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน หากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ย่อมจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย ดังที่เซง (Cheng .1990 : 3424-A) ได้ทำการศึกษา พบว่า สิ่งแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกง ซึ่งสอดคล้องกับ สมถวิล แก้วปลั่ง (2542 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับ สิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.9.1.1 ความสำคัญของสภาพแวดล้อม

บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg . 1980 : 367) กล่าวว่าสิ่งแวดล้อมในองค์กร มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร เพราะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ต่อองค์ ประกอบต่างๆ ขององค์กรที่จะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร

เฮลล์ลีเกล และสโลคัม (Hellriegel and Slocum . 1974 : 485 – 486) แสดงความคิดเห็นว่า นักบริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพราะสิ่งแวดล้อมในการทำงานจะช่วย ให้ นักบริหารวางแผนที่จะปรับเปลี่ยนได้ดีขึ้น นอกจากนี้ ถ้าหากมีการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม ที่สนอง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายได้เร็วขึ้น

โซคดี รักทอง (2531 : 171) กล่าวว่า อุปกรณ์ซึ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จะใช้ใน สำนักงาน บุคคลมีความรู้เหมาะสมกับงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และสะดวกที่จะนำ มาใช้ ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน และมีความผูกพันต่อหน่วยงาน ได้แก่

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539 : 8) สรุปไว้ว่า สิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติ และ พฤติกรรมในการทำงานกล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่

แล้วเขาจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถจนทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

2.9.1.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) เป็นสภาพทางวัตถุที่มักมองเห็นได้ โดยไม่ต้องอาศัยเครื่องมือมากนัก ได้แก่ สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ แสง อุณหภูมิ เสียง และกระบวนการในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบ กระตุ้นต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้นุคคลได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และลดอุบัติเหตุได้อย่างดี (เสนาะ ตีเขารว.2526 : 344) การจัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพราะจะทำให้บุคคลรู้สึกว่ ไม่ต้องมีชีวิตหวาดระแวง วิดกกังวล ต่อการเสี่ยงอันตรายต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสมจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่

1) การจัดบริเวณ และ ความงามของบริเวณ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี และสวยงาม มีผลต่อจิตใจของผู้อยู่อาศัย ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน และ ยังสามารถจะลดปัญหา และความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้

2) อุณหภูมิ สิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขสบายทางร่างกาย ปัจจัยที่เกี่ยวกับอุณหภูมิ และความชื้นในอากาศ ในปัจจุบันเราสามารถปรับระดับความร้อนหนาวภายในอาคารได้ ตามที่เราต้องการ ทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ และไม่ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

3) แสง สี เสียง การมองเห็น ต้องให้พอเหมาะกับสภาพทำงาน ต้องให้ทั้งประโยชน์ใช้สอย ประหยัด และมีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงาน (วลัยกัา สวัสดิ์นฤเดช. 2539 : 16)

นอกจากนี้ องค์การควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (โชคดี รักทอง. 2531 : 171 - 174) ได้เสนอแนะปัจจัยที่จะทำให้นุคคล เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อหน่วยงาน ได้แก่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในสำนักงาน บุคลากรมีความรู้เหมาะสมกับงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้ ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ช่วยเสริมสร้าง ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การในการศึกษาครั้งนี้ จำแนก สภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็น

1) **สถานที่ทำงาน** ได้แก่การถ่ายเทอากาศในห้องทำงาน ขนาดของสถานที่ทำงาน เมื่อเทียบกับปริมาณของบุคลากร ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดวางสิ่งของในที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดในที่ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวน เช่น เสียง กลิ่น ฝุ่นละออง เป็นต้น

2) **วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน** หมายถึง ปริมาณ คุณภาพการใช้งาน ความทันสมัยของวัสดุ และอุปกรณ์สำนักงาน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษ และ อื่น ๆ

2.9.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน

2.9.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เซง (Cheng. 1990 : 3424-A) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกง แตกต่างกันไปตามสิ่งแวดล้อมขององค์การ

ฟอร์ทอฟ (Fjortoft. 1993 : 26) ทำการวิจัยปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อคณะ ในมหาวิทยาลัย ของรัฐอิลลินอยส์ ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมาเซอร์ (Mauser. 1994 : 1395) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะทางกายภาพในการทำงานของอาจารย์กับความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.9.2.2 งานวิจัยในประเทศ

อังคณา โกสิยสวัสดิ์ (2534: 86) ศึกษาความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.10 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

2.10.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่สามารถปฏิบัติงานโดยลำพังได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ จากผู้ร่วมงาน ในระดับต่าง ๆ ขององค์การ ตั้งแต่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลจึงต้องพยายามสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ ด้วยการให้ความสนับสนุน ช่วยเหลือ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ที่เกี่ยวข้อง การมีสัมพันธภาพที่ดีจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์การจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง

ศาสตราจารย์อาร์เธอร์ (Arthur Niederhoffer) กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารของตำรวจ มีลักษณะค่อนข้างจะเผด็จการ (authoritarianism) สังเกตได้ว่าตำรวจนั้นปฏิบัติงานอยู่ในเครื่องแบบ มีการถือความศักดิ์สิทธิ์ ของคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา การแสดงความเคารพ และลักษณะอื่น ๆ คล้าย หรือก็ทหาร การประพฤติปฏิบัติก็สอดคล้องแสดงถึง ความอยู่ในวินัยที่เข้มข้น ตำรวจนั้นจะถูกล้อมกรอบด้วยระเบียบวินัย การปฏิบัติงานที่เต็มไปด้วยพิธีรีตอง จะเห็นวาระระเบียบวิธีการตลอดจนวินัยและคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการวางตัว และปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเป็นอย่างมาก ดังนั้นลักษณะท่าที บทบาท และผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานจึงมีส่วนสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน เพราะผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนสิ่งที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน องค์การ กับผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นตัวการในการทำงาน และการประพฤติของตน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญ และความสำเร็จของการทำงาน (จุฬาร หอมจันทร์. 2535:42)

อรุณ รักธรรม (2527 : 85 – 86) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน นับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้เราก้าวหน้า บางครั้งผู้บังคับบัญชาอาจสอบถามข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับ

ตัวเราจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา จะนำเอาข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการพิจารณา ในการมอบหมายงาน ฉะนั้นการที่มีทัศนคติที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง แม้เราจะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเท่าไรก็ตาม ถ้าหากปราศจากความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเสียแล้ว การทำงานก็ไม่บรรลุจุดประสงค์ ดังนั้นเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นกำลังสำคัญของเรา ที่จะต้องให้ความสนใจ ผู้บังคับบัญชาที่ดีจึงไม่เบียดบังผลประโยชน์ หรือความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่กลับส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้า ในการเลื่อนเงินเดือน และตำแหน่ง

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 23) กล่าวไว้ว่า ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีการเปลี่ยนงานจะลดลง แต่ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี การเปลี่ยนงานจะสูงขึ้น ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อชีวิตการทำงานของบุคคล เป็นแหล่งของการสนับสนุน การช่วยเหลือ การให้คำแนะนำและคำปลอบโยนได้ หากบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมเกิดความสุขในการทำงาน ส่วนสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดความเครียด ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้งานขาดคุณภาพได้ในที่สุด

ดังนั้นการปฏิบัติงานของบุคคลจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่หน่วยงานต้องการได้นั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถของบุคลากรแล้ว ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้เกิดความร่วมมือระหว่าง ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และการขอย้ายงานลดลงได้

ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในที่ทำงานหมายถึง พฤติกรรมของตำรวจตระเวนชายแดน กับบุคคลที่เกี่ยวข้องในระหว่างเวลาปฏิบัติงานที่ปฏิบัติต่อกันซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย สร้างความรู้สึกที่อบอุ่น มิตรไมตรี มีความสามัคคี โดยแบ่ง สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงานเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1) สัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา
- 1) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 2) สัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.10.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

2.10.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เชลตอน (Sheldon.1974 :149) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ระดับปริญญาเอก พบว่า การเกี่ยวข้องทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

บราวน์ (Brown.1978 : 2384-A) ทำการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฮิลล์ (Hill.1984 : 94-A) ศึกษาพบว่า เพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อหน่วยงาน

ฟูคามิ และ ลาร์สัน (Fukami and Lason . 1984 : 367 - 371) ทำการศึกษา พบว่า พนักงานขนส่งที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พีแมน (Foeman.988:2977-A) พบว่าการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กริสสัน และดูริค (Glisson and Durick. 1988:61) ศึกษาพบว่าผู้บังคับบัญชา หรือ ความเป็นผู้นำเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในเรื่องความผูกพันของบุคคลในองค์กร

แมทธิว (Mathieu. 1988: 321-325) ศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์กันของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ฮิวสลิด และเดย์ (Huselid and Day . 1991 : 360 - 391) ได้ทำการศึกษา พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน ของพนักงานระดับผู้จัดการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

แอลเลน (Allen.1992: 357 -- 367) ศึกษาเรื่องการสื่อสาร และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.10.2.2 งานวิจัยในประเทศ

ดุสิต น้ำฝน (2529:139) ศึกษาเรื่อง การถ่ายทอดลักษณะการเป็นทหารกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ ศึกษากรณี นักเรียนนายเรืออากาศ พบว่า อิทธิพลกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กร

นภาพิฏ โหมาศวิน (2533:92) ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

อังคณา โกสิยัสวัสดิ์ (2534:บทคัดย่อ) ศึกษา พบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538:171) วิจัยพบว่า การติดต่อสื่อสาร และสัมพันธภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

กาญจนา พูลแก้ว (2541 : 78) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัด กรุงเทพมหานคร ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและการติดต่อสื่อสารไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงาน

3.เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

3.1 ประวัติกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

3.1.1 การจัดตั้ง ตำรวจรักษาดินแดน (รด.) พ.ศ. 2494

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่จัดตั้งขึ้นเมื่อปี 2494 เป็นต้นมา เนื่องมาจากเหตุการณ์ภัยคุกคามของคอมมิวนิสต์ และในอินโดจีนยังมีการรบพุ่งระหว่าง เวียดนามกับฝรั่งเศส อยู่ หากปล่อยปละละเลย ไม่มีการจัดเตรียมการไว้ล่วงหน้า ภัยอาจขยายตัวเข้าสู่ประเทศไทยได้โดยง่าย แต่โดยเหตุที่ประเทศไทย มีข้อผูกพันกับฝรั่งเศส มิให้ตั้งหน่วยทหารในระหว่างจากชายแดน 25 กิโลเมตร จึงยากที่จะใช้กำลังทหารไป

รักษาชายแดนได้ วิธีที่ดีที่สุดคือ การจัดตั้งกำลังกึ่งทหาร เพื่อป้องกันรักษาพื้นที่ชายแดน โดยอาศัยตำรวจเป็นหลัก ซึ่งไม่กระทบกระเทือนสัมพันธไมตรีกับมิตรประเทศ กรมตำรวจ(ในขณะนั้น) จึงทำการจัดตั้งหมวดตำรวจรักษาดินแดนขึ้นเป็นครั้งแรก 22 หมวด ในปี พ.ศ. 2494 เพื่อเข้าเฝ้า จุฑอมุขของทางต่างๆ ตลอดแนวภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออก ซึ่งการจัดตั้งหมวดตำรวจรักษาดินแดนในขณะนั้นยังไม่สมบูรณ์ เป็นการจัดแบบเฉพาะกิจเท่านั้น

3.1.2 การจัดตั้งกองบัญชาการตำรวจรักษาชายแดน (บช.รช.) พ.ศ. 2496

ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2496 สงครามนอกแบบ ได้อุบัติขึ้นในราชอาณาจักรลาว คอมมิวนิสต์ลาวภายใต้การสนับสนุนของเวียดนามเหนือ ได้ทำการรุกรานดินแดน ทางภาคเหนือของลาวอย่างเปิดเผย และมีท่าทีว่าจะขยายตัวมายังประเทศไทยยิ่งขึ้น คณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้กรมตำรวจจัดตั้ง กองบัญชาการตำรวจรักษาชายแดนภาคอีสาน ตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 436/2496 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2496 ในการจัดตั้งครั้งนี้มีภารกิจเพื่อป้องกันรักษาเหตุการณ์ และความสงบตามแนวชายแดนภาคอีสาน และต่อมาตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 1477 / 2497 ลงวันที่ 31 ธันวาคม 2497 ได้ประกาศจัดตั้งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนขึ้น โดยมี พล.ต.อ. เฝ้า ศรียานนท์ อธิบดีกรมตำรวจเป็นผู้บัญชาการ โดยได้รวมตำรวจรักษาดินแดนขึ้นกับ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาโดยตลอด เช่น ในปี พ.ศ. 2515 จอมพล ถนอม กิตติขจร หัวหน้าคณะปฏิวัติได้ประกาศ จัดตั้งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ขึ้น ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 130 ลงวันที่ 22 เมษายน 2515 (ราชกิจจานุเบกษา 2515) และต่อมา เมื่อ 2529 ในสมัยพลเอก เปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการปรับปรุงและขยายหน่วยงาน ในส่วนของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอีกครั้งหนึ่ง ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2529 (ราชกิจจานุเบกษา 2529)ทำให้กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีหน่วยงานและขอบข่ายการปฏิบัติการกิจในพื้นที่ บริเวณชายแดนพื้นที่ทุรกันดาร พื้นที่ห่างไกลคมนาคม และพื้นที่ที่มีปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงครอบคลุมทั่วประเทศ

3.1.3 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนใช้คำย่อว่า บช.ตชด. มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการแพร่ระบาดของยาเสพติด รักษาความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดน และป้องกันปราบปรามการก่อความไม่สงบ พัฒนาช่วยเหลือประชาชน เพื่อความมั่นคงของชาติ ดำเนินการฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนภารกิจของตำรวจตระเวนชายแดน และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และปกครองบังคับบัญชาหน่วยในสังกัด แบ่งส่วนราชการ เป็น 7 กองบังคับการ และ 1 กองกำกับการ ได้แก่

1) กองบังคับการอำนวยการตำรวจตระเวนชายแดน ใช้คำย่อว่า บก.อก.ตชด. มีหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการหลักของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในด้านการบริหารงานบุคคล การข่าว ยุทธการ งบประมาณ การส่งกำลังบำรุง และกิจการพลเรือน ปกครองบังคับบัญชาหน่วยในสังกัด แบ่งส่วนราชการเป็น 5 กองกำกับการ

2) กองบังคับการสนับสนุนตำรวจตระเวนชายแดน ใช้คำย่อว่า บก.สสน.ดชด. มีหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยความสะดวก และปฏิบัติการด้านสวัสดิการ สื่อสาร การพัสดุ การส่งกำลัง การเงิน และการแพทย์ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ปกครองบังคับบัญชาหน่วยในสังกัด แบ่งส่วนราชการเป็น 4 กองกำกับการ และ โรงพยาบาล 1 โรง

3) กองบังคับการฝึกพิเศษ ใช้คำย่อว่า บก.กฝ. มีหน้าที่วางแผนอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน และข้าราชการตำรวจหน่วยอื่นในเรื่องการฝึกพิเศษ ฝึกทบทวน และฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ รวมทั้งการฝึกอบรมให้กับประชาชนให้เป็นไปตามนโยบาย และความต้องการที่กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนกำหนด เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ และสนับสนุนการฝึกอบรมให้แก่ส่วนราชการอื่น ปกครองบังคับบัญชาหน่วยงาน ของหน่วยในสังกัด แบ่งส่วนราชการเป็น 10 กองกำกับการ

4) กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1 – 4 ใช้คำย่อว่า บก.ดชด. ภาค 1 – 4 มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการแพร่ระบาดของยาเสพติด รักษาความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดน และป้องกันปราบปรามการก่อความไม่สงบ พัฒนาและช่วยเหลือประชาชน เพื่อความมั่นคงของชาติ ดำเนินการฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนภารกิจ ของตำรวจตระเวนชายแดน และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดแผน โครงการ นโยบาย หน่วยงาน และ ปกครองบังคับบัญชา ให้หน่วยในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในพื้นที่รับผิดชอบแบ่งส่วนราชการเป็น 5 กองกำกับการ

5) กองกำกับการสนับสนุนทางอากาศตำรวจตระเวนชายแดน ใช้คำย่อว่า กก.สอ.ดชด. มีหน้าที่เป็นกำลังสนับสนุนในการปฏิบัติการสงครามพิเศษ ฝึกอบรม และปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนการยุทธทางอากาศ การยุทธเคลื่อนที่ทางอากาศ การส่งกำลังทางอากาศ ช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางอากาศ และ สนับสนุนการปฏิบัติการพิเศษ ตามคำสั่งของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และ สำนักงานตำรวจแห่งชาติแบ่งออกเป็น 6 แผนก และ 8 กองร้อย

3.1.4 คุณสมบัติของตำรวจตระเวนชายแดน

เริ่มแรกของการก่อตั้งได้กำหนดให้ตำรวจตระเวนชายแดน ต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

- 1) สามารถทำการรบได้อย่างทหาร
 - 2) สามารถป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างตำรวจ
 - 3) สามารถให้บริการช่วยเหลือประชาชน แทน กระทรวง ทบวง กรม ได้อย่างพลเรือน
- คุณลักษณะทั้ง 3 ประการดังกล่าว ได้ถือว่าเป็นคุณสมบัติของตำรวจตระเวนชายแดนตราบเท่าทุกวันนี้

3.1.5 แนวความคิดของรัฐบาล และกรมตำรวจ (ขณะนั้น) ในการจัดตั้งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อ

- 1) เสริมกำลังตำรวจภูธร ในการรักษาความสงบเรียบร้อยตามชายแดน และป้องกันการรุกรานของคอมมิวนิสต์
- 2) ประหยัดการใช้กำลังทหาร ในยามปกติ

- 3) รักษาสัมพันธไมตรีกับประเทศเพื่อนบ้าน
- 4) ฝึกกำลังตำรวจเพื่อทำหน้าที่ คล้ายทหาร และกำลังแบบทหาร
- 5) ฝึกกำลังให้กับประเทศใกล้เคียงในการต่อต้านคอมมิวนิสต์

3.1.6 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งตำรวจตระเวนชายแดน

- 1) เป็นการเตรียมกำลังตำรวจให้พร้อม เพื่อที่จะปฏิบัติการต่อต้านการรบนอกแบบ โดยเฉพาะการรบแบบกองโจร
- 2) เป็นการเตรียมกำลังตำรวจให้พร้อมที่จะสนับสนุน การปฏิบัติการของกองทัพอื่น ๆ ได้ทันที ถ้าสงครามเกิดขึ้น
- 3) ทำการคุ้มครองพื้นที่ของประเทศที่เป็นป่าเขาอยู่ทั่วไป ที่การคมนาคมทุกชนิดเข้าไปไม่ถึง นอกจากการเดินเท้า หรือโดยการส่งลงทางอากาศ
- 4) ทำการปราบปรามโจรผู้ร้าย ที่ใช้รอยต่อของจังหวัด และของประเทศเป็นที่ซุกซ่อนกับการสกัดกั้นการลักลอบลำเลียงของเถื่อน ของหนีภาษี และยาเสพติดให้โทษ
- 5) เมื่อไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อความไม่สงบ ทำการพัฒนาสร้างสรรค์ ให้ประชาชนเกิดการกินดีอยู่ดี

3.1.7 ตำรวจตระเวนชายแดน (ดชด.) 2529

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้เสนอขอปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และความคล่องตัว ในการปฏิบัติงานขจัดความซ้ำซ้อนของงาน มีกำลังพลเพียงพอ ในการปฏิบัติการกิจตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อ 22 กรกฎาคม 2529 และออกเป็นพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2529 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 5 เล่มที่ 103 ตอนที่ 176 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2529 โดยกำหนดให้มีการจัดส่วนราชการกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และแบ่งพื้นที่รับผิดชอบดังนี้

- 1) กองบังคับการอำนวยการตำรวจตระเวนชายแดน มี 5 กองกำกับการ
- 2) กองบังคับการสนับสนุนตำรวจตระเวนชายแดน มี 5 กองกำกับการ
- 3) กองบังคับการฝึกพิเศษ มี 10 กองกำกับการ
- 4) กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 มี 5 กองกำกับการ
- 5) กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 2 มี 5 กองกำกับการ
- 6) กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 3 มี 5 กองกำกับการ
- 7) กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 4 มี 5 กองกำกับการ
- 8) กองกำกับการสนับสนุนทางอากาศตำรวจตระเวนชายแดน มี 6 แผนก 8 กองร้อย

3.1.8 การแบ่งพื้นที่รับผิดชอบ

ให้กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค มีพื้นที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้

- 1) กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 มีเขตอำนาจรับผิดชอบ และเขตพื้นที่ในการปกครองในจังหวัด กรุงเทพมหานคร กาญจนบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท

นครนายก นครปฐม นครบุรี ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา ระยอง ราชบุรี ลพบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม สระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี สระแก้ว อ่างทอง

2) กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 2 มีเขตอำนาจรับผิดชอบ และเขตพื้นที่ ในการปกครองในจังหวัด กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี อุบลราชธานี อำนาจเจริญ

3) กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 3 มีเขตอำนาจรับผิดชอบ และเขตพื้นที่ ในการปกครองในจังหวัด กำแพงเพชร เชียงราย เชียงใหม่ ตาก นครสวรรค์ น่าน พะเยา พิษณุโลก เพชรบูรณ์ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน สุโขทัย อุตรดิตถ์ อุทัยธานี

4) กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 3 มีเขตอำนาจรับผิดชอบ และเขตพื้นที่ ในการปกครองในจังหวัด กระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง ภูเก็ต ยะลา ระนอง สงขลา สตูล สุราษฎร์ธานี

3.2 การกิจของตำรวจตระเวนชายแดน

- 1) รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการแพร่ระบาด ของ ยาเสพติด
- 2) รักษาความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดนและป้องกันปราบปรามการก่อความไม่สงบ
- 3) พัฒนาและช่วยเหลือประชาชน เพื่อความมั่นคงของชาติ
- 4) ดำเนินการฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนภารกิจของตำรวจตระเวนชายแดน และสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ

3.3 การขึ้นในความควบคุมทางยุทธการทางฝ่ายทหาร

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นว่า สถานการณ์ทั้งภายนอกและภายในราชอาณาจักร มีความ จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ฝ่ายทหาร และฝ่ายตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อรักษาความปลอดภัย ของ ราชอาณาจักร การใช้เจ้าหน้าที่ฝ่ายทหาร และฝ่ายตำรวจตระเวนชายแดนปฏิบัติร่วมกัน จำเป็นต้อง มีเอกภาพในการควบคุมสั่งการ จึงให้ตำรวจตระเวนชายแดนขึ้นในความควบคุมทางยุทธการ ของ ฝ่ายทหาร ทั้งนี้ตั้งแต่ วันที่ 1 มิถุนายน 2520 เป็นต้นไปตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ สร 0201/35 สั่ง ณ วันที่ 2 มิถุนายน พุทธศักราช 2520

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ขึ้นในความควบคุมทางยุทธการของกองบัญชาการ ทหารสูงสุด กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค1,2,3,4 ขึ้นควบคุมทางยุทธการกับ กองทัพ ภาคที่ 1,2,3,4 ตามลำดับยกเว้น หน่วยตำรวจตระเวนชายแดน ที่ปฏิบัติการอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ ของกองทัพเรือขึ้นควบคุมทางยุทธการกับกองทัพเรือ การขึ้นควบคุมทางยุทธการ หมายถึง สภาพ การบังคับบัญชาลักษณะหนึ่ง ซึ่งหน่วยควบคุมทางยุทธการมีอำนาจ สั่งการ ปรับกำลังเข้าทำการรบ มอบหมายงาน กำหนดที่หมาย และอำนวยความสะดวก ตามหน้าที่อื่น ๆ ตามความจำเป็น เพื่อให้หน่วยที่ขึ้น

ในการควบคุมทางยุทธการสามารถปฏิบัติงาน จนบรรลุภารกิจที่ได้รับมอบหมาย หน่วยต้นสังกัดเดิม ยังคงปกครองบังคับบัญชา และบริหารงานในสายปกติของหน่วยตำรวจตระเวนชายแดนอยู่เช่นเดิม

การควบคุมทางยุทธการของฝ่ายทหารต่อตำรวจตระเวนชายแดน มุ่งควบคุมเฉพาะภารกิจ ป้องกันราชอาณาจักร และราชบัลลังก์ การรักษาความสงบเรียบร้อยของราชอาณาจักร (เมื่อเกิด สถานการณ์สงคราม หรือวิกฤติการณ์ที่ทหารจำเป็นต้องเข้าควบคุมสถานการณ์) และ การป้องกัน ปราบปรามการก่อความไม่สงบ ส่วนภารกิจอื่น ๆ ของตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจ หน้าที่ตามกฎหมาย และ/ หรือ ที่มีได้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทางยุทธการโดยตรง การควบคุม ให้มีลักษณะประสานงานเป็นหลัก

สำหรับการปฏิบัติในการควบคุมทางยุทธการ ถือปฏิบัติตามข้อตกลงร่วม ระหว่างกลาโหม กับกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การให้ตำรวจตระเวนชายแดน ขึ้นการควบคุมทางยุทธการของฝ่าย ทหาร ลงวันที่ 8 มีนาคม 2522 หรือที่แก้ไขเพิ่มเติม

3.4 พันธกิจของตำรวจตระเวนชายแดนในการป้องกันชายแดน

- 1) ฝ้าตรวจบริเวณสำคัญและรายงานข่าว
- 2) ลาดตระเวนคุ้มกัน และควบคุมภูมิประเทศสำคัญ
- 3) สกัดกันขัดขวาง ตอบโต้ในขั้นต้น ต่อกำลังข้าศึกต่างชาติ และ กำลังไม่ปรากฏ สัญชาติ ในพื้นที่ที่ล่วงล้ำอธิปไตยทางดินแดนของประเทศไทย และ ถ้าไม่สามารถขับไล่ออกไปได้ ให้รั้งหน่วงเข้ามาเป็นขั้น ๆ
- 4) สลายตัวเป็นแนวกำลังข้าศึก ถ้าจำเป็นหรือเมื่อสั่ง เพื่อทำการหาข่าวบ่อนทำลาย ก่อวินาศกรรมต่อกำลังพล อาวุธยุทโธปกรณ์ เส้นทางส่งกำลังบำรุงข้าศึก และสนับสนุน การปฏิบัติ ของกองโจรฝ่ายเรา
- 5) ปฏิบัติตามแผนป้องกันประเทศ เมื่อเกิดภาวะสงคราม

3.5 ขีดความสามารถและขีดจำกัด

3.5.1 ขีดความสามารถ

เนื่องจากตำรวจตระเวนชายแดน ได้ถูกจัดตั้งขึ้นให้มีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ สามารถทำการรบนอกแบบ ได้ทุกรูปแบบทั้งภายในและภายนอกประเทศ สามารถปฏิบัติหน้าที่ของ ตำรวจทั่วไป และสามารถพัฒนาช่วยเหลือ ประชาชน เพื่อความมั่นคงของชาติ จึงมีลักษณะผสมผสานระหว่างความเป็น พลเรือน ตำรวจ และทหาร เข้าด้วยกัน จึงสามารถดำเนินการจับกุม และปราบปรามอาชญากรรม ได้เช่นเดียวกับตำรวจทั่วไป สามารถปฏิบัติการรบนอกแบบ โดยเฉพาะการรบแบบกองโจร ป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ดำเนินการด้านการข่าว และการพัฒนาช่วยเหลือประชาชน เพื่อความมั่นคงของชาติ การบรรเทาภัย การดำเนินการฝึกอบรม หลักสูตรการต่อต้านการปราบปรามการก่อความไม่สงบ ให้กับตำรวจหน่วยอื่น ๆ ปฏิบัติการ รบภายใต้การควบคุมของฝ่ายทหาร แปรสภาพเป็นตำรวจสนาม ได้ทันทีเมื่อสงครามเกิดขึ้น

3.5.2 ขีดจำกัด

- 1) ไม่สามารถทำการรบบแบบกองทัพประจำ ถ้าไม่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมอย่างเพียงพอ
- 2) ระบบและวิธีการส่งกำลังบำรุง ตามวิธีของกรมตำรวจที่เหมาะสมกับการปฏิบัติในภาวะปกติ
- 3) อาวุธยุทโธปกรณ์ มีอาวุธประจำกายเป็นหลักอาวุธประจำหน่วย เครื่องมือสื่อสารและยานพาหนะมีจำนวนจำกัด
- 4) ไม่สามารถทดแทนกำลังพล ได้ทันทีเมื่อเกิดการสูญเสีย

3.6 หลักนิยมในการใช้กำลัง

- 1) หน่วยระดับหมวดสามารถปฏิบัติการเป็นอิสระได้ถ้ามอบภารกิจและพื้นที่อย่างเหมาะสม ไม่แยกกำลังออกปฏิบัติการตามลำพัง
- 2) กองร้อยเป็นหน่วยหลักในการดำเนินกลยุทธ์ และปฏิบัติงานการเมือง
- 3) การมอบภารกิจ ควบคู่กับพื้นที่ปฏิบัติการ

3.7 จุดหมายปลายทาง

สร้างตำรวจตระเวนชายแดนให้มีเกียรติศักดิ์ และมีประสิทธิภาพในการรักษาความมั่นคงของชาติ และพิทักษ์รักษาประชาชน ให้เกิดความสงบสันติสุข ในขอบเขตภารกิจ และพื้นที่รับผิดชอบ

3.8 อุดมการณ์

- 1) เกิดทุน และดำรงไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเอกลักษณ์ของความเป็นไทย รักษาไว้ซึ่งระบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ เป็นองค์พระประมุข
- 2) การดำรงอยู่ของชาติ และความผาสุกของประชาชน อยู่เหนือชีวิต และ ความยากลำบากของตำรวจตระเวนชายแดน

3) ตำรวจตระเวนชายแดนทุกคนจะต้องมีความเป็นอยู่เรียบง่าย ประหยัด ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม รับผิดชอบต่อประชาชน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และสามารถพึ่งตนเองได้

3.9 ผลงานสำคัญ

เพื่อให้การปฏิบัติงาน ของตำรวจตระเวนชายแดน ได้บรรลุผลตามภารกิจและจุดหมายปลายทาง จึงกำหนดงานสำคัญขึ้นถือปฏิบัติ 6 ประการ คือ

- 1) งานป้องกัน และรักษาสถานการณ์ชายแดน
- 2) งานป้องกัน และปราบปรามการก่อความไม่สงบ
- 3) งานป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมสำคัญ ที่มีผลกระทบกระเทือนความมั่นคงของชาติ
- 4) งานพัฒนาและช่วยเหลือประชาชน
- 5) งานมวลชนสัมพันธ์
- 6) งานการพัฒนาการบริหาร

3.10 นโยบายในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน

เพื่อให้การดำเนินงาน ของตำรวจตระเวนชายแดน ตอบสนองและสอดคล้องต่อแนวนโยบาย ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แนวนโยบายของรัฐบาล กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จึงได้ กำหนดนโยบายของกองบัญชาการขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ และบริหารงานของหน่วย โดย จำแนกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ นโยบายทั่วไป และนโยบายเฉพาะ ดังนี้

3.10.1 นโยบายทั่วไป

1) พื้นที่การปฏิบัติงาน ของตำรวจตระเวนชายแดน มุ่งเน้นให้ความสำคัญแก่ พื้นที่ บริเวณแนวชายแดน และพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง ที่ได้รับแบ่งมอบจากหน่วยควบคุมทาง ยุทธการเป็นหลัก

2) กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยงานหลัก ในการสร้างความเป็นปึกแผ่น มั่นคงให้เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อยังประโยชน์สูงสุดให้แก่ประชาชน และความมั่นคงของชาติ

3) ใช้ระบบแผนงาน และโครงการเป็นหลักในการบริหาร และปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทุกระดับในกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

4) ใช้งานประชาสัมพันธ์ งานชุมชน และมวลชนสัมพันธ์ เป็นเครื่องมือสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนอย่างกว้างขวาง ในทุกภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

5) พัฒนาระบบข้อมูลของทุกงานทุกภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบในทุกระดับหน่วย

3.10.2 นโยบายเฉพาะ

3.10.2.1 นโยบายในการรักษาความมั่นคงภายใน

1) พัฒนาประสิทธิภาพของตำรวจตระเวนชายแดนในการหาข่าว เฝ้าตรวจ สกัดกั้น และ ต่อต้านการแทรกซึมบ่อนทำลาย ของหน่วยกำลังฝ่ายตรงข้ามที่เคลื่อนไหว หรือปฏิบัติการรุกล้ำ อธิปไตยของชาติในบริเวณแนวชายแดน ในกรณีที่หากสถานการณ์อยู่ในสภาวะปกติ จะต้องเร่งสร้าง ความเป็นปึกแผ่นมั่นคงให้แก่ประชาชนในบริเวณแนวชายแดน พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ ประชาชน สำหรับการเตรียมพร้อมในการต่อสู้แบบฉับพลัน และการทำการรบนอกแบบ ตามที่ได้ รับมอบหมายจากหน่วยควบคุมทางยุทธการ

2) ในการต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์ และกลุ่มผู้ก่อการร้ายอื่น ๆ ในชั้นถาวรยังคง ยึดถือนโยบายตามคำสั่ง สำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 66/2523 , 55/2524, 65/2525 และ 47/ 2529 ซึ่งครอบคลุมแนวทางการปฏิบัติทุกเรื่อง ได้อย่างเหมาะสมในทุกขั้นตอนของสถานการณ์ โดยต้อง มุ่งเน้นการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

3) พัฒนาขีดความสามารถ และความพร้อม ของตำรวจตระเวนชายแดนในการต่อต้าน การก่อการร้ายในเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการก่อการร้ายสากล การก่อวินาศกรรม และการควบคุม ฝูงชน

4) ดำเนินการต่อชาวเขา ชนกลุ่มน้อย ผู้อพยพ และผู้หลบหนีเข้าเมืองตามนโยบายของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ/หรือหน่วยงาน หรือองค์กร ที่รัฐบาลมอบหมายให้สั่งการต่อตำรวจ ตระเวนชายแดน

3.10.2.2 นโยบายการรักษาความสงบเรียบร้อย

- 1) ป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท และแหล่งผลิตอาวุธปืนเถื่อนอย่างจริงจังต่อเนื่อง
- 2) ดำเนินมาตรการอย่างเฉียบขาด ในการทำลายแหล่งเพาะปลูกพืชเสพติด แหล่งผลิตสารเสพติด ตลอดจนการป้องกันปราบปรามการค้าสารเสพติดทุกชนิด
- 3) ป้องกัน และ ปราบปรามอาชญากรรมสำคัญ ที่มีผลกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ โดยเฉพาะการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การลักลอบค้าสินค้าหลบหนีภาษีศุลกากร และการลักลอบเข้าเมือง การกระทำความผิดเกี่ยวกับแร่
- 4) สนับสนุน และให้ความร่วมมือกับตำรวจหน่วยอื่นอย่างเต็มที่ ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการให้ความคุ้มครองนักท่องเที่ยว
- 5) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้แก่ประชาชน ในการป้องกันอาชญากรรม และอุบัติเหตุ

3.10.2.3 นโยบายการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อเสริมความมั่นคง

- 1) ดำเนินการพัฒนาชนบท ตามนโยบายการพัฒนาชนบทแห่งชาติ ในระบบการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช.)
- 2) ดำเนินการสนับสนุนงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างคุณธรรม และ ความสามารถในการพึ่งตนเองให้แก่ประชาชน
- 3) ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ประสบภัยธรรมชาติ ในพื้นที่ที่ได้รับทราบ ว่ามีภัยเกิดขึ้น
- 4) ระดมทรัพยากรของหน่วยอย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน ตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

3.10.2.4 นโยบายชุมชนและมวลชนสัมพันธ์

- 1) พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์ให้สามารถนำมาใช้อย่างได้ผลจริงจัง ในการสร้างความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีของประชาชนต่อตำรวจตระเวนชายแดน
- 2) พัฒนาเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ ให้แก่ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนอย่างกว้างขวาง
- 3) พัฒนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอุดมการประชาธิปไตย แก่ประชาชน และองค์กรประชาชน เพื่อยึดมั่นในหลักการประชาธิปไตย และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ดำเนินการพัฒนาเด็กเยาวชนให้มีคุณภาพ มีค่านิยมด้านจริยธรรม ศาสนธรรม และ ยึดมั่นในอุดมการณ์ประชาธิปไตย
- 4) ใช้งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม

3.10.2.5 นโยบายการบริการ

1) ใช้ระบบคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรมในการบริหารงานบุคคล เสริมสร้างและบำรุงรักษาขวัญในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะสวัสดิการ และสิทธิพึงได้ ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนอย่างทั่วถึง

2) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นผู้มีอุดมการณ์ มีความรู้ มีความสามารถ ความเสียสละ และมีคุณธรรม และมีจิตสำนึกในการรับใช้สังคม ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กับให้รักศักดิ์ศรี และเกียรติของตำรวจตระเวนชายแดน

3) ยึดหลักประกันบนพื้นฐานของความจำเป็น ความเหมาะสม และความคุ้มค่าของแผนงาน และโครงการในการบริหารงานงบประมาณ

4) บริหารพัสดุให้ตรงตามต้องการ และทันเวลาที่ต้องการของหน่วย

5) ถืออัตราการจัดยุทธโศปกรณ์ เป็นหลักในการจัดหน่วย และ พัฒนาระบบวิธีการปฏิบัติให้รวดเร็ว ไม่ซ้ำซ้อน ตลอดจนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3.11 สรุป

ตำรวจตระเวนชายแดนเป็นกำลังหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการรักษาความมั่นคงภายใน และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดน และเป็นกำลังกึ่งทหารของชาติในการปฏิบัติงาน ตามแผนงานการต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์ และสังกัดกันตามแนวชายแดน โดยขึ้นการควบคุมทางยุทธการกับฝ่ายทหาร

ตำรวจตระเวนชายแดนมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือสามารถทำการรบนอกแบบทุกรูปแบบได้ทั้งภายใน และภายนอกประเทศ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมสามารถพัฒนา และช่วยเหลือประชาชนตามแผนการพัฒนาชนบทของชาติ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนขึ้นการควบคุมทางยุทธการกับกองบัญชาการทหารสูงสุด กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค ขึ้นการควบคุมทางยุทธการกับกองทัพบกแม่ทัพภาค ในฐานะผู้อำนวยการป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ภาค จะกำหนดแผนงาน การปฏิบัติในการต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์ให้กับกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค โดยมอบหมายให้ปฏิบัติใน 2 ลักษณะ คือการส่งมอบกำลังตำรวจตระเวนชายในพื้นที่ให้กับหน่วยควบคุมทางยุทธการ ซึ่ง กอ.รมน. ภาค จัดตั้งขึ้น หรือมอบภารกิจ และพื้นที่ให้ตำรวจตระเวนชายแดน ดำเนินการภายใต้การควบคุม ของหน่วยควบคุมทางยุทธการ ซึ่งในลักษณะหลังนี้นับว่าเป็นผลดี และทำให้ตำรวจตระเวนชาย มีความคล่องตัวในการปฏิบัติสูง นอกจากนั้นแม่ทัพภาคกำหนดให้ตำรวจตระเวนชายบางส่วน บางพื้นที่ เข้าเป็นกำลังในการป้องกันประเทศอีกด้วย

ในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของตัวบุคคล เน้นการสร้างอุดมการณ์ ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามแผนงาน การพูดในที่ชุมชน เพื่อผลในการทำงานมวลชนสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นครูฝึกทางทหารเพื่อสามารถฝึกอบรมประชาชนและออกคำสั่ง เมื่อเข้าปฏิบัติงานอย่างได้ผล หรือกล่าวโดยสรุปคือ พัฒนาให้ตำรวจตระเวนชาย ทุกนาย คิดเป็น พูดเป็น ทำเป็น และสั่งการเป็นนั่นเองโดยมีกองบังคับการฝึกพิเศษเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติ นอกจากนั้นกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนได้จัดตั้งศูนย์มวลชนสัมพันธ์ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ขึ้น

รับผิดชอบในการทำงานมวลชน ของตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อกำหนดนโยบาย และพัฒนาประสิทธิภาพกำลังพลในการทำงานมวลชน

ในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพหน่วย เน้น ที่กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน ให้สามารถเป็นศูนย์ยุทธการ และการข่าว ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจตระเวนชายแดน ศูนย์พัฒนาช่วยเหลือประชาชน และศูนย์พักพิงกำลังพล ในด้านหมวดตำรวจตระเวนชายแดน พัฒนาประสิทธิภาพให้สามารถทำงานได้ทั้งด้านการเมือง การพัฒนา และการทหารได้อย่างอิสระ

ในด้านการปฏิบัติ แผนงานต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ของแต่ละพื้นที่ พื้นที่ใดไม่มีสถานการณ์ด้านการสู้รบ จะต้องเน้นหนักงานด้านการเมือง และการพัฒนา พื้นที่ใดสถานการณ์ด้านการสู้รบไม่รุนแรง จะต้องดำเนินการด้านการเมือง การพัฒนาและการทหารควบคู่กันไป ส่วนในพื้นที่ที่มีสถานการณ์สู้รบรุนแรง จะต้องดำเนินการทางด้านการทหาร เพื่อคลี่คลายสถานการณ์การสู้รบให้เบาบางลง แล้วจึงใช้งานด้านการเมือง และการพัฒนาเข้าขยายผล

การรักษาความปลอดภัยตามแนวชายแดน งานด้านการทหาร มุ่งกระทำต่อกองกำลังต่างชาติ ที่คุกคามต่อเอกราชอธิปไตย และระบอบการปกครองของประเทศ และคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเป็นสำคัญ ส่วนการรักษาความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดนนั้น ต้องดำเนินการด้านการเมือง และการพัฒนาต่อประชาชนในพื้นที่หลัก

เมื่อสถานการณ์สงครามเกิดขึ้นตำรวจตระเวนชายแดน แปรสภาพเป็นตำรวจสนาม ปฏิบัติตามแผนป้องกันราชอาณาจักรตามที่ฝ่ายทหารกำหนดได้

3.12 โครงสร้างการจัดหน่วยของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (บช.ตชด.) มีโครงสร้างการจัดหน่วย แบ่งออกเป็น 7 กองบังคับการ และ 1 กองกำกับการ ได้แก่

1.กองบังคับการอำนวยการตำรวจตระเวนชายแดน (บก.อก.ตชด.) มีหน่วยงานในสังกัด แบ่งเป็น 5 กองกำกับการ (กก. 1 - 5 บก.อก.ตชด.)

2.กองบังคับการสนับสนุนตำรวจตระเวนชายแดน (บก.สสน.ตชด.) มีหน่วยงานในสังกัด แบ่งเป็น 4 กองกำกับการ (กก.1- 4 บก.สสน.ตชด.) และ 1 โรงพยาบาล

3. กองบังคับการฝึกพิเศษ (บก.กฝ.) มีหน่วยงานในสังกัด แบ่งเป็น กองกำกับการอำนวยการ กองบังคับการฝึกพิเศษ (กก.อก.บก.กฝ.) และ 9 กองกำกับการ (กก.1-9 บก.กฝ.)

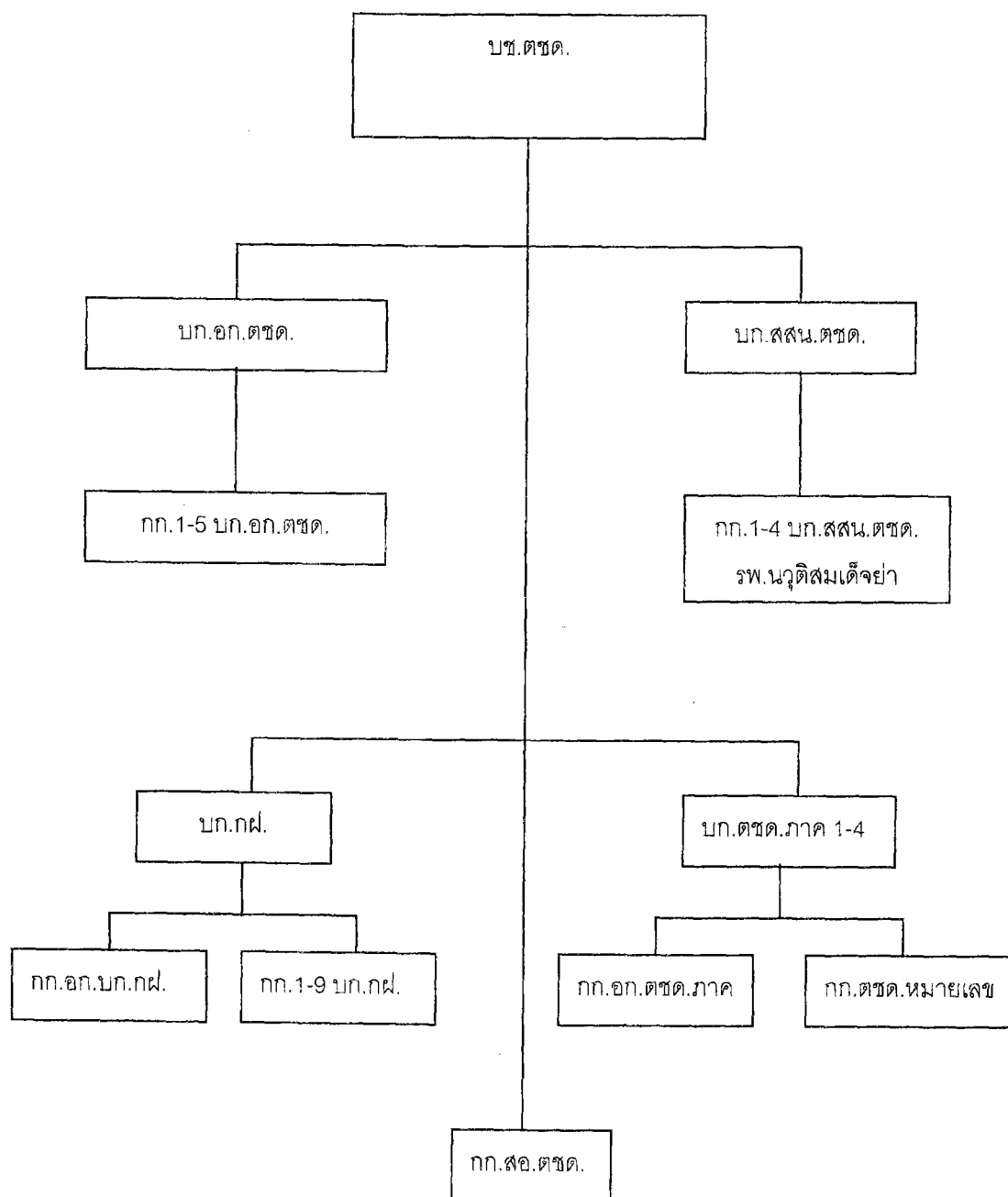
4. กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 – 4 มี (บก.ตชด. ภาค 1 - 4) มีหน่วยงานในสังกัดแบ่งเป็น กองกำกับการอำนวยการ ภาค (กก.อก.ตชด. ภาค) และกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน หมายเลข (กก.ตชด. หมายเลข)

5. กองกำกับการสนับสนุนทางอากาศตำรวจตระเวนชายแดน (กก.สอ.ตชด.)

หน่วยงานที่ตั้งอยู่ในกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง ได้แก่

กองบังคับการอำนวยการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุนตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการอำนวยการกองบังคับการฝึกพิเศษ

หน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 1 - 4 กองกำกับการ 1-9กองบังคับการฝึกพิเศษ กองกำกับการสนับสนุนทางอากาศตำรวจตระเวนชายแดน ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงโครงสร้างการจัดหน่วยของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในส่วนกลาง ปี พ.ศ. 2544 จำนวน 994 คน เป็นนายตำรวจระดับสัญญาบัตร จำนวน 203 คน และเป็นนายตำรวจระดับประทวน 791 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง ปี พ.ศ. 2544 รวม 300 คน โดยมีค่า ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane . 1967 : 886 - 887) เป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 72 คน และเป็นนายตำรวจชั้นประทวน 228 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีระดับชั้นยศเป็นชั้น (Strata) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. จำแนกตำรวจตระเวนชายแดนตามหน่วยงาน ที่สังกัดในกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง เป็น

- 1.1 สำนักงานผู้บัญชาการ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (สง. ผบช.ตชด.)
- 1.2 สำนักงานผู้บังคับการ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจตระเวนชายแดน
(สง. ผบก.อก.ตชด.)
- 1.3 กองกำกับการ 1 กองบังคับการอำนวยการตำรวจตระเวนชายแดน
(กก.1 บก.อก.ตชด.)
- 1.4 กองกำกับการ 2 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจตระเวนชายแดน
(กก.2 บก.อก.ตชด.)
- 1.5 กองกำกับการ 3 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจตระเวนชายแดน
(กก.3 บก.อก.ตชด.)
- 1.6 กองกำกับการ 4 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจตระเวนชายแดน
(กก.4 บก.อก.ตชด.)
- 1.7 กองกำกับการ 5 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจตระเวนชายแดน
(กก.5 บก.อก.ตชด.)
- 1.8 สำนักงานผู้บังคับการ กองบังคับการสนับสนุนตำรวจตระเวนชายแดน
(สง.ผบก.สสน.ตชด.)
- 1.9 กองกำกับการ 1 กอง บังคับการสนับสนุนตำรวจตระเวนชายแดน
(กก.1 บก.สสน.ตชด.)

1.10 กองกำกับการ 2 กอง บังคับการสนับสนุนตำรวจตระเวนชายแดน

(กก.2 บก.สสน.ตชด.)

1.11 กองกำกับการ 3 กอง บังคับการสนับสนุนตำรวจตระเวนชายแดน

(กก.3 บก.สสน.ตชด.)

1.12 กองกำกับการ 4 กอง บังคับการสนับสนุนตำรวจตระเวนชายแดน

(กก.4 บก.สสน.ตชด.)

1.13 โรงพยาบาลนุติสมเด็จย่า (รพ.นุติสมเด็จย่า)

1.13 กองบังคับการฝึกพิเศษ (บก.กฝ.) และกองกำกับการอำนวยการ กองบังคับการฝึกพิเศษ (กก.อก.บก.กฝ.)

2. แบ่งตำรวจตระเวนชายแดนแต่ละหน่วยงานตามระดับชั้นยศ ออกเป็น นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร และ นายตำรวจชั้นประทวน แล้วสุ่มตัวอย่างแต่ละระดับชั้นยศ ตามจำนวน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน และระดับชั้นยศ

ชื่อหน่วยงาน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	สัญญาบัตร	ประทวน	สัญญาบัตร	ประทวน
1.สง.ผบช.ตชด.	12	31	5	9
2.สง.ผบก.อก.ตชด.	9	22	5	6
3.กก.1 บก.อก.ตชด.	17	103	5	30
4.กก.2 บก.อก.ตชด.	13	41	5	12
5.กก.3 บก.อก.ตชด.	12	32	5	9
6.กก.4 บก.อก.ตชด.	14	38	5	11
7.กก.5 บก.อก.ตชด.	15	47	5	14
8.สง.ผบก.สสน.ตชด.	7	11	5	3
9.กก.1 บก. สสน.ตชด.	16	59	5	17
10.กก.2 บก. สสน.ตชด.	21	83	6	24
11.กก.3 บก. สสน.ตชด.	17	184	5	53
12.กก.4 บก. สสน.ตชด.	11	32	5	9
13. รพ.นุติสมเด็จย่า	17	49	5	14
14. บก.กฝ. และ กก.อก.บก.กฝ.	22	59	6	17
รวม	203	791	72	228

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3 * เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม ข้อมูลด้านส่วนตัวของตำรวจตระเวนชายแดน ได้แก่ ระดับชั้นยศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

- 2.1 ด้าน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- 2.2 ด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.3 ด้าน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล
- 2.4 ด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน
- 2.5 ด้าน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

วิธีการสร้างเครื่องมือ และหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ตัวอย่างของแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านส่วนตัวของท่าน กรุณาทำเครื่องหมาย

✓ ลงใน () เพื่อแสดงข้อมูลของท่านตามความเป็นจริง

1.ระดับชั้นยศ

() ชั้นประทวน

() ชั้นสัญญาบัตร

2.ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดน..... ปี

3.ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4.ตำแหน่ง

() ลูกแถว – ผู้บังคับหมู่

() รองสารวัตร

() สารวัตร – รองผู้กำกับการ

() ผู้กำกับการ – รองผู้บังคับการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

- 2.1 ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- 2.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.3 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 2.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน
- 2.5 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษา नियमศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

2. ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานและด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับ नियमศัพท์เฉพาะ โดยผู้วิจัยศึกษามาจากแนวความคิด ของ นงนุช โรจนเลิศ และ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์

3. ศึกษาหลักเกณฑ์ และการสร้างเครื่องมือ จากตำรา และเอกสารอื่น ๆ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม จำนวน 113 ข้อ แบ่งเป็น ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ จำนวน 14 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานจำนวน 12 ข้อ ด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลจำนวน 19 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน จำนวน 16 ข้อ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน จำนวน 52 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์ณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมชิตา แส่นคำเครือ ตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ ให้สอดคล้องกับ नियमศัพท์เฉพาะ แล้วนำไปปรับปรุงก่อนนำมาใช้

5. นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 113 ข้อไปทดลองใช้ (Try out) กับ ตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง จำนวน 50 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จากนั้น จึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจได้มาเรียงลำดับ จากคะแนนสูงสุดลงมาถึงคะแนนต่ำสุด นำตำรวจตระเวนชายแดนที่อยู่ในกลุ่มคะแนนสูง 25 % และ ตำรวจตระเวนชายแดนที่อยู่ในกลุ่มคะแนนต่ำ 25 % เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายข้อ โดยใช้ t-test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ได้แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 106 ข้อ แบ่งเป็น ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ จำนวน 13 ข้อ ด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 11 ข้อ ด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล จำนวน 18 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่

ทำงาน จำนวน 14 ข้อ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงานจำนวน 50 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.75 – 10.48

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วในข้อ 5. มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .96

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ

ตอนที่ 2.1

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง

ใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านพอสมควร
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน มีบางครั้งที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
00	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญเสมอ					

ตอนที่ 2.2

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง

ใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านพอสมควร
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน มีบางครั้งที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	ท่านมั่นใจว่าความพยายามในการทำงาน อย่างหนักจะทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
00	ท่านมั่นใจว่าความพยายามในการทำงาน อย่างหนักอยู่เสมอ จะทำให้มีโอกาสพัฒนา ศักยภาพในการทำงานของตนเอง					

ตอนที่ 2.3

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง
 ใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านพอสมควร
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน มีบางครั้งที่ไม่
 ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
0	สวัสดิการที่หน่วยจัดให้ในด้านเงินช่วยเหลือ เมื่อท่านหรือครอบครัวเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต มีความเหมาะสม					
00	การดำเนินการด้านสิทธิต่าง ๆ ภายในหน่วยนั้น เป็นไปโดยความสะดวก และรวดเร็ว					

ตอนที่ 2.4

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง

ใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านพอสมควร
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน มีบางครั้งที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ด้านสถานที่ทำงาน					
00	สถานที่ทำงานมีความสะอาด					
000	ด้านวัสดุอุปกรณ์					
	วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน					
00	วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัย					
00						

ตอนที่ 2.5

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง

ใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านพอสมควร
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน มีบางครั้งที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	ด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความ สามารถของท่าน					
00	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ของท่านจัดว่า เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี					
000	ด้านผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการสนับสนุนหรือแนะนำที่ดี จากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
00 00	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อ เสนอแนะของท่านเสมอ					
000 00	ด้านผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนมากยอมรับความรู้ความสามารถ ของท่าน					
000 000	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

1) ข้อความที่มีความหมายด้านบวก ให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2) ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน (วิเชียร เกตุสิงห์.2528 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่3 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยใช้แนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ พอร์ตเตอร์ และคณะ เป็นแนวทางในการศึกษา

3.2 ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยผู้วิจัยศึกษามาจากแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กร ของ ประทุมฤกษ์กลาง

3.3 ศึกษาหลักเกณฑ์ และการสร้างเครื่องมือ จากตำรา และเอกสารอื่น ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 15 ข้อ

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์ณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ ตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำไปปรับปรุงก่อนนำมาใช้

3.5 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 15 ข้อ ไปทดลองใช้(Try out) กับตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง จำนวน 50 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จากนั้น จึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจได้ มาเรียงลำดับจากคะแนนสูงสุดลงมาถึงคะแนนต่ำสุด นำตำรวจตระเวนชายแดนที่อยู่ในกลุ่มคะแนนสูง 25% และ ตำรวจตระเวนชายแดนที่อยู่ในกลุ่มคะแนนต่ำ 25 % เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายข้อ โดยใช้ t-test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปได้แบบสอบถาม ความผูกพัน ต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 15 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.29 - 7.80

3.6 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วในข้อ 3.5 มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .90

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถามความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง

ใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านพอสมควร
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน มีบางครั้งที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้าทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอตลอดมา					
00	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

1) ข้อความที่มีความหมายด้านบวก ให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2) ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย ความผูกพัน ต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

(วิเชียร เกตุสิงห์.2528 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อยู่ในระดับต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่งถึง ผู้บัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัว และแบบสอบถามไปติดต่อขอความร่วมมือจากกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่ตำรวจตระเวนชายแดน และชี้แจง การตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ระหว่าง วันที่ 2 – 31 กรกฎาคม 2544 โดยส่ง แบบสอบถาม จำนวน 300 ฉบับ ได้กลับคืนมา จำนวน 299 ฉบับ

4. ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 292 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.33 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละ ในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

2. หาค่าเฉลี่ย (Mean)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2-3

3. วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4.วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง โดยใช้การวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. สร้างสมการพยากรณ์จากผลการวิเคราะห์ที่ได้ในข้อ 4

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือ ได้แก่

2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – ต่ำ
โดยใช้ $t - test$

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อกองบัญชาการ
ตำรวจตระเวนชายแดน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment
Correlation Coefficient)

3.2 หาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยใช้
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean of Squares
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูป คะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ของตัวพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยส่วนรวม และแต่ละด้านของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง
Z	แทน	สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยส่วนรวม และแต่ละด้านของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง โดยใช้คะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
X ₁	แทน	ระดับชั้นยศ ชั้นประทวน
X ₂	แทน	ระดับชั้นยศ ชั้นสัญญาบัตร
X ₃	แทน	อายุ
X ₄	แทน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
X ₅	แทน	ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี

X ₆	แทน	ระดับการศึกษา ปริญญาตรี
X ₇	แทน	ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี
X ₈	แทน	ตำแหน่ง ลูกแถว – ผู้บังคับหมู่
X ₉	แทน	ตำแหน่ง รองสารวัตร
X ₁₀	แทน	ตำแหน่ง สารวัตร – รองผู้กำกับการ
X ₁₁	แทน	ตำแหน่ง ผู้กำกับการ – รองผู้บังคับการ
X ₁₂	แทน	ความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ
X ₁₃	แทน	ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
X ₁₄	แทน	ความพึงพอใจด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล
X ₁₅	แทน	ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
X ₁₆	แทน	ความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา
X ₁₇	แทน	ความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับเพื่อนร่วมงาน
X ₁₈	แทน	ความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ใต้บังคับบัญชา

4 * ระดับอยู่ในหน่วยงาน การวิเคราะห์ข้อมูล -

ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป คำนวณร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่าง ๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. การค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5 * การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนร้อยละของตำรวจตระเวนชายแดน จำแนกตาม ระดับชั้นยศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน และความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนโดยรวม และแต่ละด้านของตำรวจตระเวนชายแดน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนโดยรวม และแต่ละด้านของตำรวจตระเวนชายแดน โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จำนวน และร้อยละของตำรวจตระเวนชายแดน จำแนกตาม ระดับชั้นยศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละของตำรวจตระเวนชายแดน จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระดับชั้นยศ

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	167	57.2
	ปริญญาตรี	110	37.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	15	5.1
	รวม	292	100
ตำแหน่ง	ลูกแถว-ผู้บังคับหมู่	222	76.0
	รองสารวัตร	46	15.8
	สารวัตร-รองผู้กำกับการ	21	7.2
	ผู้กำกับการ-รองผู้บังคับการ	3	1
	รวม	292	100
ระดับชั้นยศ	ชั้นประทวน	222	76.0
	ชั้นสัญญาบัตร	70	24.0
	รวม	292	100

จากตาราง 3 พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา มีตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 และมีตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีตำแหน่ง ลูกแถว – ผู้บังคับหมู่ มากที่สุด จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 76 และมีตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีตำแหน่ง ผู้กำกับการ-รองผู้บังคับการ น้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1 เมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศพบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน มีจำนวนมากกว่าตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นสัญญาบัตร คือ ตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน มีจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 และ ตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน และ ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปร	N=292		การแปลผล
	X	S.D.	
1. ความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3.49	0.46	ปานกลาง
2. ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.93	0.82	ปานกลาง
3. ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล	3.34	1.12	ปานกลาง
4. ความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน	3.21	0.68	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปร	N=292		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
5 ความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพ ระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน			
5.1 สัมพันธภาพระหว่างตำรวจ ตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา	3.43	0.66	ปานกลาง
5.2 สัมพันธภาพระหว่างตำรวจ ตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน	3.57	0.53	ปานกลาง
5.3 สัมพันธภาพระหว่างตำรวจ ตระเวนชายแดนกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77	0.65	ดี
6. ความผูกพันต่อกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดน	3.71	0.59	ดี

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปร ความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ และ ผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา และ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพ ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดน กับผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 3.49, 2.93, 3.34, 3.21, 3.43 และ 3.57 ส่วนตัวแปรความพึงพอใจในสัมพันธภาพ ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ใต้บังคับบัญชา และ ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 และ 3.71

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยส่วนรวม และแต่ละด้านของตำรวจตระเวนชายแดน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นการวิเคราะห์สมมติฐานข้อ 1 ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อการแก้ปัญหาการตำรวจตระเวนชายแดน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	Y
X ₁	1.000	-1.000**	-.311**	-.148*	-.373**	-.193**	-.414**	.981**	-.748**	-.496**	-.181**	.009	-.058	-.058	.033	-.022	-.001	-.141*	-.052
X ₂		1.000	.311**	.148*	-.373**	.193**	.414**	-.981**	.748**	.496**	.181**	-.009	.058	.058	-.033	.022	.001	.141*	.052
X ₃			1.000	.904*	.068	-.090	.046	-.314**	.152**	.229**	.193**	.052	-.135*	-.135*	-.067	-.119*	-.048	-.012	.201**
X ₄				1.000	.129*	-.137*	.013	-.151**	.016	.173**	.137*	.080	-.105	-.105	-.038	-.065	-.001	-.009	.228**
X ₅					1.000	-.889**	-.269**	.373**	-.215**	-.268**	-.118*	.038	.102	.102	.052	.033	.036	.005	.046
X ₆						1.000	-.181**	-.193**	.129*	.139*	-.009	-.014	-.095	-.095	-.053	-.026	-.036	-.027	-.029
X ₇							1.000	-.414**	.197**	.296**	.284**	-.053	-.021	-.021	.000	-.017	.000	.048	-.040
X ₈								1.000	-.770**	-.496**	-.044	.034	-.036	-.036	.060	-.004	.010	-.126*	-.033
X ₉									1.000	-.120*	-.044	.049	.011	.011	-.071	-.029	-.019	.089	-.053
X ₁₀										1.000	-.028	.017	.020	.020	.008	.051	.026	.092	.114
X ₁₁											1.000	-.006	.061	.061	-.016	-.007	-.040	-.021	-.024
X ₁₂												1.000	.426**	.426**	.516**	.441**	.383**	.338**	.470**
X ₁₃													1.000	1.000**	.466**	.645**	.403**	.436**	.297**
X ₁₄															1.000	.466**	.403**	.436**	.297**
X ₁₅																1.000	.556**	.488**	.405**
X ₁₆																	1.000	.574**	.401**
X ₁₇																		1.000	.438**
X ₁₈																			1.000
Y																			1.000

**P<.01, *P<.05

จากตาราง 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อม ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีตัวพยากรณ์ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ได้แก่ อายุ (X_3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X_4) ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (X_{12}) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_{13}) ความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล (X_{14}) ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{15}) ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา (X_{16}) ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน (X_{17}) และความพึงพอใจในสัมพันธภาพ ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{18}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .201, .228, .470, .297, .297, .405, .401, .435 ตามลำดับ

ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ระดับชั้นยศประทวน (X_1) ระดับชั้นยศ สัญญาบัตร (X_2) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_6) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_7) ตำแหน่งลูกแถว – ผู้บังคับหมู่ (X_8) ตำแหน่ง รองสารวัตร (X_9) ตำแหน่ง สารวัตร – รองผู้กำกับการ (X_{10}) ตำแหน่ง ผู้กำกับการ – รองผู้บังคับการ (X_{11})

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง โดยส่วนรวม และแต่ละด้าน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 6 – 7

ตาราง 6 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	4	8413.149	2103.287	41.670**
Residual	287	14486.258	50.475	
Total	291	22899.407		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ที่บังคับบัญชา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₂	.459	.077	.309	.470	.221	5.997**
X ₁₂ , X ₁₈	.201	.056	.218	.554	.307	3.601**
X ₁₂ , X ₁₈ , X ₄	.195	.045	.205	.590	.348	4.359**
X ₁₂ , X ₁₈ , X ₄ , X ₁₇	.283	.095	.184	.606	.367	2.994**

R	=	.606
R ²	=	.367
SE _b	=	.095
a	=	9.353

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

หมายเหตุ

X ₄	แทน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
X ₁₂	แทน	ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ
X ₁₇	แทน	ความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน
X ₁₈	แทน	ความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา

จากตาราง 7 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมี 4 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผล มากที่สุด ไปน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ(X_{12})ความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดน กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{18}) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X_4) และ ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน (X_{17}) ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปร นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้ร้อยละ 36.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 9.353 + .459 X_{12} + .201 X_{18} + .195 X_4 + .283 X_{17}$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .309 X_1 + .218 X_{18} + .205 X_4 + .184 X_{17}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร ด้านส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับ ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนกลาง
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในส่วนกลาง ปี พ.ศ. 2544 จำนวน 994 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในส่วนกลางปี พ.ศ. 2544 จำนวน 300 คน ซึ่งมีค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane.1967 : 886 – 887) โดยได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) ที่มีระดับชั้นยศเป็นชั้น (Strata) เป็นตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน จำนวน 228 คน ตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 72 คน และเป็นกลุ่มใช้ทดลองเครื่องมือจำนวน 50 คน แต่ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีเพียง 292 คน เป็นระดับชั้นประทวน จำนวน 222 คน เป็นระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 70 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม ข้อมูลด้านส่วนตัวของตำรวจตระเวนชายแดน ได้แก่ ระดับชั้นยศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน จำนวน 106 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96 แบ่งเป็น

- 2.1 ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ จำนวน 13 ข้อ
- 2.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 11 ข้อ
- 2.3 ด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล จำนวน 18 ข้อ
- 2.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน จำนวน 14 ข้อ
- 2.5 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพัน ต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) มีดังต่อไปนี้

1. หาค่าร้อยละ ในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

2. หาค่าเฉลี่ย(Mean)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2-3

3. วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. สร้างสมการพยากรณ์จากผลการวิเคราะห์ที่ได้ในข้อ 4

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า มีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว 2 ตัวแปร ได้แก่ อายุ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

1.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน 7 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน และความพึงพอใจในสัมพันธภาพ ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

2. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระดับชั้นยศ

3. ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากตัวแปร ที่ส่งผลมากที่สุด ไปยังน้อยที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ใต้บังคับบัญชา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในสัมพันธภาพ ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง ได้ร้อยละ 36.7

4. สมการที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 คือ

4.1 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 9.353 + .459 X_{12} + .201 X_{18} + .195 X_4 + .283 X_{17}$$

4.2 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .309 X_{12} + .218 X_{18} + .205 X_4 + .184 X_{17}$$

อภิปรายผล

ผลการศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 คือ

1.1 อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งนี้เพราะตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุน้อยมักมีความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนน้อยกว่าตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุมาก เพราะต้องการที่จะแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการทำงานในสังกัดอื่น แต่ตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุมากส่วนใหญ่ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย และตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง ตลอดจนตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุมากส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง จึงไม่ต้องการย้ายออกนอกสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ กลิสสัน และดูริก (Glisson and Duric.989:152-156) ศึกษาเรื่อง ตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากองค์การที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชน พบว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เวลช์ และ เลแวน (Welsch and Lavan.1981:1079-1089) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับคุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมของผู้บริหาร และ สภาพขององค์กร พบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับผลการศึกษาในประเทศไทย ของ ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 59) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายบริการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

1.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งนี้เพราะตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานที่ตำรวจตระเวนชายแดนนานนั้นได้สร้างสรรค์ผลงาน พัฒนางาน สร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงานอย่างแน่นแฟ้น และ ตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานมีแนวโน้มที่จะเข้าใจในหลักการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบอยู่อย่างดี ซึ่งเป็นเหมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่มีคุณค่าของตำรวจตระเวนชายแดน ดังนั้นจึงต้องการอยู่ในกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนต่อไปเพื่อรับผลประโยชน์จากการลงทุนนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ คิทเชน (Kitchen. 1990:4014 -A) ที่ศึกษา เรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์กรต่าง ๆ จำนวน 1,055 คน ผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แชลเลอร์ (Scheller. 1986 :1580-A) ที่ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการสื่อสาร กับความพึงพอใจในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาล แห่งหนึ่ง พบว่า อายุงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ สอดคล้องกับผลการวิจัย

ของ ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541:77) ได้ศึกษา เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง โดยที่ ตำรวจตระเวนชายแดนมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะลักษณะงานของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นลักษณะงานที่มีระบบ มีนโยบาย เป้าหมายของงานชัดเจน มีการมอบหมายให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของตำรวจตระเวนชายแดน แต่ ตำรวจตระเวนชายแดนอาจต้องการหาประสบการณ์ในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อลดความซ้ำซากจำเจ ของงาน จึงทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบในระดับปานกลาง ถ้าตำรวจตระเวนชายแดนมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่ดีแล้ว จะทำให้ต้องการทำงานที่ตนพึงพอใจต่อไป และ ทำให้เกิดความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมลามेत และคณะ (Malamed et al . 1995 : 29 - 42) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลของความจำใจในงานที่มี ต่อความพอใจในงาน และการขาดงานของคนงานในโรงงาน ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงานที่ซ้ำซาก และมีปริมาณงานที่น้อยเกินไปส่งผลต่อความพอใจในงานและการขาดงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ วีระ วีระธรรมสาริต (2532:147) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่า ของเครือซิเมนต์ไทย จำนวน 175 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสำคัญของงาน ที่ รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สมาชิกองค์การได้รับผิดชอบงาน ที่มี ขอบข่ายงานกว้างขวางชัดเจน และมีความหมายต่อองค์การจะรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ ระพีพร เบญจาทิกุล (2540:62) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพ กับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายบริการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายงานให้พนักงานได้รับผิดชอบให้ตรงกับลักษณะความ ต้องการ จะทำให้ได้ทั้งผลงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

1.4 ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งนี้เพราะความก้าวหน้าในการทำงานเป็น ความต้องการของคนทุกคน ดังนั้น ถ้าหน่วยงานสามารถส่งเสริมให้ตำรวจตระเวนชายแดนมีความ ก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานย่อมส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และ ต้องการทำงานอยู่ใน หน่วยงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของไอเซนเบอร์เกอร์ และ คณะ (Eisenberger and other.1990) ที่ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อาชีพต่าง ๆ 6 อาชีพ ได้แก่ ครู โรงเรียนมัธยม เสมียน พนักงานผลิตรายชั่วโมง ตัวแทนประกันภัย อาจารย์มหาวิทยาลัย และ ตำรวจสายตรวจ พบว่า การที่พนักงานรู้สึกว่ องค์การได้สนับสนุนตนด้านโอกาสก้าวหน้า จะทำให้ เขาเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การยิ่งขึ้นซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความอดุสาหะในงาน การมีความคิด สร้างสรรค์เพื่อองค์การและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและสอดคล้องกับผลการศึกษาในประเทศไทย ของ อังคณา โกสิยัสวัสดิ์ (2534 : 86) ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจ

ในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความมั่นคง และความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

1.5 ความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการ และ ผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยตำรวจตระเวนชายแดนมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะการที่ตำรวจตระเวนชายแดนได้รับสวัสดิการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายของบุคคล หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และต้องการโยกย้ายงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนตรา สัตถาผล (2541:49) ที่ศึกษาปัญหาการขาดแคลนกำลังพล ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดน ที่ไม่มีความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผลักดันสำคัญที่ทำให้มีการย้ายออกจากสังกัดตำรวจตระเวนชายแดน

1.6 ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สถานที่ทำงาน และ วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน ที่เอื้อต่อการทำงานส่งผลให้การงานมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรที่ทำงานในสถานที่สะอาดเรียบร้อย มีอุณหภูมิที่เหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดัง หรือฝุ่นละอองรบกวน การจัดวางสิ่งของมีความเป็นระเบียบ สะดวกแก่การนำมาใช้ อุปกรณ์ที่ใช้มีความทันสมัย และมีปริมาณเพียงพอ สิ่งเหล่านี้จะช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน และทำให้บุคลากรไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานมากเกินไป ไม่เครียด บุคคลย่อมมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานดังกล่าว และมีความต้องการอยู่ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่พึงพอใจ ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้อง กับ ผลการวิจัยของ ฟอ์ทอฟ (Fjortoft. 1993:26) ที่ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัยของรัลลิโนยซ์ ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศไทย เช่น ผลการวิจัยของ อังคณา โกลีย์สวัสดิ์ (2534: 86) ที่ศึกษา เรื่อง ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.7 ความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ทั้งระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดน กับผู้ร่วมงาน และระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง ในอันที่จะส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ร่วมมือร่วมใจสร้างสรรคงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคคลและหน่วยงานมีความก้าวหน้า รวมทั้งเกิดความรู้สึกอบอุ่นมีมิตรไมตรี ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน สร้างความพึงพอใจ และมีความผูกพันต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แมทธิว (Mathieu. 1988: 321-325) ที่ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อ

ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของทหารใหม่ พบว่า ความสัมพันธ์ต่อกันของ บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฮิวสลิด และ เดย์ (Huselid and Day . 1991 : 360 - 391) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้จัดการร้านต่าง ๆ จำนวน 241 ราย พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน ของพนักงานระดับผู้จัดการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร และ สอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศไทย ดังเช่น ผลการวิจัยของ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534 : 86) ที่ศึกษา เรื่อง ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ ดังนี้

2.1 ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพัน ต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวน ชายแดน ทั้งนี้เพราะไม่ว่าตำรวจตระเวนชายแดนมีการศึกษาในระดับใด อาจมี หรือไม่มีความผูกพัน ต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ก็ได้ เพราะตำรวจตระเวนชายแดนที่มีการศึกษาไม่ว่าระดับ ใด เมื่อย้ายไปยังหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังคงต้องดำรงตำแหน่ง รวมทั้ง มีระดับชั้นยศ และมีอัตราเงินเดือน ตามตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่เดิม มิได้เปลี่ยนแปลงไปวุฒิการ ศึกษาแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุษณีย์ ด่านรนนท์ (2536 : 78) ที่ ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : 103) ที่ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่ง ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541:94) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครู โรงเรียน คาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง ทั้งนี้เพราะไม่ว่า ตำรวจตระเวนชายแดน มีตำแหน่งในระดับใด อาจมี หรือไม่มีความผูกพัน ต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ก็ได้ เนื่องจาก การย้ายออกนอกสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน คือการเปลี่ยนจากหน่วยงาน เดิมไปยังหน่วยงานใหม่ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับเดียวกัน แต่อาจเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเท่านั้น และ อัตราเงินเดือนยังคงเท่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534:86) ที่ได้ ศึกษาเรื่อง ความผูกพันกับสถาบัน และความพอใจในงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อสถาบัน และ ความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง ทั้งนี้เพราะตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับชั้นยศไม่ว่าระดับใดอาจมี หรือไม่มีความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ก็ได้ เนื่องจากการย้ายออกนอกสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานใหม่เป็นการเปลี่ยนจากหน่วยงานเดิม ไปยังหน่วยงานใหม่เท่านั้น ซึ่งยังคงมีระดับชั้นยศเท่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 59-60) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

3. ตัวแปรด้านส่วนตัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงานตามลำดับ ดังนี้

3.1 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับแรก ทั้งนี้ เพราะ ลักษณะงานของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเป็นงานที่มีระบบแบบแผน มีการแบ่งขอบเขตของงานอย่างชัดเจน มีเป้าหมาย และนโยบายที่แน่นอน และมีการมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระ วีระธรรมสาริต (2532:147) ที่ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่า ของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า ความสำคัญของงาน ที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สมาชิกองค์กรได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายงานกว้างขวางชัดเจนและมีความหมายต่อองค์กร จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 62) ที่ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า การมอบหมายงานให้พนักงานได้รับผิดชอบให้ตรงกับลักษณะความต้องการ จะทำให้ได้ทั้งผลงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3.2 ความพึงพอใจในสัมพันธภาพ ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01เป็นอันดับที่สอง ทั้งนี้เพราะตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นว่าตำรวจตระเวนชายแดนได้ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำปรึกษา ให้ความเป็นกันเอง ยกย่องชมเชยผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตำรวจตระเวนชายแดน โดยให้ความนับถือ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เสนอแนวคิดสร้างสรรค์ในการ

ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ทำให้ตำรวจตระเวนชายแดนมีความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ต้องการอยู่ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ตนเองพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ฟิแมน (Foeman,1988:2977-A) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศไทย ของ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534 :86) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01เป็นอันดับที่สาม ทั้งนี้เพราะตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดนนาน ได้สร้างผลงาน พัฒนางาน เข้าใจในหลักการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบอยู่อย่างดี บุคลากรจึงต้องการอยู่ในองค์กร เพื่อรับผลประโยชน์จากการปฏิบัตินั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของคิทเชน (Kitchen. 1990 : 4014 –A) ที่ศึกษาเรื่องตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานองค์กรต่างๆ จำนวน 1,055 คน พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศไทยของ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532:146 –147) ที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของผู้บริหารในเครือซิเมนต์ไทย พบว่า อายุงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่ สี่ ทั้งนี้เพราะตำรวจตระเวนชายแดนมีความรักสามัคคี ในหมู่คณะ มีความปรารถนาดีต่อกันมีความเป็นกันเอง มีน้ำใจช่วยเหลือเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจกัน ทำให้เกิดการประสานงานที่ดี ร่วมมือกันแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ แอลเลน (Allen,1992: 357 – 367) ที่ศึกษา เรื่อง การสื่อสาร และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัย ของ กาญจนา พูลแก้ว (2541:78) ที่ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร ของพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับ ผลการวิจัย ของ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534: 96) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันกับสถาบัน และความพอใจในงาน ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง คือ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง รองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดน กับผู้ใต้บังคับบัญชา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ดังนี้

1.1 โดยพัฒนาและปรับลักษณะงานที่รับผิดชอบให้มีขอบเขตงานที่ชัดเจน เป้าหมายของงานชัดเจน ปริมาณงานมีความเหมาะสม มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของตำรวจตระเวนชายแดนแต่ละคน มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อลดความซ้ำซาก จำเจ ในการทำงาน

1.2 ส่งเสริมให้ตำรวจตระเวนชายแดนมีความก้าวหน้าในงาน โดยพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรมโดยใช้ระบบคุณธรรม ส่งเสริมให้มีโอกาสได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม

1.3 รวมทั้งเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างบุคลากรในที่ทำงานให้เกิดขึ้น อันได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน และ สัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ประสานความร่วมมือกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ควรจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล โดยเฉพาะบ้านพักให้เพียงพอ แก่ความต้องการของตำรวจตระเวนชายแดน

1.5 ควรปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในที่ทำงาน โดยจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด เรียบร้อย ปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ จัดเตรียม วัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้ทันสมัย และเพียงพอ และพร้อมที่จะใช้งานได้ทันที เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยทำให้ตำรวจตระเวนชายแดนมีความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ตำรวจตระเวนชายแดนมีความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในระดับดีขึ้นด้วย ส่งผลให้ตำรวจตระเวนชายแดนพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ทำงานในกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนต่อไปเป็นระยะเวลานาน

2.ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้กลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น ตำรวจตระเวนชายแดน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เช่น ภูมิฐานะ เขตที่ตั้งของหน่วยงาน เป็นต้น

2.3 ควรพัฒนาความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยการทดลองใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา พูลแก้ว.(2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร.ปริญญาโท. สศม.(สังคมสงเคราะห์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เกสรฯ สุขสว่าง.(2540).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพฤติกรรมการบริหารของคณบดีกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน.ปริญญาโท.สศ.ด.(การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.(2536).40 ปี.ช.ด.เนื่องในโอกาสครบรอบ 40 ปี. ตำรวจตระเวนชายแดน.
- กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.(2542).ปัญหากำลังพลของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.เอกสารการวิจัย.กรุงเทพฯ .
- จงกลณี เจริญสุข.(2541). ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการบริการสายวิชาการในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง .ปริญญาโท. สศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จารุณี วงศ์คำแน่น.(2537).ความผูกพันต่อองค์การการศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย.สารนิพนธ์ ร.ม.(การเมืองและการปกครอง) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- จุฬารักษ์ หอมจันทร์.(2535).กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อ.อรัญประเทศ จ.ปราจีนบุรี.วิทยานิพนธ์ สศ.ม.(สังคมสงเคราะห์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยชนะ นาคเกิด.(2543).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับระดับขวัญของนายทหารประทวนกรมรบพิเศษที่ 1.วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การทหาร) กรุงเทพฯ : โรงเรียนเสนาธิการทหารบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล.(2532). ความปลอดภัยในการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เล่ม 1 . พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัทเมฆาเพรส จำกัด.
- ชูศรี วงศ์รัตน์.(2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เชาวลิตร์ ตนนนท์ชัย.(2532).การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ:ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน.วิทยานิพนธ์ สศ.ม.(สังคมสงเคราะห์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, อัดสำเนา.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล.(2530).ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ.วิทยานิพนธ์ ร.ม.(การเมืองและการปกครอง)กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์.(2541).การจัดการทรัพยากรบุคคล.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดุสิต น้ำฝน.(2529).การถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหารกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพศึกษากรณี
นักเรียนนายเรืออากาศ. สารนิพนธ์ ศศ.ม. .(สังคมสงเคราะห์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพมาศ แก้วchim.(2542).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต.ปริญญาโท กศ.ด.
(การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์.(2535). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ .(2540). ขวัญและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสาย ค. สถาบัน
เทคโนโลยี พระจอมเกล้า พระนครเหนือ. ปริญญาโท กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต .(2532). ความผูกพันต่อองค์การ(Organization Commitment):ศึกษาเฉพาะกรณี
ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์ ร.ม.(การเมืองและ
การปกครอง) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- นภาพิณ โหมาศวิน.(2533).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษากรณี
สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์ ร.ม.(การเมืองและการปกครอง) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- นัยนา เกิดวิชัย.(2543). พ.ต.ท.หญิง.คำอธิบายเรียงมาตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ
พ.ศ.2521.พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติเนย์.
- นรินทร์ ทินกร ณ อยุธยา.(2541).ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นงนุช โรจนเลิศ.(2540).ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการสถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์ลิสรเล. ปริญญาโท กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ คันทะเสวี.(2528). มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.
- เนาวรัตน์ วิไลชนม์.(2533). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- บัญชา นิยมประเสริฐ.(2542). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- บุษยาณี จันท์เจริญสุข.(2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์การ : ศึกษากรณี
ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนสังคม)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.

- บุญมัน ชาญสุวัฒน์.(2537). จิตวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินติ้งแฮสส์.
- บุญมณเฑ เวชประสิทธิ์,พ.ด.ท.,(2542).กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนในสังกัด กองบังคับการฝึกพิเศษในภาคใต้.ภาคินพนธ์
ศศ.ม.(พัฒนาลังคม) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- ประชุม รอดประเสริฐ.(2528). การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประทุม ฤกษ์กลาง.(2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา)กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย.(2541).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี . ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พงศ์ หรดาล.(2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินติ้งแฮสส์.
- พยอม วงศ์สารศรี.(2537) .องค์การและการจัดการ.พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรพรรณ คงประสิทธิ์.(2542). บรรยาการการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- มนตรา สัตถาผล.(พ.ด.ด.).(2541). ปัญหาการขาดแคลนกำลังพลของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่.การค้นคว้าอิสระ ร.ม.(การเมืองและการปกครอง) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.ถ่ายเอกสาร.
- รสนิ สกุลโรจนประวัติ.(2541).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ระพีพร เบญจาทิกุล.(2540). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- ลจิตร์ แ้วสกุล.(2534).ทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒใน
กรุงเทพมหานครที่มีต่องาน สภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน. ปรินูญานิพนธ์ กศม.
(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ.(2521).ผู้ปกครองบังคับบัญชา .กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์พระนคร.
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช.(2539).สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์ กศม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, อุดลำนเา.
- วิเชียร เกตุสิงห์.(2528). หลักการสร้าง และวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย . กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- วีรนารถ มะนะกิจ.(2533).พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร.พิมพ์ครั้งที่9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การ
ศาสนา กรมศาสนา.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ.(2529).ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษร
บัณฑิต.
- สมเกียรติ เนื้อทอง.(2536).ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับหมวดตระเวน
ชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวน
ชายแดนภาค 4 . วิทยานิพนธ์ สศ.ม.(อาชญวิทยา)กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล . ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด บางโม.(2538). องค์กรและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน.(2521). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช .
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล.(2539).จิตวิทยาการจัดการองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บุ๊คแบงก์ .
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.(2541).ราชกิจจานุเบกษา. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการ
รัฐมนตรี.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย.(2534). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 16.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสนาะ ดิยาวี.(2532). การบริหารแบบผู้นำ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
_____ (2534).การบริหารตัวบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- เสถียร เหลืองอร่าม.(2527). มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม.(2533).ความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
ประเทศไทย.สารนิพนธ์ ร.ม.(การเมืองและการปกครอง) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน , กองวิชาการ .(2531). รายงานการวิจัยเรื่องการสูญเสีย
กำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน.สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- อวยพร ประพทธีธรรม.(2537).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของวิทยากรย์ในวิทยาลัย
พยาบาลภาคเหนือ.วิทยานิพนธ์ สศ.ม.(สังคมสงเคราะห์) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .อัสสาเนา.
- อังคณา โกสิยัสวัสดิ์.(2534).ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ปริญญาโท กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์ .(2532, ธันวาคม). “ ผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน
และ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย,” จุฬาลงกรณ์
ธุรกิจปริทัศน์.(2147): 32-44 .
- อารี เพชรผุด.(2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ ฯ : เนติกุลการพิมพ์ .
- อุษณีย์ ดำนวนนันท์.(2535). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- Allen, Myria Watkins.(1992). “ Communication and Organizational Commitment : Perceived
Organizational Support as a Mediating Factor, ” *Communication Quarterly*.
40(4):357-367; Fall.
- Angle, H.L. and J.L.Perry.(1981, March).”A Empirical Assessment of Organizational
Commitment and Organizational Effectiveness,” *Administrative Science Quarterly*.
26(1):1-14.
- Blum, Milton L. and Jane C. Nalor.(1968). *Industrial Psychology*. New York : Harper & Row
Publisher.
- Brockner J. and others. (1992). “ The Influence of Prior Commitment to and Institution on
Reaction to Perceived Unfairness,”*Administrative Science Quarterly*. 37 : 241– 261.
- Brown, Warren and Bennis Moberg,(1980). *Organization Theory and Management : A Macro
Approach*. New York : Wiley and Sons Inc.
- Buchanan,Bruce. (1974,December) . “ Building Organizational Commitment:The Socialization
of Managers in work Organization,” *Administrative Science Quarterly*. 19(4) :
533-543.
- Buchanan II , B.(1974, July – August) . “ Government Managers, Business Executives , and
Organizational Commitment,” *Public Administration Review*. 339 – 347 .
- Cheng, Yin Cheong.(1990, May). “An Investigation of the Relationship of Organizational
Structure Leadership and Social Norms” *Dissertation abstracts International*.
50(11): 3424-A.
- Cook,John D. and other.(1981). *The Experience of Work : A Compendium and Review of
249 Measures and Their Use*. London : Academic Press, Inc.

- Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essentials of psychological testing*. 3rd ed. New York : Harper and Row.
- Davis, Keith. (1981). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. 6th ed. New York : Mc Graw- Hill Company.
- Decotis, Thomas A. and Timothy P. Summers. (1987, February). " A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment," *Human Relations*. 40(2): 445-470 .
- Eisenberger, R. and others. (1990). " Perceived Organizational Support and Employee Diligence Commitment and Innovation," *Journal of Applied Psychology*. 75:51-59.
- Fjortoft, Nancy. (1993, May). " Factors Predicting Faculty Commitment to the University," *The Annual Forum of the Affociation for institutional Research*. 33(1): 26.
- Flippo Edwin B. (1971). *Principle of Personnel Management*. New York : Mc Graw-Hill Book.
- Foeman, Sue R. (1988). "Supervisory Performance and lth Relationship to Organizational Commitment, Job Involvement and Locus of Control," *Dissertation abstracts International*. 48(11): 2977-A.
- Franklin, J. I. (1975, June). " Down the Organization : Influence Processes Across Levels of Hierarchy," *Administrative Science Quarterly*. 20(2): 153-164.
- Fukami, Gynthia V. and W.E. Larson. (1984). " Commitment to Company and Union," *Journal of Applied Psychology*. 69 : 367 – 371.
- Gray Dessler. (1977). *Management Fundamentals*. Reston Verginia : A Prentice – Hall Company.
- Geuion, Dean R. *Morality in America Politics*. New York : Harper, 1976.
- Glission, (1988, March). Charles and mark Durick. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organization," *Administrative Science Quarterly*. 33(1): 61-81.
- Greenberg Jerald and Robert A. Baron. (1993). *Behavior in Organization*. 4th ed. New York: Simon & Schuster.
- Hackman, J.R. Oldham. (1975). "Development of the Job Diagnostic Survey," *Journal of Applied Psychology*. 60(2) : 159-170.
- Hackman, J.R. Oldham. (1980). *Work Redesign*. Masachusetts : Addison – Wesley publishing company.
- Hackman, J.R. and L.J. Suttle. (1977). " Improving Life at Work," *Behavioral Science approach to Organizational Change*. Santa Monica, Calif., Goodyear Publishing. : 14 .
- Hall, O.T. and B. Schneider. (1972 ,September). " Correlates of Organization Identification as A Function of Career Pattern and Organizational Type," *Administrative Science Quarterly*. 17 :340 – 350.

- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block.(1959). *The Motivation to Work*.New york: John Wiley.
- Hill, Eral Augusts.(1984, July). " The Impact of Self- Role Congruence Lenth of Service, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Propensity to live : A Study of Community College Instructors of Developmental / Remedial Courses," *Dissertation Abstracts International*. 45(1) : 94-A .
- Hoy, Wayne K. and Cecil G . Miskel.(1982). *Education Administration : Theory , Research and Practice*. 2nd ed. New york: Random House.
- Hrebinak, Lawrence G. and Joseph A. Alutto.(1972, December). "Personal and Role Related Factors in The Development of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 17(4): 555-573.
- Huselid, Mark A.and Nancy E. Day.(1991). " Organizational Commitment, Job Involvement,and Turnover : A Substantive and Methodological Analysis ,"*Journal of AppliedPsychology*. 73 : 380 – 391 .
- Jamal,M.(1990). " Relationship of Job Stress and Type – A Behavior to Employees'Job Satisfaction, Organizational Commitment,Phychosomatic Health Problems,and Turnover Motivation,"*Human Relations*.43 : 727 –738 .
- Lawler III ,Edward E.(1983). " Sastisfaction and Behavior," *Perspective on Behavior in Organization*.Edited by Richard, J Hackman, Edward E. Lawler III and Lyman W.porter. 2nd ed. New York : Mc Graw – Hill.
- Lee,A.M.(1971). " A Empirical Analysis of Organizational Identification," *Academy of Management Journal*. 14:482-519.
- Luthans, Fred.(1985). *Organizational Behavior*. 4th ed. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Lyman W. Porter and Richard M. Steers.(1975). *Motivation And Work Behavior*. 2nd ed. Mc. Graw-Hill.
- Kanter, Rasabeth M.(1968, August). "Commitment and Social Organizational: A Study of Commitment Mechanisms in Utopain Communities ," *American Sociological Review*. 33(4):499-517.
- Kitchen,Michaaelle Lynn.(1990, June) . "The Role of Selected Variable on Organizational Commitment in Selected Organizations in North Texas Metropolitan Area," *Dissertation Abstracts International*." 50(12):4014-A.
- Kossen Stan and College Merit.(1975). *The Human Side of Organization*. New York:Canfield Press.

- Mc Gree, Cail W. and Robert C. Ford.(1987, November). " Two (or more) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of the Affective and Continenance Commitment Scales, *Journal of Applied Psychology*.72(4) : 368-642.
- Malamed, Samuel et al. (1995, February) . " Objective and Subjective Work Monotony : Effect on Job Satisfaction , Psychological Distress, and Absenteeism in Blue-Collar Worker," *Journal of Applied Psychology*. 80(1) : 29-42 .
- Marsh, Robert M. and Hiroshi Mannari.(1977, March). " Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study"*Administrative Science Quarterly*. 22(1):57-75.
- Mathieu,John E.and James L. Farr.(1991).“ Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment,Job Involvement,and Job Satisfaction, " *Journal of Applied Psychology*. 76 :127--133.
- Mathieu,John E. and D.M.Zajac.(1990).“ A Review and Meta – Analysis of the Antecedent, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment," *Journal of Applied Psychology*. 75 : 171 – 194 .
- Mauser, Winifred W.(1994, October). " Faculty Members' Personal Characteristics and Perceptions of Organizational Climate to Their Levels of Organizational Commitment " , *Dissertation Abstracts International*. 55(04):1395.
- Mayer , Roger Curtis. 1991, March." Understanding Employee Motivation Through Organizational Commitment ,"*Dissertation Abstracts International*. 50:2978-A.
- Meyer, Scott M(1970). *Employer a Manager's : More Meaningful Work through Job Enrichment*, New York : Mc Graw-Hill Book Company.
- Meyer,John P. and Natalic J. Allen.(1984). "Testing the " Side – Bet" Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, " *Journal of Applied Psychology*. 69(3) : 372 –378.
- Meyer,John P. and Natalic J. Allen.and C.A.Smith.(1989). "Organizational Commitment and Job Performent : It's the Nature of Commitment that Counts," *Journal of Applied Psychology*. 74 : 152-156 .
- Milosheff, E.(1990).“ *Factors Contributing to Job Satisfaction at the Community College*, ” *Eric*. (1/82-6/91).
- Mowday , R. , Richard M. Steers and Lyman W. Porter.and Richard M.Steers.(1979). The measurment of Organizational Commitment, " *Journal of Vocation Behavior*. 14:224-247.
- Mowday , R. , Richard M. Steers and Lyman W. Porter.(1982) . *Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment ,Absenteeisn and Turnover*. New York : Academic Press .

- Newstrom, John W. and Keith Davis. (1993). *Organizational Behavior : Human At Work*. 9th ed. New York : Mc Graw-Hill.
- Nigro, Felix A. (1963). *Public Personnel Administration*. New York : Holt, Rinehart & Winston, Inc.
- Northcraft, Gregory B. and Margaret A. Neale. (1990). *Organizational Behavior*. Chicago : The Dryden Press.
- Porter, L.W. and F.J. Smith. (1970). *The Ecology of Organizational*. Unpublished Paper.
- Porter, L.W. and others. (1974, October). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*. 59: 603-609.
- Scheller, Sharon Rose. (1986, November). "Communication Effectiveness as Related to Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Dissertation Abstracts International*. 47(5): 1580 – A.
- Sheldon, Mary E. (1971, June). "Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization," *Administrative Science Quarterly*. 16: 143-150.
- Smith, F.J. (1977, February). "Work Attitudes as Predictors of Specific Day Attendance," *Journal of Applied Psychology*. 62(1):16-19.
- Stahl Glenn O. (1971). *Public Personnel Administration*. New York : Harper and Row.
- Steers, Richard M. (1977, March). "Antecedents and Outcomes Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 22(1) : 46-75.
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Stremmel, Andrew J. (1991, June). "Predictors of Intention to leave Child Care Work," *Early- Childhood Research Quarterly*. 6(2) : 258-298.
- Tanenbaum, Scott L. and John E. Mathieu. (1991). "Meeting Trainees' Expectations: The Influence of Training Fulfilment on Development of Commitment, Self – Efficacy, and Motivation," *Journal of Applied Psychology*, 76: 759 – 769.
- Thompson, A.J. (1980, January). "Leadership Potential in Developing Country." *Rural Reconstruction Review*. (1):58-60.
- Vandenberg, Robert J. and Vida Scarpello. (1990). "The Matching Model: An Examination of Process Underlying Realistic Job Previews," *Journal of Applied Psychology*. 75: 60-67.
- Vecchio, Robert P. (1991). *Organizational Behavior*. 2th ed. Chicago: The Dryden Press.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.

- Webb, Nancy. Carnahan and Lowther , Malcolm.(1990, November). *Predictors of Child Caregiver Commitment*, " Papper Presented at the Annual of the National Association or the Education of Young Children, 21(1) : 14-18 .
- Welsch, Herold P . and Heien Lavan.(1981). " Inter – Relationship Between Organizational Commitment and Job Characteristic , Job Satisfaction , Professional Behavior and Organizational Climate , " *Human Relation*. 54 (2) : 1079 – 1089 .
- Yamane,Taro.(1967).*Statistics:An Introductory Analysis*. 2nd ed. New York,Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

ที่ ทม ๑๐๑๒/ ๑๘๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๔๔

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บัญชาการกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย ร.ต.อ.หญิงจเร นาคจู นิติระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง” โดยมี รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง และ อาจารย์วีไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิติมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ตำรวจตระเวนชายแดนในส่วนกลางจำนวน ๓๕๐ คน คอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง ในระหว่างเดือนพฤษภาคม ๒๕๔๔

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ ร.ต.อ.หญิงจเร นาคจู ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔

โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มสว. โทร. ๕๗๒๖, ๕๖๔๖

ที่ ทม ๑๐๑๒/๑๓/๓๓

วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย ร.ศ.อ.หญิงจร นาคู นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง” โดยมี รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กริทอง และ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ ร.ศ.อ.หญิงจร นาคู ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.สำเริง บุญเรืองรัตน์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นยศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านส่วนตัวของท่าน กรุณาทำเครื่องหมาย

✓ ลงใน () และเติมข้อความในช่องว่าง..... เพื่อแสดงข้อมูลของท่านตามความเป็นจริง

1.ระดับชั้นยศ

() ชั้นประทวน

() ชั้นสัญญาบัตร

2.อายุ.....ปี

3.ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดน..... ปี

4.ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5.ตำแหน่ง

() ลูกแถว – ผู้บังคับหมู่

() รองสารวัตร

() สารวัตร – รองผู้กำกับการ

() ผู้กำกับการ - รองผู้บังคับการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

- 2.1 ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- 2.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.3 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 2.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน
- 2.5 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง

ใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านพอสมควร
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน มีบางครั้งที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ตอนที่ 2.1 แบบสอบถามความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อคนจำนวนมาก					
3	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานแต่ละครั้งไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอน					
4	ในหน่วยงานท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน แสดงขอบข่าย และหน้าที่ของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน					
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมาก ต้องใช้เวลานอกเวลาการทำงานจึงจะเสร็จทันเวลา					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
6	ท่านรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบมากเกินไป					
7	หน่วยงานของท่านมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน					
8	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน					
9	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ทักษะที่ซับซ้อน					
10	การกำหนดหน้าที่ในหน่วยงานของท่านทำให้การทำงานมีความซ้ำซ้อน					
11	ทุกคนในหน่วยงานรู้บทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบเป็นอย่างดี					
12	ท่านเข้าใจหลักการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
13	นโยบายของหน่วยงานกำหนดไว้ชัดเจนสามารถนำมาปฏิบัติได้					

ตอนที่ 2.2 แบบสอบถามความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านมั่นใจว่าความพยายามในการทำงานอย่างหนักจะทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนยศและตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2	การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นต้องมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา					
3	บุคคลทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าโดยทัดเทียมกันตามความสามารถในการทำงานของแต่ละคน					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
4	หน่วยงานของท่านพยายามปรับวุฒิให้เมื่อบุคลากรมีคุณวุฒิสูงขึ้น					
5	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่					
6	ตำแหน่งและชั้นในหน่วยงานของท่าน ไม่ได้จำกัดว่าจะขึ้นตามอายุราชการ แต่ขึ้นตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
7	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม					
8	ท่านยอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
9	การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรม					
10	หน่วยงานของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำเนินการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ					
11	การทำงานในหน่วยงาน ทำให้มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น					

ตอนที่ 2.3แบบสอบถามความพึงพอใจด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	สวัสดิการที่หน่วยจัดให้ในด้านจำนวนเงินช่วยเหลือเมื่อท่านหรือครอบครัวเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต มีความเหมาะสม					
2	การดำเนินการด้านสวัสดิการภายในหน่วยเป็นไปโดยความสะดวก และรวดเร็ว					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
3	ท่านพอใจกับระบบการให้บำเหน็จ บำนาญ แก่ ข้าราชการที่เกษียณอายุ					
4	ท่านพอใจกับบริการและสวัสดิการที่ได้รับ					
5	หน่วยงานท่านสามารถเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลได้รวดเร็ว					
6	หน่วยงานท่านสามารถเบิกเงินค่าช่วย การศึกษาบุตรได้อย่างรวดเร็ว					
7	แพทย์ และพยาบาลของหน่วยงานให้บริการ ด้านการรักษาพยาบาล แก่ บุคลากร และ ครอบครัว เป็นอย่างดี					
8	หากท่านป่วยเข้ารับการรักษาในโรง พยาบาล สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ ตามความเป็นจริง					
9	หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้อย่างเหมาะสม					
10	หน่วยงานได้จัดที่พักอาศัยให้แก่บุคลากร ได้อย่างเพียงพอ					
11	ร้านค้าสวัสดิการของหน่วยงาน จัดสินค้าที่ดี มีคุณภาพไว้บริการ					
12	หน่วยงานสามารถจัดสวัสดิการการกู้ยืมเงิน ได้เพียงพอแก่ต้องการของบุคลากร					
13	หน่วยงานให้บริการด้านสวัสดิการการกู้ยืม เงินโดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำ					
14	หน่วยงานให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ เพื่อที่อยู่อาศัย					
15	หน่วยงานมีส่วนสนับสนุนจัดให้บุคลากรได้ ซื้อเครื่องอุปโภค บริโภค ในราคาถูก					
16	หน่วยงานให้บริการเบิกค่าเช่าที่พักได้อย่าง สะดวก รวดเร็ว					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
17	หน่วยงานมีทุนการศึกษาเพื่อช่วยเหลือบุตร ของบุคลากรอย่างเพียงพอ					
18	สหกรณ์ออมทรัพย์ของหน่วยงานได้ช่วยเหลือในเรื่องการกู้ยืมเงินของบุคลากร อย่างดี					

ตอนที่ 2.4 แบบสอบถามความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	สถานที่ทำงานมีความสะอาด					
2	การจัดเก็บสิ่งของในที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ					
3	วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน					
4	วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัย					
5	ท่านพอใจสถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
6	ห้องทำงานมีอากาศถ่ายเทดีและมีแสงสว่างเพียงพอ					
7	ห้องทำงานของท่านปราศจากกลิ่นรบกวน					
8	การเก็บเอกสารในที่ทำงานเป็นหมวดหมู่ทำให้สะดวกแก่การค้นหา					
9	หน่วยงานของท่านมีการดูแลทำความสะอาดให้น่าอยู่เสมอ					
10	ห้องน้ำในหน่วยงานท่านไม่สะอาด					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
11	ห้องทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีเสียงดัง รบกวน					
12	ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกอุปกรณ์ มาใช้ปฏิบัติงาน					
13	ห้องทำงานของท่านคับแคบ					
14	การจัดโต๊ะเก้าอี้ทำงานของหน่วยงานท่าน จัดได้อย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 2.5แบบสอบถามความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
	1.สัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวน ชายแดนกับผู้บังคับบัญชา 1.1 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตำรวจ ตระเวนชายแดน					
1	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแก่ท่านเมื่อ ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ของท่าน					
3	ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม					
4	ผู้บังคับบัญชามักโยนความผิดให้ท่าน					
5	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
6	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายให้ท่าน รับผิดชอบงานที่สำคัญเสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
7	ผู้บังคับบัญชาสั่งงานได้อย่างชัดเจน					
8	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยขอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากท่าน					
9	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเชื่อถือและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา					
10	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี					
11	ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่องเมื่อท่านปฏิบัติงานได้อย่างดีเสมอ					
12	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในด้านพัฒนา ความรู้ ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
13	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงาน					
14	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา					
15	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้าเสมอ					
16	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยอารมณ์แต่ใช้เหตุผลเสมอ					
	1.2 ดำรวจตระเวนชายแดนปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา					
1	ท่านให้ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ					
2	ท่านและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
3	ท่านรับผิดชอบงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านมั่นใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
6	ท่านให้ความร่วมมือในปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
7	ท่านจะไม่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา หากท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายนั้น					
	2.ด้านเพื่อนร่วมงาน					
1	เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านให้เกียรติเพื่อนร่วมงานและไม่ก้าวก่ายสิทธิส่วนบุคคลของเขา					
3	หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีระหว่างสมาชิก					
4	ท่านมักยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
5	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี					
6	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในด้านการงาน					
7	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือและประสานงานกันในการทำงานเป็นอย่างดี					
8	เพื่อนร่วมงานโดยทั่วไปมีความรับผิดชอบต่อนักงาน					
9	ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน					
10	เมื่อท่านมีปัญหาด้านส่วนตัวมักปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน					
11	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
	3.ด้านผู้ได้บังคับบัญชา 3.1 ดำรวจตระเวนชายแดนปฏิบัติต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา					
1	ท่านรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชา เสมอ					
2	ท่านยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อเขา ปฏิบัติงานได้ดี					
3	ท่านมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา โดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถของ แต่ละบุคคล					
4	ท่านมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่าง ยุติธรรม					
5	ท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ ผู้ได้- บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
6	ท่านส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
7	ท่านเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับ บัญชาเสมอ					
8	ท่านมอบหมายงานที่สำคัญให้ผู้ได้บังคับ บัญชารับผิดชอบ					
9	ท่านส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ารับการ อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
10	ท่านส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาก้าวหน้า					
	3.2ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตำรวจ ตระเวนชายแดน					
1	ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ หมายเป็นอย่างดี					
2	ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอแนวคิดสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
3	ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการปกครองของท่าน					
4	ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้ได้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบงานที่ได้มอบหมาย					
6	ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือท่านด้วยความเต็มใจ					

ตอนที่3แบบสอบถามความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง

ใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านพอสมควร
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน มีบางครั้งที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
1	ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ					
2	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
3	ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยน หรือโอนย้าย หน่วยงาน ถึงแม้ว่ามีโอกาสที่จะย้ายไป ทำงานในหน่วยงานอื่นที่ดีกว่า					
4	การตัดสินใจทำงานในหน่วยงานเป็นความ ผิดพลาดของท่าน					
5	ท่านยินดีเสียสละทำงานทุกอย่าง ที่ได้รับมอบหมายเพื่อหน่วยงาน					
6	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
7	เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับ แนวคิดในการทำงานของท่าน					
8	ท่านพร้อมที่จะทำงานเพื่อชื่อเสียงของ หน่วยงาน					
9	การอุทิศการทำงานเพื่อ หน่วยงานไม่ได้ให้ ประโยชน์กับท่านมากนัก					
10	ท่านจะชี้แจง ด้วยเหตุผลทันที หากมีใคร กล่าวหาวิพากษ์วิจารณ์ หน่วยงานท่านในทางเสียหาย					
11	บ่อยครั้งมากที่ท่านไม่เห็นด้วยกับ นโยบาย สำคัญๆ ของ หน่วยงาน					
12	ท่านต้องการจะทำงานในหน่วยงานของท่าน ต่อไป					
13	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถ ให้มากกว่าปกติ เพื่อช่วยให้ หน่วยงาน ประสบความสำเร็จ					
14	ท่านมีความสนใจ และห่วงใยต่ออนาคต ของ หน่วยงานเสมอ					
15	ท่านคิดเสมอว่าหน่วยงานของท่าน เป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง					

ผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	3.24	8	7.36
2	1.75	9	1.75
3	2.17	10	3.25
4	3.16	11	5.00
5	1.82	12	5.24
6	1.75	13	5.45
7	4.90		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .70

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	5.11	7	5.25
2	3.80	8	4.54
3	10.48	9	4.71
4	4.52	10	2.98
5	3.72	11	3.82
6	4.52		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .82

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	4.20	10	4.50
2	4.33	11	4.06
3	3.32	12	6.66
4	6.56	13	5.23
5	2.88	14	8.00
6	4.10	15	5.71
7	3.74	16	8.06
8	1.87	17	5.41
9	5.14	18	2.68

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	4.53	8	3.09
2	5.22	9	6.18
3	6.17	10	4.24
4	5.51	11	3.39
5	4.45	12	4.08
6	6.76	13	3.16
7	4.36	14	5.23

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในสัมพันธภาพ
ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา

ข้อที่ (1.1)	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่ (1.2)	ค่าอำนาจจำแนก
1	5.60	9	5.34	1	6.62
2	5.24	10	5.56	2	3.92
3	5.47	11	5.50	3	5.74
4	3.28	12	4.33	4	9.34
5	3.66	13	3.82	5	8.49
6	5.28	14	5.43	6	6.09
7	5.65	15	5.29	7	2.11
8	2.65	16	6.17		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่าง
ตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	4.38	7	4.86
2	1.94	8	4.40
3	4.42	9	7.30
4	2.69	10	4.36
5	4.70	11	3.87
6	4.54		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในสัมพันธภาพ
ระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อที่ (3.1)	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่ (3.2)	ค่าอำนาจจำแนก
1	4.30	7	6.60	1	6.40
2	6.16	8	6.00	2	7.45
3	5.91	9	7.38	3	7.04
4	5.98	10	7.09	4	6.48
5	6.59			5	6.412
6	7.47			6	5.97

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88

ตาราง 15 แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อของแบบสอบถามความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	4.43	9	2.29
2	5.86	10	7.80
3	2.94	11	4.69
4	3.15	12	4.83
5	5.16	13	5.91
6	3.51	14	3.75
7	7.36	15	6.63
8	5.58		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .90

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ร้อยตำรวจเอกหญิง จเร นาคจุ
วันเดือนปีเกิด	29 กันยายน 2507
สถานที่เกิด	48 หมู่ 10 ตำบลเปรง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	24/1 หมู่ 1 ตำบลคลองประเวศ อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24140
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	รองสารวัตร งานพยาบาล ฝ่ายอำนวยการ และสนับสนุนทางการแพทย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงพยาบาลนุติสมเด็จย่า กองบัญชาการตำรวจ ตระเวนชายแดน 10400
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2524	มัธยมศึกษาตอนปลาย (สาย วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์) โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2527	ประกาศนียบัตร พยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2540	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2544	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต(จิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ