

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะนำไปใช้ในการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ต่อองค์การตำรวจ อันจะนำไปสู่การก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ พร้อมทั้งจะทำงานอย่างตั้งใจ และทุ่มเทพลังกายและพลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การตลอดไป รวมทั้งเพื่อนำไปสู่การลดและป้องกันการโอน-ย้ายออกจากองค์การของข้าราชการตำรวจ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 310 ชุด ได้รับคืนแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้ทั้งหมดจำนวน 310 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

ในการเสนอผลการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงาน
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การ
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ สังกัด ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=310 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>เพศ</b>		
ชาย	247	79.68
หญิง	63	20.32
<b>อายุ</b>		
20-30 ปี	6	1.94
31-40 ปี	114	36.77
41-50 ปี	121	39.03
51-60 ปี	69	22.26
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	28	9.03
สมรส	259	83.55
หย่าหรือหม้าย	19	6.13
แยกกันอยู่	4	1.29

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=310 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	146	47.10
ปริญญาตรี	155	50.00
ปริญญาโท	9	2.90
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	1.94
10,001 - 15,000 บาท	42	13.55
15,001 - 20,000 บาท	143	46.13
20,001 - 25,000 บาท	101	32.58
25,001 บาทขึ้นไป	18	5.81
<b>ระดับชั้นยศ</b>		
ส.ต.ต. - ส.ต.อ.	8	2.58
จ.ส.ต. - ด.ต.	262	84.52
ร.ต.ต. - ร.ต.อ.	23	7.42
พ.ต.ต.ขึ้นไป	17	5.48
<b>สังกัด</b>		
ส่วนกลาง บก.กฝ.บช.ตชด.	10	3.23
กก.1 บก.กฝ.บช.ตชด	37	11.94
กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด	25	8.06
กก.3 บก.กฝ.บช.ตชด	35	11.29
กก.4 บก.กฝ.บช.ตชด	34	10.97
กก.5 บก.กฝ.บช.ตชด	30	9.68
กก.6 บก.กฝ.บช.ตชด	33	10.65

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=310 คน)	ร้อยละ (100.00)
กก.7 บก.กฝ.บช.ตชด	28	9.03
กก.8 บก.กฝ.บช.ตชด	38	12.26
กก.9 บก.กฝ.บช.ตชด	38	12.26
ศฝส.บก.กฝ.บช.ตชด	2	0.65
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน</b>		
ฝ่ายอำนวยการ	170	54.84
ฝ่ายสนับสนุน	30	9.68
ฝ่ายปฏิบัติการ	110	35.48
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 10 ปี	48	15.48
11 - 20 ปี	150	48.39
21 - 30 ปี	71	22.90
31 ปีขึ้นไป	41	13.23
<b>สถานภาพการปฏิบัติงาน</b>		
ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครั้งแรก	185	59.68
โอน - ย้ายมาจากหน่วยอื่น	118	38.06
ช่วยราชการ	7	2.26
<b>การปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนา</b>		
ใช่	190	61.29
ไม่ใช่	120	38.71
<b>รวม</b>	<b>310</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดนกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 247 ราย ร้อยละ 79.68 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 63 ราย ร้อยละ 20.32

เมื่อจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่ มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 121 ราย ร้อยละ 39.03 รองลงมาคืออายุ 31 - 40 ปี จำนวน 114 ราย ร้อยละ 36.77 ถัดไปคืออายุ 51 - 60 ปี จำนวน 69 ราย ร้อยละ 22.26 และน้อยที่สุดคือมีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 6 ราย ร้อยละ 1.94

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 259 ราย ร้อยละ 83.55 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 28 ราย ร้อยละ 9.03 ถัดไปมีสถานภาพหย่า หรือหม้าย จำนวน 19 ราย ร้อยละ 6.13 และน้อยที่สุดคือมีสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 4 ราย ร้อยละ 1.29

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 155 ราย ร้อยละ 50.00 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 146 ราย ร้อยละ 47.10 และน้อยที่สุดคือมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 9 ราย ร้อยละ 2.90

เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 143 ราย ร้อยละ 46.13 รองลงมาคือมีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 101 ราย ร้อยละ 32.58 ถัดไปมีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 42 ราย ร้อยละ 13.55 ถัดไปมีรายได้ 25,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 18 ราย ร้อยละ 5.81 และน้อยที่สุดคือมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 ราย ร้อยละ 1.94

เมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ ส่วนใหญ่ มีชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. จำนวน 262 ราย ร้อยละ 84.52 รองลงมา มีชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. จำนวน 23 ราย ร้อยละ 7.42 ถัดไปมีชั้นยศ พ.ต.ต.ขึ้นไป จำนวน 17 ราย ร้อยละ 5.48 และน้อยที่สุดคือมีชั้นยศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ.จำนวน 8 ราย ร้อยละ 2.58

เมื่อจำแนกตามสังกัด สังกัด กก.8 บก.กฝ.บช.ตชด. และสังกัด กก.9 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 38 ราย เท่ากัน ร้อยละ 12.26 รองลงมาสังกัด กก.1 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 37 ราย ร้อยละ 11.94 ถัดไปสังกัด กก.3 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 35 ราย ร้อยละ 11.29 ถัดไปสังกัด กก.4 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 34 ราย ร้อยละ 10.97 ถัดไปสังกัด กก.6 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 33 ราย ร้อยละ 10.65 ถัดไปสังกัด กก.5 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 30 ราย ร้อยละ 9.68 ถัดไปสังกัด กก.7 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 28 ราย ร้อยละ 9.03 ถัดไปสังกัด กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 25 ราย ร้อยละ 8.06 ถัดไปสังกัด ส่วนกลาง บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 10 ราย ร้อยละ 3.23 และน้อยที่สุดสังกัด ศฝส.บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวน 2 ราย ร้อยละ 0.65

เมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ จำนวน 170 ราย ร้อยละ 54.84 รองลงมาปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 110 ราย ร้อยละ 35.48 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานฝ่ายสนับสนุน จำนวน 30 ราย ร้อยละ 9.68

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 11 - 20 ปี จำนวน 150 ราย ร้อยละ 48.39 รองลงมา มีอายุงาน 21-30 ปี จำนวน 71 ราย ร้อยละ 22.90 ถัดไปมีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 48 ราย ร้อยละ 15.48 และน้อยที่สุดมีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 41 ราย ร้อยละ 13.23

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครั้งแรก จำนวน 185 ราย ร้อยละ 59.68 รองลงมาโอน - ย้ายมาจากหน่วยอื่น จำนวน 118 ราย ร้อยละ 38.06 และน้อยที่สุดช่วยราชการ จำนวน 7 ราย ร้อยละ 2.26

เมื่อจำแนกตามการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนา ส่วนใหญ่ใช้ภูมิลำเนา จำนวน 190 ราย ร้อยละ 61.29 และน้อยที่สุดไม่ใช่ภูมิลำเนา จำนวน 120 ราย ร้อยละ 38.71

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงาน

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงาน สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน

ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน	$\bar{X}$	SD.	การแปลผล
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.86	0.918	มาก
ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.42	0.994	มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.08	1.093	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.24	1.059	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.59	0.946	มาก
<b>ปัจจัยลักษณะการบริหารงานโดยรวม</b>	<b>3.44</b>	<b>1.002</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน โดยรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ทั้ง 3 ด้าน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

และปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ทั้ง 2 ด้าน ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อบัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD.	การแปลผล
งานที่รับผิดชอบตรงกับคุณสมบัติ ความรู้และความสามารถของท่าน	3.91	1.028	มาก
ได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน	4.03	0.872	มาก
มีการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.01	0.796	มาก
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายต่อการใช้ความรู้ความสามารถ	3.94	0.901	มาก
มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการพัฒนา การปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	3.42	0.997	มาก
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.918</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อบัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นหัวข้อได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และหัวข้อมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการพัฒนา การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านนโยบายการบริหาร

ด้านนโยบายการบริหาร	$\bar{x}$	SD.	การแปลผล
นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดี	3.39	1.018	ปานกลาง
ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.52	1.026	มาก
หน่วยงานมีนโยบายบริหารจัดการเพื่อให้มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงและเป็นรูปธรรม	3.52	0.954	มาก
หน่วยงานมีนโยบายที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้	3.62	0.954	มาก
หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน	3.07	1.020	ปานกลาง
<b>ด้านนโยบายการบริหารโดยรวม</b>	<b>3.42</b>	<b>0.994</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านนโยบายการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นหัวข้อหน่วยงานมีนโยบายที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และหัวข้อหน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตจบใหม่  
การบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	SD.	การแปลผล
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการทุ่มเทแรงกาย แรงใจ	3.51	1.063	มาก
เห็นว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ใน ระดับเดียวกันกับหน่วยราชการอื่น	2.94	1.101	ปานกลาง
ผลตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน มี ความเหมาะสมเพียงพอ และสามารถตอบสนอง ต่อการดำรงชีวิตของตนเอง	2.86	1.177	ปานกลาง
หน่วยงานให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต นอกเหนือจากที่ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน	3.13	1.014	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดระบบสวัสดิการอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและเสมอภาค	2.99	1.113	ปานกลาง
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวม</b>	<b>3.08</b>	<b>1.093</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการ  
ตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อบัณฑิตจบใหม่การบริหารงาน ด้าน  
เงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณาเป็นราย  
หัวข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นหัวข้อเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการทุ่มเทแรงกายแรงใจอยู่ใน  
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และหัวข้อ  
ผลตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน มีความเหมาะสมเพียงพอ และสามารถตอบสนองต่อ  
การดำรงชีวิตของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะ  
การบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	$\bar{X}$	SD.	แปลผล
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ได้แสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.31	1.070	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลและเอาใจใส่ในการ ปฏิบัติงาน	3.39	1.004	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชามีคำชมเชยและแสดงความ ภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง	3.24	1.031	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชามีความเป็นธรรมและ เสมอภาคต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน	3.15	1.117	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความ เป็นอยู่อย่างใกล้ชิด	3.11	1.072	ปานกลาง
<b>ด้านการบังคับบัญชาโดยรวม</b>	<b>3.24</b>	<b>1.059</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการ  
ตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านการ  
บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ  
พบว่า ระดับความคิดเห็นหัวข้อผู้บังคับบัญชากำกับดูแลและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ  
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และหัวข้อ  
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่อย่างใกล้ชิดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำ  
ที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	$\bar{X}$	SD.	แปลผล
ผู้บังคับบัญชายอมรับและตระหนักในคุณค่าความสำคัญของท่าน	3.31	1.050	ปานกลาง
ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทุกระดับ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเต็มที่	3.56	0.949	มาก
อยู่ในทีมงานที่มีความเอื้ออาทรและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.93	0.812	มาก
ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการยอมรับต่อกัน และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเปิดกว้าง	3.70	0.849	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นแบบความสัมพันธ์ฉันพี่น้อง	3.45	1.071	มาก
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยรวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.946</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นหัวข้ออยู่ในทีมงานที่มีความเอื้ออาทรและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และหัวข้อผู้บังคับบัญชายอมรับและตระหนักในคุณค่าความสำคัญของท่านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษานี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.8 - 4.11

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD.	การแปลผล
ด้านความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.14	0.747	มาก
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.86	0.954	มาก
ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร	4.18	0.725	มาก
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.809</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ทั้ง 3 ด้าน ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความผูกพันต่อองค์การ  
ด้านความภาคภูมิใจและความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ด้านความภาคภูมิใจและความรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การ	$\bar{X}$	SD.	การแปลผล
ใฝ่เรียนรู้หาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาการ ปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.10	0.681	มาก
มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลตามตัวชี้วัด เพื่อ ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานของท่านเสมอ	4.06	0.737	มาก
รู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานภายใน หน่วยงานนี้	4.06	0.808	มาก
รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวชื่นชมหน่วยงาน	4.21	0.799	มากที่สุด
ยินดีที่จะถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ให้กับ เพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของ หน่วยงาน	4.29	0.711	มากที่สุด
<b>ด้านความภาคภูมิใจและความรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การโดยรวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.747</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการ  
ตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความ  
ภาคภูมิใจและความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ระดับความผูกพันหัวข้อยินดีที่จะถ่ายทอดประสบการณ์  
ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย  
สูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และหัวข้อมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้  
เกิดผลตามตัวชี้วัด เพื่อผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานเสมอ และหัวข้อรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน  
ภายในหน่วยงานนี้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากันทั้ง 2 หัวข้อเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ  
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความผูกพันต่อ  
องค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	$\bar{x}$	SD.	การแปลผล
ถ้าหากมีงานของหน่วยงานในสังกัดอื่นเป็น ทางเลือกที่ดีกว่า ก็ยังยืนยันที่จะปฏิบัติงานให้กับ หน่วยงานนี้	3.64	1.117	มาก
เมื่อมีโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ เพื่อนในสังกัดอื่น ก็จะพูดถึงหน่วยงานในแง่ดี เสมอ	4.05	0.788	มาก
เมื่อทำงานภายในองค์กรนี้นานขึ้น ยิ่งทำให้ไม่ ต้องการที่จะไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส แม้ได้รับการแต่งตั้งหรือโอนย้ายสู่ตำแหน่งและ สังกัดอื่น ก็จะพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ต่อหน่วยงานก่อนเสมอ	3.53	1.142	มาก
เมื่อได้รับการแต่งตั้งหรือโอนย้ายสู่ตำแหน่งและ สังกัดอื่น ก็จะพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ต่อหน่วยงานก่อนเสมอ	4.04	0.835	มาก
แม้มีโอกาสที่จะย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่น ก็จะใช้ ความไตร่ตรองโดยรอบคอบก่อนเสมอ	4.06	0.890	มาก
<b>ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การโดยรวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.954</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการ  
ตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความ  
จงรักภักดีต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ  
พบว่า ระดับความผูกพันหัวข้อแม้มีโอกาสที่จะย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่น ก็จะใช้ความไตร่ตรอง  
โดยรอบคอบก่อนเสมออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.06 และหัวข้อเมื่อทำงานภายในองค์กรนี้นานขึ้น ยิ่งทำให้ไม่ต้องการที่จะไปทำงานที่อื่น  
แม้มีโอกาสอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความผูกพันต่อ  
องค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์การ

ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ ทำงานเพื่อองค์การ	$\bar{X}$	SD.	แปลผล
มีความมุ่งมั่นตั้งใจ สนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพเพื่อ พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับหน่วยงานเสมอ	4.23	0.652	มากที่สุด
เต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานทำให้หน่วยงาน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.22	0.716	มากที่สุด
เต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็น งานพิเศษ ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบก็ตาม	4.16	0.736	มาก
เต็มใจที่จะให้หรือแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ภายในหน่วยงาน	4.21	0.712	มากที่สุด
เต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานนอกเวลา เสมอ โดยไม่คิดสิ่งตอบแทน	4.07	0.811	มาก
<b>ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ ทำงานเพื่อองค์การโดยรวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.725</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการ  
ตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความ  
ตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ระดับความผูกพันหัวข้อมีความมุ่งมั่นตั้งใจ สนใจใฝ่รู้  
เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ  
หน่วยงานเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.23 และหัวข้อเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานนอกเวลาเสมอ โดยไม่คิดสิ่ง  
ตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษานี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานทั้ง 9 ข้อ สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.12 - 4.20

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จะใช้การทดสอบค่าทีโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 99% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ตัวแปร	เพศ	$\bar{X}$	SD.	t	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	4.12	0.643	6.85	0.00*
	หญิง	3.94	0.471		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีเพศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนา จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 99% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่า

น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ก็จะไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

**สมมติฐานข้อที่ 2** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.003	4	1.751	2.81	0.25
ภายในกลุ่ม	189.516	305	0.621		
<b>รวม</b>	<b>196.519</b>	<b>309</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานข้อที่ 3** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.187	4	0.047	0.22	0.92
ภายในกลุ่ม	62.811	305	0.206		
รวม	62.997	309			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานข้อที่ 4** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.541	4	0.135	0.43	0.78
ภายในกลุ่ม	93.914	305	0.308		
รวม	94.455	309			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานข้อที่ 5** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.390	4	0.847	2.94	0.02*
ภายในกลุ่ม	87.865	305	0.288		
<b>รวม</b>	<b>91.225</b>	<b>309</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับชั้นยศ	ส.ต.ต. - ส.ต.อ.	จ.ส.ต. - ด.ต.	ร.ต.ต. - ร.ต.อ.	พ.ต.ต.ขึ้นไป		
ส.ต.ต. - ส.ต.อ.						
จ.ส.ต. - ด.ต.	-0.06	(0.04*)				
ร.ต.ต. - ร.ต.อ.	0.01	(0.44)	0.08	(0.01*)		
พ.ต.ต.ขึ้นไป	0.02	(0.16)	0.09	(0.00*)	0.01	(0.58)

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บคือค่า Sig.

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า ผู้ที่มีระดับชั้นยศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ. แตกต่างกับผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.06 หมายความว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ. มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต.

ผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. แตกต่างกับผู้ที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.08 หมายความว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ.

ผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. แตกต่างกับผู้ที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต.ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.09 หมายความว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต.ขึ้นไป

**สมมติฐานข้อที่ 6** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.142	4	1.785	2.08	0.08
ภายในกลุ่ม	261.246	305	0.857		
<b>รวม</b>	<b>268.387</b>	<b>309</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานข้อที่ 7** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.871	4	1.718	2.17	0.07
ภายในกลุ่ม	240.564	304	0.789		
<b>รวม</b>	<b>247.435</b>	<b>309</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานข้อที่ 8** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาคที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 8

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.429	4	0.107	0.44	0.77
ภายในกลุ่ม	73.120	305	0.240		
<b>รวม</b>	<b>73.548</b>	<b>309</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาคที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานข้อที่ 9** ปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ  
ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวน  
ชายแดน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 9

ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.440**	0.00
ด้านนโยบายการบริหาร	0.455**	0.00
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.465**	0.00
ด้านการบังคับบัญชา	0.456**	0.00
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน	0.544**	0.00

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.21 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะการบริหารงานกับ  
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจ  
ตระเวนชายแดน พบว่าปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร  
ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำกัดอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 54.19 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สรุปประเด็นสำคัญ ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงความถี่และร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องสร้างความเข้มแข็งและปลูกฝังความรัก ความสามัคคีใน องค์การ	95	10.52
2. ปลูกจิตสำนึกของบุคลากรในองค์การ ด้านจริยธรรม คุณธรรม ความ รับผิดชอบและการเสียสละ	72	7.97
3. ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	86	9.52
4. ควรมีการปกครองบังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	122	13.51
5. มียุทธศาสตร์และระบบการทำงานอย่างมีแบบแผน	58	6.42
6. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานให้ดีขึ้น	64	7.09
7. พัฒนาศูนย์ข้อมูล สถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันต่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	51	5.65
8. จัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	32	3.54
9. จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ระหว่างบุคลากรในองค์การและครอบครัว ปฏิบัติร่วมกัน	18	1.99
10. กำหนดเป้าหมายหรือเส้นทางความก้าวหน้าในงานอาชีพอย่าง ชัดเจน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	72	7.97

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
11. การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรใช้หลักเกณฑ์การประเมินจาก ผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว เพื่อความยุติธรรม	115	12.74
12. ปรับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน	95	10.52
13. การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีความ ชัดเจน สั้นกะทัดรัด เข้าใจง่ายต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน	23	2.55
<b>รวม</b>	<b>903</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.22 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 168 ราย ประเด็นหลักในการตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 13 ประเด็น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการปกครองบังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม จำนวน 122 ราย ร้อยละ 13.51 รองลงไปเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรใช้หลักเกณฑ์การประเมินจากผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัวเพื่อความยุติธรรม จำนวน 115 คน ร้อยละ 12.74 และน้อยที่สุดเห็นว่าควรจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ระหว่างบุคลากรในองค์กรและครอบครัวปฏิบัติร่วมกัน จำนวน 18 ราย ร้อยละ 1.99