

## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงอันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงองค์การและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความจงรักภักดีและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมที่จะนำพาให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สุขต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

## 1. สรุปผลการวิจัย

### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

### 1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวนทั้งสิ้น 1,301 คน ใช้หลักการคำนวณ Yamane's ที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างในระดับความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 310 ตัวอย่าง

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาใช้ประเภทการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการ

บริหารงาน ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

**1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล** รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถามแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เก็บข้อมูลจากแหล่งอื่น ที่มีการเก็บข้อมูลไว้แล้วได้จากหน่วยงานราชการและการค้นคว้าจากสื่อต่างๆ ได้แก่ บทความ วารสาร เอกสาร คู่มือต่างๆ บทความสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติ** ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหาเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา

### 1.3 ผลการวิจัย

**1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง** จากการวิจัย พบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 247 ราย คิดเป็นร้อยละ 79.68 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 121 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.03 มีสถานภาพสมรส จำนวน 259 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.55 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 155 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 143 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.13 มีชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. จำนวน 262 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.52 ส่วนใหญ่ สังกัด กก.8 - 9 บก.กฝ.บช.ตชด. จำนวนหน่วยละ 38 ราย ร้อยละ 12.26 เท่ากัน ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ จำนวน 170 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.84 มีอายุงาน 11 - 20 ปี จำนวน 150 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.39 ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครั้งแรก จำนวน 185 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.68 ทำงานในภูมิภาคจำนวน 190 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.29

**1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่าหัวข้อได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และหัวข้อมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการพัฒนา การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านนโยบายการบริหาร จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่าหัวข้อหน่วยงานมีนโยบายที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และหัวข้อหน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

ปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่าหัวข้อเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการทุ่มเทแรงกายแรงใจของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และหัวข้อผลตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน มีความเหมาะสมเพียงพอ และสามารถตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

ปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านการบังคับบัญชา จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่าหัวข้อผู้บังคับบัญชากำกับดูแลและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และหัวข้อเมื่อผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของท่านและเพื่อนร่วมงานอย่างใกล้ชิดมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

ปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่าหัวข้ออยู่ในทีมงานที่มีความเอื้ออาทรและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ

ความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และหัวข้อผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและตระหนักในคุณค่าความสำคัญของท่านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

**1.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร** จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นหัวข้อพบว่ายินดีที่จะถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลตามตัวชี้วัด เพื่อผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานเสมอ และรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากันเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นหัวข้อพบว่าแม้มีโอกาสที่จะย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่นก็จะใช้ความไตร่ตรองโดยรอบครอบก่อนเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และเมื่อท่านทำงานภายในองค์กรนี้นานขึ้น ยิ่งทำให้ไม่ต้องการที่จะไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาสมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นหัวข้อพบว่ามีความมุ่งมั่นตั้งใจสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมประสบการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัว

เพื่อปฏิบัติงานนอกเวลาเสมอ โดยไม่คิดสิ่งตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ โดยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับความคิดเห็น ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

**จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตคือ :-**

จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร จะอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ต้องการปฏิบัติงานภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบวินัยและวัฒนธรรมองค์กรอย่างเคร่งครัด มีความเสียสละอดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง จึงส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง

อนึ่ง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ได้กำหนดนำหนักความสำคัญของแต่ละลำดับไว้ จึงเป็นข้อจำกัดในการตอบแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่าง มีผลทำให้ระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

#### 1.3.4 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 5.1 ดังนี้

ตารางที่ 5.1 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อ องค์กรที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 2 อายุ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อ องค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 3 สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับ ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 5 ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 8 การปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 9 ปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานข้อที่ 1** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีเพศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากค่าเฉลี่ยผลความผูกพันต่อองค์การ จะพบว่า เพศชาย จะมีค่าเฉลี่ยผลความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า เพศหญิง

**สมมติฐานข้อที่ 2** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานข้อที่ 3** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานข้อที่ 4** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานข้อที่ 5** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน 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. มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ 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. มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้ที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ.

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

**สมมติฐานข้อที่ 6** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานข้อที่ 7** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานข้อที่ 8** ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานข้อที่ 9** ปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่าปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**1.3.5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ** เห็นว่า ควรมีการปกครองบังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม จำนวน 122 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.51 รองลงมาเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรใช้หลักเกณฑ์การประเมินจากผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว เพื่อความยุติธรรม จำนวน 115 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.74 ถัดไปเห็นว่าต้องสร้างความเข้มแข็งและปลูกฝังความรัก ความสามัคคีในองค์การ

และปรับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จำนวน 95 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.52 เท่ากัน และน้อยที่สุดเห็นว่า ควรจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ระหว่างบุคลากร ในองค์การและครอบครัวปฏิบัติร่วมกัน จำนวน 18 ราย ร้อยละ 1.99

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สามารถอภิปรายผลตามผล การศึกษาโดยแยกพิจารณาเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า “ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน” จากการ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวน ชายแดน ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เพศชายมีระดับความผูกพันที่สูงกว่าเพศ หญิง ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่จะเน้นในส่วนของการฝึกอบรมเป็นหลัก ซึ่งเพศหญิงส่วนใหญ่ จะปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายอำนวยการซึ่งมิได้ปฏิบัติงานเหมือนเพศชาย ซึ่งอาจจะเป็นข้อจำกัดของเพศ หญิงด้วยเช่นกัน จึงมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของเพศหญิง พบว่าผลการศึกษาสอดคล้องกัน กับ พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎ ราชกุมาร (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของ พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่า พนักงานชายมีระดับความผูกพันใน งานสูงกว่าเพศหญิง

สมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า “ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน” จากการ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวน ชายแดน ที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า “ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง

กัน” จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจส่วนมากจะพำนักอาศัยอยู่ร่วมกับครอบครัวในสถานที่ปฏิบัติงาน และในปัจจุบันเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารมีความสะดวกคล่องตัวครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ สามารถติดต่อสื่อสารได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ พบว่าผลการศึกษาสอดคล้องกันกับ วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า “ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน” จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กันอย่างพี่น้อง มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน พบว่าผลการศึกษาสอดคล้องกันกับ ทศนีย์ สร้อยฟ้า (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมอู้อีร้อ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน

สมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า “ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน” จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ระดับชั้นยศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ. จะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. และ ระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - ด.ต. มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. และ ระดับชั้นยศ พ.ต.ต.ขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. และ ระดับชั้นยศ พ.ต.ต.ขึ้นไป มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานสูงกว่าระดับชั้นยศอื่น จึงมีความผูกพันต่อองค์การ พบว่าผลการศึกษาสอดคล้องกันกับ วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงาน และยังคงสอดคล้องกันกับ ทศนีย์ สร้อยฟ้า (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ พบว่า อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งที่ต่างกันของพนักงาน มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและระดับความผูกพันต่อองค์กร และยังคงสอดคล้องกันกับ อุษณะ อำนวยสกุลฤทธิ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และระดับตำแหน่ง ที่ต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 6 ที่ว่า “ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน” จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่ากองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายปฏิบัติการ มีลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการติดต่อประสานงานร่วมกันเกี่ยวพันกันตลอด พบว่าผลการศึกษาสอดคล้องกันกับ วิโรจน์ สว่างเถื่อน (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง สำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อ 7 ที่ว่า “ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน” จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากภาพลักษณ์ของตำรวจตระเวนชายแดนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เป็นองค์กรที่ดีทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้เกิดความศรัทธา ความรัก ความเชื่อมั่นในองค์กร ผลการศึกษาสอดคล้องกันกับ ทศนีย์ สร้อยฟ้า (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ พบว่า อายุงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน

สมมติฐานข้อ 8 ที่ว่า “ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน” จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานส่วนมากจะเป็นภูมิลำเนาของข้าราชการตำรวจ และในปัจจุบันเส้นทาง การเดินทาง รวมถึงความพร้อมในการเดินทางมีความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัวในการเดินทางไป-กลับระหว่างที่ปฏิบัติงานและภูมิลำเนาของตนเอง

สมมติฐานข้อ 9 ที่ว่า “ปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน” จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะการบริหารงานว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับความผูกพันในระดับมากใน ส่วนของปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สุดท้ายคือนโยบายการบริหารงาน สำหรับด้านที่มีระดับความผูกพันในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยลักษณะการบริหารงานด้านการบังคับบัญชา รองลงมาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เมื่อมองในภาพรวมแล้วข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงานในด้านบวก กล่าวคือ หากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการให้สอดคล้องกับความต้องการอย่างต่อเนื่อง ระดับความผูกพันต่อองค์การจะยิ่งสูงขึ้น โดยเฉพาะการปรับปรุงในส่วนของปัจจัยที่มีระดับความคิดเป็นในระดับปานกลาง ก็คือ ด้านการบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จะทำให้ข้าราชการตำรวจเพิ่มระดับความผูกพันเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์การต่อไป

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและด้านระดับชั้นยศเท่านั้น ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจาก กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยฝึกกำลังพลหลักของ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งลักษณะของงานจะมุ่งเน้นในด้านการฝึก โดย การปฏิบัติหน้าที่ด้านการฝึกจะมอบหมายให้ข้าราชการตำรวจที่เป็นเพศชายทำหน้าที่หลักในการฝึก ดังนั้นจึงทำให้ผลการวิจัยด้านเพศของข้าราชการตำรวจที่แตกต่างกันจึงมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันด้วย จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากข้าราชการตำรวจเพศชายรู้สึกภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก จึงทำให้ระดับความผูกพันของข้าราชการตำรวจเพศชายมีมากกว่าข้าราชการตำรวจเพศหญิง แนวทางแก้ไขเพื่อให้ข้าราชการตำรวจเพศหญิงมีความผูกพันอยู่ในระดับเดียวกันกับเพศชาย ควรเพิ่มบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการฝึกให้ข้าราชการตำรวจหญิงมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก เช่นเดียวกัน

ในส่วนผลการวิจัยด้านระดับชั้นยศนั้น จากผลการศึกษาพบว่าระดับชั้นยศที่สูงก็ จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย ซึ่งอาจพิจารณาถึงระยะเวลาในการรับราชการมาเป็น เวลานานมีการเลื่อนชั้นยศให้สูงขึ้น จึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และในกรณี ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานมานานกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร แต่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า สาเหตุอาจเป็นเพราะความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานมีน้อยกว่าจึงทำให้รู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงด้วย

สำหรับประเด็นที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและควรทำการเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น โดยมีแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการวิจัย ควรมีนโยบายการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) การบริหารต้องมีความโปร่งใสมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชาด้วยระบบคุณธรรม มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เป็นธรรม (Measuring with fair system) ในองค์กรที่ดีควรจะต้องให้

ความสำคัญในการกำหนดมาตรฐานของงาน ตลอดจนดัชนีหรือตัวชี้วัดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ การสร้างความเข้มแข็งในด้านการปลูกฝังความรัก ความสามัคคีต่อองค์การ โดยมีการปรับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนให้สูงขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันด้วย

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างใน กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เท่านั้น หากมีโอกาสในการวิจัยครั้งต่อไปควรเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภายในของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เป็นสถานศึกษานอกระบบด้วยกัน เช่น กองบัญชาการการศึกษา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาคต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การว่าแตกต่างกันหรือไม่

3.2.2 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติกับสถาบันการศึกษาอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน เช่น ทหาร เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

3.2.3 ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การ โดยอาจจะพิจารณาในประเด็น คุณภาพชีวิตการทำงาน ศักยภาพและสมรรถภาพในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทักษะคติต่องานที่รับผิดชอบ เป็นต้น