

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานยุคใหม่ที่ต้องมีการพัฒนาคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เพื่อทันต่อความก้าวหน้าของวิทยาการสมัยใหม่ และสามารถพัฒนาได้อย่างสอดคล้องกับความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศที่มีความก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ ซึ่งเป็นกลไกที่ต้องขับเคลื่อนการดำเนินการต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อสนับสนุนผลักดันและส่งเสริมให้กระบวนการต่าง ๆ ในทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งภาครัฐและเอกชนให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ของประเทศ เนื่องจากที่ผ่านมาการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการยังขาดระบบและกลไกที่เหมาะสมและมีคุณภาพในการคัดเลือกสรรหาบุคคล พัฒนาและอำรุงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในหน่วยงาน ตลอดจนถึงขาดระบบและกลไกการประเมินบุคลากรเพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

องค์การสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและเอกชนในสังคมเศรษฐกิจเน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) ถือว่าทรัพยากรบุคคลอันเป็นทรัพย์สิน (Asset) ขององค์การนั้น มีสภาพเป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์การ หากทุกคนในองค์การได้พบกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถ แสดงศักยภาพของตัวเองได้อย่างเต็มที่ และองค์การก็สามารถทำให้บุคลากรเข้าถึงเป้าหมายในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเองได้ เช่น ความต้องการที่จะปฏิบัติงาน ความปรารถนาที่จะมีทักษะ หรือการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลสำคัญในองค์การ ได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญขององค์การ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น บุคลากรเหล่านั้นมีความตั้งใจ

ที่จะทุ่มเทพลังกาย พลังใจ ให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเกิดความจงรักภักดีที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นตลอดไป

กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ ดำเนินการวิเคราะห์ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างและพัฒนา หลักสูตรระบบการเรียนการสอนจัดฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตำรวจ และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในกิจการของตำรวจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชน ตามความเหมาะสม และความต้องการของแต่ละพื้นที่ ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานดังกล่าวจะต้องยึดมั่นถือมั่นในอุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดนอย่างแท้จริง เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมิได้มีผลประโยชน์ใด ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องทั้งสิ้น จึงทำให้ภาพลักษณ์ของตำรวจตระเวนชายแดนเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอกเสมอ ในทางตรงข้ามตำรวจตระเวนชายแดนจะได้รับความสำคัญจากผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นอันดับท้าย โดยเฉพาะการบริหารกำลังพล การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ งานในหน้าที่มีมากกว่ากำลังพลที่มีอยู่จริง จึงทำให้มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการตำรวจลดน้อยถอยลง มีความประสงค์ที่จะโอน-ย้ายออกทันทีเมื่อมีโอกาสหรือตามวาระของการโอน-ย้าย ข้าราชการตำรวจจากสังกัดอื่นก็ไม่มี ความประสงค์ที่จะโอน-ย้าย เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ จากข้อมูลฝ่ายกำลังพลของหน่วย พบว่าในปัจจุบัน ปีงบประมาณ พ.ศ.2553 อัตรากำลังพล อัตราอนุญาต 2,380 ตำแหน่ง อัตราบรรจุจริง 1,301 คน อัตราว่าง 1,079 คน จะเห็นได้ว่าอัตราว่างมีสูงมาก ซึ่งแตกต่างจากอัตราอนุญาตจำนวนเกือบครึ่ง (อ้างอิง หนังสือ ผอ.1 บก.อก.บช.ตชด. “รายงานสถานภาพกำลังพล ประจำเดือน มกราคม 2553” ลง วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2553)

จะเห็นได้ว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” เป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงาน และสามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้ (วิโรจน์ สว่างเดือน 2547: 1) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายยอมรับนโยบายและการบริหารขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท มีความพยายามอย่างมาก

เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่ละทิ้งจากองค์กรไป การที่บุคลากรมีการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดีในด้านกำลังกายที่ทุ่มเทให้กับองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความเสียสละและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา และองค์กรให้มีความก้าวหน้าในโอกาสต่อ ๆ ไป ซึ่งความผูกพันนี้จัดว่าเป็นสัมพันธภาพทางใจระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับองค์กรตลอดไป (อิทธินันท์ สันทัด: ออนไลน์) ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แสดงออกทางพฤติกรรมที่องค์กรไม่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้น เช่น ปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ขาดความรับผิดชอบ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ยอมรับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร การลาออกหรือการโอน-ย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย แต่การที่คนจะทำงานอยู่กับองค์กรได้นั้นไม่ใช่เรามองแต่เพียงด้านของคนทำงานเพียงด้านเดียว แต่ยังต้องมองในด้านขององค์กรด้วย ซึ่งในด้านขององค์กรนั้นมีปัจจัยค่อนข้างหลากหลายที่มีอิทธิพลที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความผูกพันของคนกับองค์กร (ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ 2550: 52)

ดังนั้น ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” ผลจากการวิจัยครั้งนี้เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงอันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงองค์กร และเสริมสร้างบุคลากรให้มีความจงรักภักดีและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมที่จะนำพาให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สุขต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

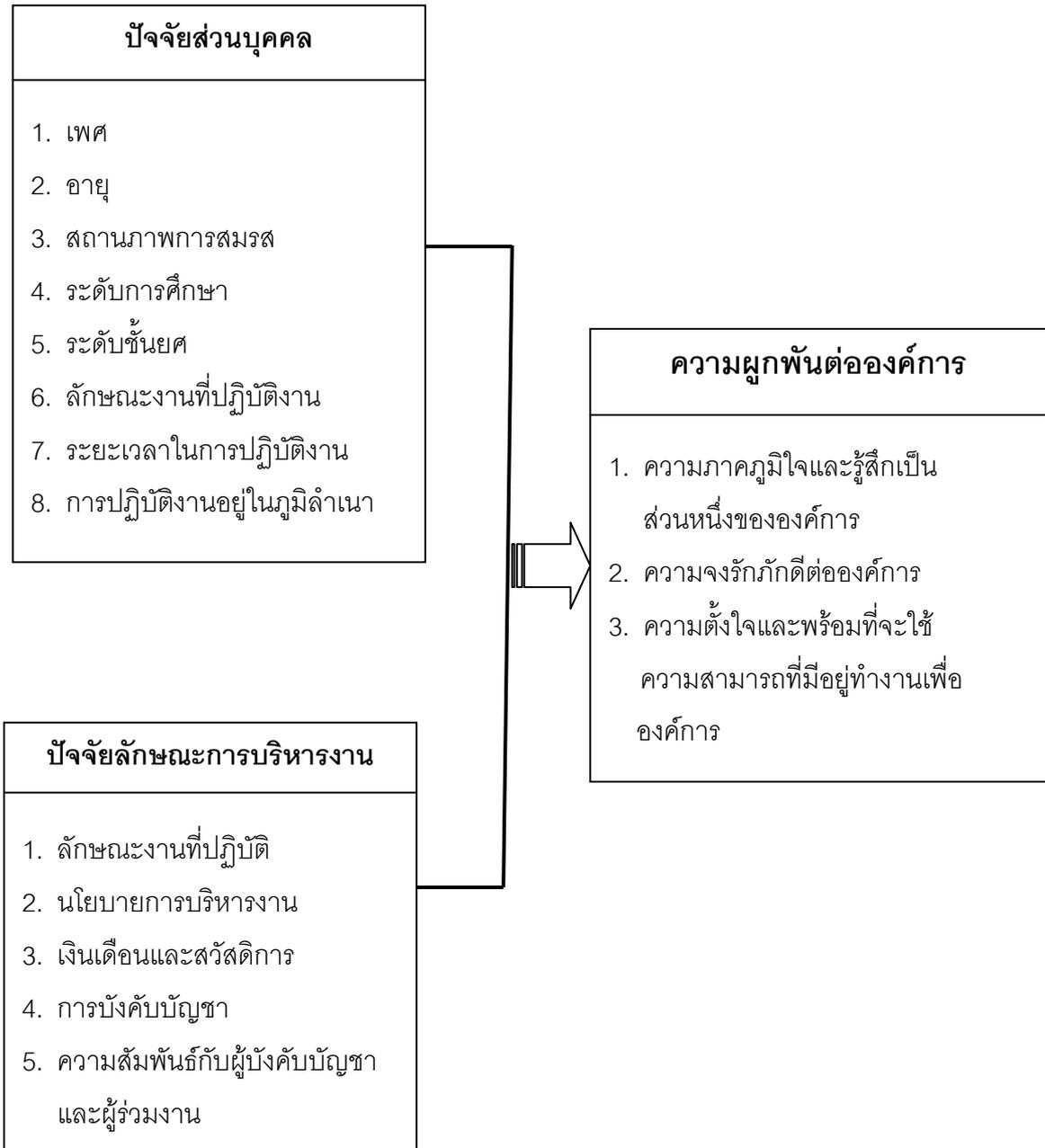
2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัยด้วยกันที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันระหว่างองค์การกับบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้นำปัจจัยเหล่านั้นในบางปัจจัยที่ผู้วิจัยเห็นว่าสำคัญและน่าจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มาใช้ในการศึกษา สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้วิจัยมีความเห็นว่า น่าจะมีความสำคัญกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะการบริหารงานจะมีความแตกต่างกันในแต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวมานี้ มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variables)

ตัวแปรตาม
(Dependent Variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีเพศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.2 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.3 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.4 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.5 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.6 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.7 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.8 ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีการทำงานอยู่ในภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

4.9 ปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวนทั้งสิ้น 1,301 คน (ในปีงบประมาณ 2553) ใช้หลักการคำนวณ Yamane's ที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างในระดับความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ตามสูตร ดังนี้
$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บสำรวจข้อมูล
 N = จำนวนประชากร
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.05
 แทนค่าเพื่อหาค่า n จำนวนตัวอย่างที่จะทำการเก็บสำรวจข้อมูลจะได้ค่า

$$n = \frac{1,301}{1 + 1,301(0.05)^2}$$

n จำนวนตัวอย่างที่จะทำการเก็บสำรวจข้อมูล = 310 ตัวอย่าง
 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 310 คน

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง จากขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 310 ตัวอย่าง นั้น สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาในแต่ละหน่วยงาน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

กลุ่มประชากรจำแนกตามสถานที่ต่าง ๆ ตามภูมิภาคทั่วประเทศ ดังนี้

5.2.1 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

5.2.2 กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ

ตระเวนชายแดน ค่ายพระรามหก เลขที่ 1281 ถนนเพชรเกษม ต.ชะอำ อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120

5.2.3 กองกำกับการ 2 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ

ตระเวนชายแดน ค่ายพระยาสุรสีห์ เลขที่ 180 หมู่ 4 ต.วังเย็น อ.แปลงยาว จ.ฉะเชิงเทรา 24190

5.2.4 กองกำกับการ 3 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ

ตระเวนชายแดน ค่ายพระยอดเมืองขวาง ถนนแจ้งสนิท ต.แจระแม อ.เมือง จ.อุบลราชธานี 34000

5.2.5 กองกำกับการ 4 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ

ตระเวนชายแดน ค่ายเสนีร์ณยุทธ ต.หนองบัว อ.เมือง จ.อุดรธานี 41000

5.2.6 กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ

ตระเวนชายแดน ค่ายนเรศวรมหาราช เลขที่ 231 ถนนโชตนา ต.อินทิล อ.แม่แตง จ.เชียงใหม่ 50150

**5.2.7 กองกำกับการ 6 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน** ค่ายรามคำแหงมหาราช เลขที่ 147 หมู่ที่ 4 ถนนจรดวิถีถ่อง ต.เมืองเก่า อ.
เมือง จ.สุโขทัย 64210

**5.2.8 กองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน** ค่ายศรียานนท์ ต.บางเก่า อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120

**5.2.9 กองกำกับการ 8 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน** ค่ายศรีนครินทร์ เลขที่ 43 หมู่ 7 ต.ถ้ำใหญ่ อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช 80110

**5.2.10 กองกำกับการ 9 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน** ค่ายท่านมูก 95 หมู่ 5 ถนนเพชรเกษม ต.เขามี่เกียรติ อ.สะเดา จ.สงขลา
90170

**5.2.11 ศูนย์ฝึกสุนัขตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน** ถนนเพชรเกษม ต.ชะอำ อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120

5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา จะทำการศึกษาความผูกพันของข้าราชการตำรวจ กอง
บังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัย
ลักษณะการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ

5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2552 ถึง เดือน ตุลาคม 2553

5.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปร
ตาม (Dependent Variables) ดังต่อไปนี้

5.5.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัย
ลักษณะการบริหารงาน

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) สถานภาพการสมรส
- (4) ระดับการศึกษา
- (5) ระดับชั้นยศ
- (6) ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน
- (7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- (8) การปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนา
- 2) ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ได้แก่
- (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - (2) นโยบายการบริหารงาน
 - (3) เงินเดือนและสวัสดิการ
 - (4) การบังคับบัญชา
 - (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

5.5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ

- 1) ความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
- 2) ความจงรักภักดีต่อองค์การ
- 3) ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์การ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับนโยบายการบริหารงานขององค์การ มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทพลังกาย พลังใจ ให้กับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ และมีความพยายามที่จะเรียนรู้ พัฒนาความรู้ หาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่เสมอ ไม่ละทิ้งจากองค์การไป การที่บุคลากรมีการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดี มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มุ่งหวังประโยชน์ส่วนรวม โดยมีได้หวังประโยชน์ส่วนตนแต่อย่างใด มีศักยภาพในการทำงานทุ่มเทจิตใจให้มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การที่ปฏิบัติงาน มีความเสียสละและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา และองค์การให้มีความก้าวหน้าในโอกาสต่อไป

6.2 องค์การ หมายถึง กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

6.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ มี 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล กับ ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ซึ่งได้ทำการศึกษาใน 5 ปัจจัย ดังนี้

6.3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายนั้น

6.3.2 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่องค์การและบุคลากรต้องประพฤติปฏิบัติ ซึ่งมีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงสภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจในงานและความพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การ ตลอดจนการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันในองค์การ

6.3.3 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการพิจารณาด้วยคามยุติธรรม มีกฎเกณฑ์ รูปแบบที่มีมาตรฐาน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรทุนการศึกษาบุตร เงินตอบแทนพิเศษจากตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ สนับสนุนทุนการศึกษาต่อ ที่อยู่อาศัย อาหารกลางวัน บริการรับ-ส่งบุตรหลาน (รถโรงเรียน) เป็นต้น

6.3.4 การบังคับบัญชา หมายถึง การใช้อำนาจในการปกครองกำกับดูแล และการบังคับบัญชา ใ้วางใจในการปฏิบัติงาน มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคลากรในองค์การ

6.3.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ประสานงานไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การให้ความร่วมมือสามารถปฏิบัติงานร่วมกันและปฏิบัติงานแทนกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดังต่อไปนี้ คือ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

7.3 ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และธำรงรักษาบุคลากรในองค์การให้อยู่ปฏิบัติงานใน กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ให้ดีและนานยิ่งขึ้น

7.4 ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าสำหรับผู้สนใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์การในโอกาสต่อไป