

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

น.ท. ญัฐพล วัฒนกุล ร.น.

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป


วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2560


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

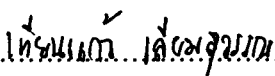
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นาวาโท ธีรพล วัฒนกุล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

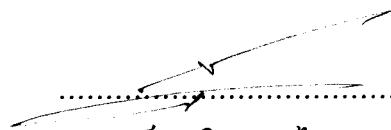
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

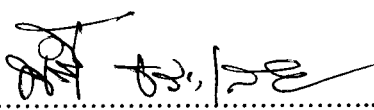
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรวาส)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธรรมเสนา)

วันที่....13....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ...2560....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) สำเร็จเรียบร้อยอย่างสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ และดร.กิจฐเขต ไกรवास ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทั้งให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยปัญหาพิเศษฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

และขอขอบคุณบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ซึ่งเป็นผลให้งานวิจัยฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบพระคุณพลเรือเอกสุชาติ นางบังอรรัตน์ วัฒนกุล บิดา มารดา และผู้บังคับบัญชา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่ร่วมเป็นกำลังใจ และสนับสนุนในการศึกษาของผู้วิจัยมาโดยตลอด

นาวาโทณัฐพล วัฒนกุล

58930123: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

นาวาโทณัฐพล วัฒนกุล: ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) (ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES DEFENSE TECHNOLOGY INSTITUTE (PUBLIC ORGANIZATION)) อาจารย์ที่ปรึกษา
งานนิพนธ์: สุปราณี ธรรมพิทักษ์, รป.ค. 81 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านความมีอิสระ ส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายพบว่า ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

2. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง ($r = 0.55$, $r = 0.72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58930123: MAJOR: PUBLIC ADMINISTRATION; M.P.A.
(PUBLIC ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES/ DEFENCE
TECHNOLOGY INSTITUTE (PUBLIC ORGANIZATION)

COMMANDER NATTAPON WATTANAKUL: ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES DEFENSE TECHNOLOGY INSTITUTE (PUBLIC
ORGANIZATION. ADVISOR: SUPRANEE THAMMAPITHAK, D.P.A. 81 P. 2017.

Research Organizational Commitment of Personnel Defense Technology Institute (Public Organization) aims to study the level of organizational commitment of personnel. Defense Technology Institute (Public Organization) and study the relationship between work experience and work experience with organizational commitment of personnel. Defense Technology Institute (Public Organization) The sample was the National Defense Technology Institute the research instrument was a questionnaire for data analysis using social engineering program. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation. And Pearson coefficients. At the .01 level of significance.

Research objectives and research results

1. To study the level of opinions about the nature of the work and the work experience of the personnel. Defense Technology Institute (Public Organization) the results of this study revealed that the personnel had opinions on job characteristics. In good shape and have a lot of work experience.

2. To study the level of organizational commitment of personnel. Defense Technology Institute (Public Organization) The results of this study found that the personnel of the National Defense Technology Institute (Public Organization) has a high level of organizational commitment.

3. To study the relationship between work practices and experience in work with organizational commitment of personnel. Defense Technology Institute (Public Organization) Research Results and hypothesis testing results. It was found that the type of work performed was related to organizational commitment. And the job experience correlated with organizational commitment at a high level. At the .01 level of significance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	1
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	9
ข้อมูลทั่วไปของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	31
การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	35
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร.....	35
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	37
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ.....	43
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของสถาบันเทคโนโลยี ป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)	50
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ ทดสอบสมมติฐาน.....	56
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	58
สรุปผลการวิจัย.....	58
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	63
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	69
ประวัติย่อของผู้วิจัย	81

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 การหาสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)	31
4-1 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	36
4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระ	38
4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงาน	39
4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านเอกลักษณะของงาน	40
4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	41
4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน	42
4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติจำแนกตามรายด้าน.....	43
4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	44
4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	45
4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร....	47
4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	48

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ ในงานที่ปฏิบัติจำแนกตามรายด้าน.....	50
4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	51
4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์การ	52
4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์การ	53
4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์การจำแนกตามรายด้าน.....	55
4-17 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันกับองค์การ.....	56
4-18 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติความผูกพัน ต่อองค์การ.....	56

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2-1 โครงสร้างสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)	23

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นเครื่องมือที่คนนำมาใช้ประสานความร่วมมือกัน เพื่อบรรลุสิ่งที่ต้องการ หรือเป้าหมายร่วมกัน สายการบังคับบัญชา คือสายแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา การยึดถือปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แผนภูมิองค์กร คือรูปไดอะแกรมที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญขององค์การรวมทั้งหน้าที่และความสัมพันธ์ของฝ่ายต่าง ๆ ที่ต้องเกี่ยวข้องผูกพันกันทำให้ เห็นความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (Jones, 2001, p. 2) ซึ่งสอดคล้องกับ Daft (2008, p. 11) กล่าวไว้ว่าองค์การเป็นสิ่งที่มิอยู่ในสังคมจัดตั้งขึ้นมาเพื่อบรรลุเป้าหมายของ องค์การ โดยออกแบบโครงสร้างองค์การกิจกรรมที่ประสานงานกัน และเชื่อมโยงกับ สภาพแวดล้อมภายนอก องค์ประกอบที่สำคัญขององค์การอยู่ที่คน ซึ่งองค์การประกอบด้วยคนที่มี ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ดังนั้น องค์การจึงเกิดขึ้นเพื่อให้คนทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ อีกทั้งยังเป็นตัวทำนาย อัตราการลาออกของบุคลากรได้ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรใน องค์การทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีความผูกพันสูงจะมีความรู้สึกเหมือน เป็นเจ้าขององค์การเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์การ ถ้าองค์การใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง การบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้ก็เป็นไปได้ง่าย สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยความผูกพันต่อองค์การจะเป็น ตัวเชื่อมระหว่างสมาชิก และองค์การ และเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ในที่สุดองค์การก็สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคลในองค์การที่ มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำสามารถทำนายอัตราการลาออกหรือเปลี่ยน งานได้ ความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์สูงสุด หรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงงาน ของบุคลากร ถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความต่อเนื่อง ในการผสมผสานตนเองกับองค์การ และมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์การ ถือว่าเป็นตัวเชื่อม ความต้องการของบุคคลในองค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (วิระวัฒน์ ยวงตระกูล,

2541, หน้า 13) ดังนั้น สิ่งที่ต้องการต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจ และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ขอมอบเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและพร้อม ทุ่มเทพพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรขณะเดียวกัน ก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อ และเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กร ในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ (พิชญากุล ศิริปัญญา, 2545, หน้า 1-2) สอดคล้องกับ Steer (1977, p. 48) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นแนวคิดที่มีลักษณะ ครอบคลุม มากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนอง ต่อองค์กร โดยส่วนรวมมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคงและเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรบุคลากร

ตอนหนึ่งจากเอกสารข่าวมูลนิธิชัยพัฒนา (2531) กล่าวถึงเจตนารมณ์ในการจัดตั้งมูลนิธิ ชัยพัฒนาดังนี้ เจตนารมณ์และวัตถุประสงค์สำคัญของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในการจัดตั้ง มูลนิธิชัยพัฒนานี้ ก็เพื่อให้การพัฒนาและสงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชน และนำความเจริญมั่นคง มาสู่ประเทศชาติ

การดำเนินงานของมูลนิธิฯ จะเน้นกิจกรรมการพัฒนาที่ไม่ซ้ำซ้อนกับแผนงาน/ โครงการของรัฐแต่ประการใด หากแต่จะพยายามสนับสนุนส่งเสริมด้วยความประสานสอดคล้อง กัน ให้โครงการต่าง ๆ เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสามารถดำเนินไปอย่างรวดเร็วมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านงบประมาณอันเป็นเหตุให้โครงการที่เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ และประชาชน ไม่สามารถดำเนินการได้ หรือทำให้ต้องชะลอโครงการ ทำให้ล่าช้าไป มูลนิธิฯ นี้ ก็จะได้พิจารณาให้การสนับสนุนให้เกิดโครงการได้ อาทิ ในกรณีที่ต้องจัดซื้อที่ดินของราษฎร บางส่วน เพื่อดำเนินงานตามโครงการใดโครงการหนึ่ง แต่รัฐมีปัญหาด้านงบประมาณในการจัดซื้อ หรือถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขของระเบียบ ทำให้ซื้อไม่ได้หรือต้องตั้งงบประมาณซื้อในอีก 1-2 ปี ข้างหน้า อันจะทำให้โครงการล่าช้าไป รวมทั้งการชดเชยค่าอาสินให้ราษฎรอย่างเป็นธรรม เป็นต้น ในกรณีเช่นนี้มูลนิธิฯ จะได้พิจารณาช่วยเหลือตามความเหมาะสมเพื่อให้โครงการต่าง ๆ ดำเนินไป อย่างรวดเร็ว

นับได้ว่าวิธีดังกล่าวข้างต้นนี้ จะเป็นวิวัฒนาการใหม่ของแนวทางการพัฒนาประเทศ โดยการร่วมมือสนับสนุนงานโครงการของรัฐให้สามารถส่งประโยชน์ให้แก่ประชาชน และประเทศชาติได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพอย่างไม่เคยมีมาก่อน

กล่าวคือ กิจกรรมใดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านใดนั้น ล้วนต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายใน และภายนอกองค์กร และการเริ่มต้นนั้นยากที่สุดเสมอ ลักษณะงานของมูลนิธิชัยพัฒนามีส่วนคล้ายกับลักษณะงานของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) คือการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาประเทศ

สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) หรือ สทป. ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2551 ถือเป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นมาไม่นานนัก มีหน้าที่ขอบเขตงานตามวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และการนำไปสู่อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทรัพยากร บุคลากร และโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ด้านการวิจัยพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม การกำกับ โดย สทป. ซึ่งปัจจุบันประสบปัญหาเกี่ยวกับอัตราการลาออกของบุคลากรในองค์การเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2559 ร้อยละ 8.05, 7.80, 7.89 และ 8.18 ตามลำดับ (สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน), 2559) ถึงแม้ว่าในทางปฏิบัติ สทป. จะมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องก็ตาม ทำให้ได้รับผลกระทบอย่างมาก เช่น การสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งยังต้องเสียค่าใช้จ่าย และเวลาในการฝึกฝนให้บุคลากรใหม่มีความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อทดแทนบุคลากรเดิมที่ลาออกไป

ดังนั้น จากสภาพปัญหาดังกล่าว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญที่มีส่วนผลักดันในการสร้างความร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ให้มีการทำงานในเชิงรุกในการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในองค์การ รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่สุดถือเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์การ ซึ่งองค์การต้องให้ความสนใจและจงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความรู้ความสามารถความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายการที่ทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์การได้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพองค์การต้องคำนึงถึงความรู้สึก ความต้องการด้านจิตใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การที่ต้องการมีส่วนร่วมในองค์การจนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การให้ยาวนานที่สุดด้วยความจงรักภักดี รู้สึกมีความซาบซึ้งอย่างจริงใจ จนเกิดความรักและผูกพันต่อองค์การ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การไป จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

(องค์กรมหาชน) ซึ่งยังไม่มีการทำวิจัยลักษณะนี้มาก่อน ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาว่าแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

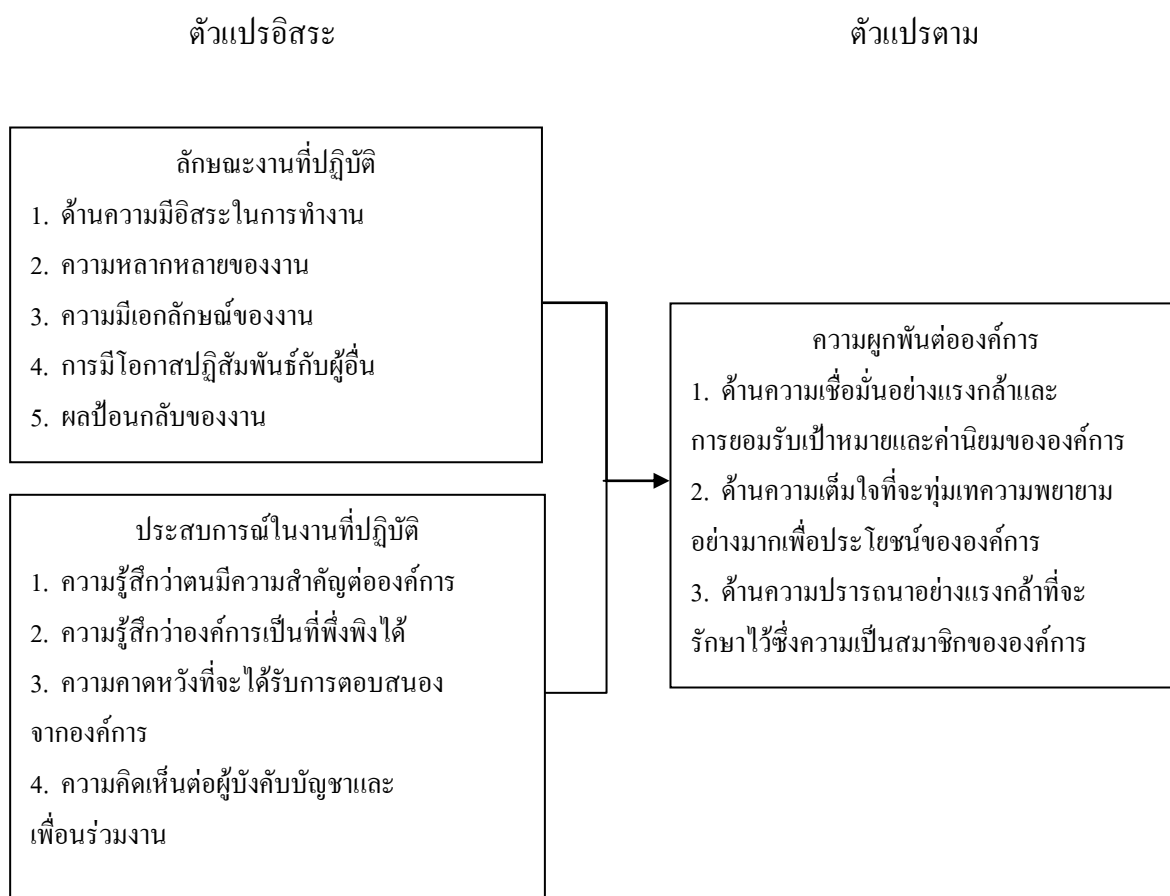
1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์กรมหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์กรมหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์กรมหาชน)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักคิดของ Steers (1997, pp. 47-49) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Allen and Meyer (1993) มาอธิบายลักษณะของตัวแปรต้น ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ เพื่อมาอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ได้แก่การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) และสามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework) ที่นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ดังภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหาในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ

1.1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

1.1.1.1 ความมีอิสระในการทำงาน

1.1.1.2 ความหลากหลายของงาน

1.1.1.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน

1.1.1.4 การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.1.1.5 ผลป้อนกลับของงาน

1.1.2 ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

1.1.2.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

1.1.2.2 ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้

1.1.2.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

1.1.2.4 ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กร

1.2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ
องค์กร

1.2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ
องค์กร

2. ด้านประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้เป็นบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) จำนวน 330 คน (สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน), 2559)

3. ด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 จนถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลา 11 เดือน ซึ่งเป็นระยะเวลาตั้งแต่เริ่มค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี จนถึงจัดทำรูปเล่มงานนิพนธ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)
2. ผลจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานมากยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ที่มีต่อองค์การ มีการแสดงออกทางพฤติกรรม โดยมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง มีความเชื่อมั่น ยอมรับ และปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

2. ความภาคภูมิใจความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจของบุคลากรที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

บุคลากร หมายถึง บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ทุกคน
ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน หมายถึง ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตามกลุ่มโครงสร้างอัตรากำลัง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้ 1) สำนักบริหารกลาง 2) กลุ่มกลยุทธ์ 3) กลุ่มปฏิบัติการ 4) กลุ่มบริการทางวิชาการและเทคโนโลยี และ 5) กลุ่มสนับสนุน

2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรเริ่มปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2559

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

1. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานได้ไม่ถูกควบคุม สามารถนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งสามารถใช้ความคิดของตนเองในการทำงานได้

2. ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงานเป็นงานที่ซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานเสมอ

3. ความมีเอกลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีขอบเขตของงานที่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้น จนถึงสิ้นสุดกระบวนการของงานระบุได้ว่างานที่ทำมีขั้นตอนหรือลักษณะงานเป็นอย่างไร

4. การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การทำงานที่มีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลต่างหน่วยงาน หรือบุคคลภายนอก โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

5. ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีผลรับออกมาอย่างชัดเจนเป็นชิ้นงาน หรือสำเร็จตามเป้าหมาย

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อการได้รับความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา การได้รับมอบหมายและมีส่วนร่วมในการทำงาน และได้รับบทบาทที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

2. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้

3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีต่อภาพพจน์ขององค์กรไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหารงาน และกฎระเบียบภายในองค์กร

4. ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานในเรื่องของความก้าวหน้าในงานและอาชีพ รูปแบบการบังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ซึ่ง ผู้วิจัยได้ตรวจเอกสารและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ โดยจะศึกษาเกี่ยวกับ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรข้อมูลทั่วไปของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ที่จะนำมาเป็นฐานความคิดในการวิจัยครั้งนี้ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมาประมวลองค์ความรู้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Mayer (1993 อ้างถึงใน อนันต์ชัย คงจันทร์, 2532, หน้า 35-36) ได้สรุป แนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนวคิด คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติแนวความคิดนี้เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากกว่าแบบอื่น ๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวคิดนี้คือ Porter

2. แนวความคิดด้านพฤติกรรมแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน และความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่เกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนั้นจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียง และถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของเบคเกอร์

3. แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้อง และความเหมาะสมที่จะให้ความผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปแนวความคิดทั้ง 3 แนวคิด คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมาเท่าไร

แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้ง องค์กร ไปก็ลดน้อยลงเท่านั้น

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) ได้ให้ความหมาย และคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

Porter and Smith (1970 cited in Mowday, Porter & Steers, 1982, p. 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า พนักงานและองค์กรมีความเชื่อมโยงที่สัมพันธ์กัน ซึ่งรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้ จะมีคุณลักษณะคือ ความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายอย่างจริงจังในเป้าหมายคำนิยามขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Steers (1977, p. 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรกับคำนิยามที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982, p. 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็น ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้นผู้บริหารสามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานและองค์กรมากขึ้น โดยใช้แนวทางต่าง ๆ ดังนี้

1. การออกแบบงานให้น่าสนใจ เช่น การขยายขอบเขตงานในแนวตั้ง เป็นการให้พนักงานได้โอกาสรับผิดชอบ และวางแผนงานตลอดจน ควบคุมในงานของตัวเองโดยทั่วไปพบว่า จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานและองค์กรมากขึ้น เนื่องจากมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นได้รับผิดชอบและได้รับโอกาสจากองค์กร ได้มีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

2. การจัดรางวัลจูงใจที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งองค์กร และพนักงาน เช่น โครงการ Profit sharing จะช่วยให้พนักงานผูกพันกับงานและองค์กรเพราะเป้าหมายของบุคคลและองค์กรไม่ขัดแย้งกัน ซึ่งระบบรางวัลจูงใจต่าง ๆ นั้นพนักงานจะต้องรับรู้ได้ว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม (Fairness) กับพนักงานจึงจะสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น

3. การให้พนักงานมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ จะช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรให้เกิดขึ้นได้มาก

4. สร้างความไว้วางใจกัน (Trust) ทั้งฝ่ายบริหารและพนักงาน ถ้ามีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน รับฟังกันพนักงานก็จะมีความรู้สึที่ดีต่อผู้บริหารและต่อองค์กรด้วย

5. การมีหน้าที่งานที่มั่นคง งานที่มั่นคงจะช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่ถ้า องค์กรมีการให้พนักงานออกจากงาน (Layoffs) บ่อย ๆ จึงทำให้พนักงานขาดความผูกพัน และความภักดีต่อองค์กรลดลง

Mckenna (1994, pp. 287-288) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะเน้นไปในตัวของเนื้อหาส่วนแรงจูงใจจะเป็นเรื่องของความรู้สึกความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานจะเกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่เขาทั้งหลาย ต้องการนั้น ไม่ได้รับการตอบสนองให้เป็นไปตามที่เขาต้องการหรือคาดหวัง ก็จะกระทบ ต่อความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงใน นุชติมา รอบขอบ, 2542, หน้า 13) ได้ให้ความหมาย ของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

จิระจิตต์ ราคา (2525) ได้สรุปความหมายของคำว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึก ต้องการที่จะ “อยู่” และไม่ยอม “ไป” จากองค์กรไม่ว่าจะเพิ่มรายได้หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้ง เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพัน ต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับตัวชี้ที่เห็น ได้ชัด คือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ ไม่ยอมออกไปจากองค์กร อาจเป็นเพราะว่าองค์กรนั้น มีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียดายที่จะต้องออกไปจากองค์กร เช่น ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร เพื่อดำเนินงาน ไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร ทางด้าน ความรู้สึกของพนักงาน การมีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์และมีค่านิยมสอดคล้องกับบุคคลอื่น ในองค์กรที่พร้อมจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจที่จะทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์กร เพราะผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ

ภรณ์ กীরติบุตร (2529, หน้า 57) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรกับองค์กรทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

Mowday (1979 อ้างถึงใน ชีระ วิชธรรมสาธิต, 2532, หน้า 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่ สมาชิกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง

Buchanan (1974 อ้างถึงใน นภาพัญญา โทมาศวิน, 2533, หน้า 16) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย

Greenberg and Baron (1997 อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย, 2541, หน้า 43-44) กล่าวว่า

1. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานและลาออกจะต่ำ
2. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียดสละทำงานให้กับองค์กรสูง
3. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก สรุปได้ว่า เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กร แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบจะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงได้

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

Steers (1997, pp. 47-49) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ประการ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุงาน เป็นต้น

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบอยู่ ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความเป็นอิสระในงาน หมายถึง งานที่ผู้กระทำ มีความอิสระในการตัดสินใจทำงานใช้แนวความคิดริเริ่มด้วยตนเอง 2) ความหลากหลายในงาน หมายถึง งานที่ต้องใช้ความชำนาญความสามารถหลาย ๆ อย่างไปพร้อมกัน ดังนั้น ผู้ที่จะทำงานเช่นนี้ได้ต้องมีความรู้ความชำนาญหลายอย่างพร้อม ๆ กัน 3) ความประจักษ์ในงาน หมายถึง งานที่ผู้กระทำ ทราบว่ามีจุดเริ่มต้นที่ใด และเสร็จสิ้นที่ใด 4) งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น 5) ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง งานที่ผู้กระทำสามารถรับรู้ว่าผลงานที่เขาทำอยู่นั้นประสบผล ความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

3. ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิก ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรว่าองค์กร ได้สร้างสิ่งแวดล้อมตอบสนองความต้องการของตนได้มาก น้อยเพียงใด หรือในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรนั้น ตนได้ประสบการณ์ในทางใดที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษอย่างไร และได้กำหนดตัวแปร 4 ตัว ที่ใช้ในการศึกษาประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร คือ 1) ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร 2) ความคาดหวัง ที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร 3) ความพึงพอใจขององค์กร 4) ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

Baron (1990) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุที่เพิ่มมากขึ้น มีความอาวุโสในงาน ตำแหน่งหน้าที่ การงานสูง มีความพึงพอใจในผลงานของตนจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในอดีตนั้น มีความคิดว่าเพศหญิงจะมีความผูกพันต่ำกว่าเพศชาย อย่างไรก็ตาม ตัวทำนายดังกล่าวก็ไม่เป็นจริง ตามนั้นเสมอไป เพราะตัวแปรเรื่องเพศนั้นเป็นตัวทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างหยาบ ๆ

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงความมีอิสระในการทำงาน หากงานนั้นเป็นงานที่มีความน่าสนใจและมีความหลากหลายจะเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ในทางกลับกันหากงานมีความคลุมเครือ สร้างความเครียด จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. โอกาสและทางเลือกใหม่ในการทำงาน ซึ่งหากบุคคลรับรู้ว่ามีโอกาสในการหางานใหม่ และมีทางเลือกที่น่าสนใจ จะทำให้มีแนวโน้มด้านความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

Cherrington (1994, p. 276) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่า เกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมาก และอายุงานในองค์กรนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงาน จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรแบบที่พึงได้จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 อ้างถึงใน สุภาสิณี วิเชียร, 2544, หน้า 32-33) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้น ต้องการปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยาบุคคล จะมีความต้องการมีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์ และความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชาเพื่อน ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร ได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจงาน

Lee (1971, p. 144) ให้ทรรศนะว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

Sheldon (1971, p. 144) เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Hrebiniak and Alutto (1972, p. 566) อธิบายว่า ตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ดีที่สุด คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในแต่ละหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในงาน

Anderson (1982 อ้างถึงใน โสภาทิพย์อุดมมาก, 2533, หน้า 23) ให้ความเห็นว่า ภาวะเบียดภายในองค์กรหากเข้มงวดเกินไปจะทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงาน คือ สมาชิกจะขาดความผูกพันกับงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และจะกระทบกระเทือนถึงความผูกพันในองค์กรอีกด้วย

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวความคิดของ Steers (1977) ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ผลของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1993) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 พวกคือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Poter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง

1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่า บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร

และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่รู้สึกยินดี และภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่ายู่ใน สภาวะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ และสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดีมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ ได้สะดวกขึ้นมีความคิดเสมอว่างาน คือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายได้จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกัน

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนจะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจ และความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงานความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่คนผูกพันต่อองค์การ จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องด้วยได้เปรียบเทียบกับ ผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Becker ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งหน้ากันว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์การเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสีย

อะไรบ้าง

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจาก บรรทัดฐานขององค์การ และสังคมบุคคลรู้สึกว่าการเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้อง และความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การ

แนวคิดทั้งสามกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ สิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์การมากเท่าใด แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การ ไปก็น้อยลงเท่านั้น แต่แนวคิดทั้งสามดังกล่าวมีความแตกต่างกันคือ

แนวคิดที่หนึ่ง เน้นว่า คนที่ทำงานกับองค์การ โดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะคนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การจึงมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ

แนวความคิดที่สอง เน้นว่า คนผูกพันกับองค์การเพราะเป็นสิ่งจำเป็น ไม่เช่นนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์หลาย ๆ อย่างที่ควรจะได้จากการลงทุน

แนวความคิดที่สาม เน้นว่า คนผูกพันกับองค์การ เพราะเมื่อคนเป็นสมาชิกกับองค์การใด ก็จะต้องจงรักภักดีต่อองค์การนั้นก็เพราะความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลให้บุคคลในองค์การเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ โดยผลของความผูกพันต่อองค์การที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ Steers (1991) ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความผูกพันสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความผูกพันต่องานอย่างมากตามมา เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น

Baron (1986, p. 165) ได้สรุปว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์การได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจ และความรูสึกไม่พอใจในงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวม และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง
 2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้นักงนมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วยความพึงพอใจในงาน ระดับสูงเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 45) กล่าวว่า การที่บุคคลมีคุณลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มกันในสังคม การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ Porter, Mowday and Boulian (1974 อ้างถึงใน ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 45) ได้ให้ความหมายไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

Steers (1967 cited in Northcraft & Neale, 1990, p. 465) มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

Northcraft and Neal (1990, pp. 464-465) ให้ความหมายถึง ความผูกพันว่า หมายถึงความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งซึ่งระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งต่อองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. มีศรัทธาและเชื่อมั่น ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

สรุปได้ว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีทัศนคติที่ดี มีความศรัทธา มีความซื่อสัตย์ และมีค่านิยม สอดคล้องกับบุคคลอื่นในองค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ความพยายามที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ข้อมูลทั่วไปของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

หน่วยงานสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ หรือ สทป. ก่อตั้งปี พ.ศ. 2551 มีหน้าที่ ขอบเขตงาน ตามวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีป้องกันประเทศ และการนำไปสู่อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทรัพยากร บุคลากร และ โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ด้านการวิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม โดย สทป. มีคณะกรรมการบริหาร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ซึ่งทำหน้าที่บริหารงานให้เป็นไปตามกลไกของรัฐบาล และมีคณะกรรมการทั้งในตำแหน่งหลักของกองทัพและที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 ท่าน โดยบริหารงานโดยผู้อำนวยการ สทป.

สทป. บริหารงานแบบรวมอำนาจ (Centralization) และการกระจายอำนาจ (Decentralization) ขึ้นอยู่แต่ละสถานการณ์ตามความเหมาะสม แต่จะกระจายไปตามชั้น ของการบังคับบัญชาให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับล่าง ๆ ลงมาจนถึงผู้อำนวยการและจะฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายและทุกส่วนตามลำดับ เพื่อจะได้ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพราะงานแต่ละส่วนมีความสำคัญที่แตกต่างกันไป งานส่วนใหญ่ จะเป็นลักษณะ (Dimension) โครงสร้างขององค์การอาจทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ การกระจาย ตามหน่วยงานตามแนวนอน (Horizontal differentiation) และการกระจายตามหน่วยงาน ตามแนวตั้ง (Vertical differentiation) ก็ได้ สทป. มีกลุ่มงานหลัก 4 กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มกลยุทธ์ กลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มบริการทางวิชาการ และเทคโนโลยี และกลุ่มงานสนับสนุน มีอัตราเจ้าหน้าที่จำนวนทั้งสิ้น 330 คน ปฏิบัติงานในลักษณะ Matrix organization เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และมีการจัดโครงการในลักษณะ Flat organization (โครงสร้างแบบแบนราบ) เพื่อมีการบริหารจัดการที่ความคล่องตัว รวดเร็ว และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน นอกเหนือ จากการปฏิบัติงานแบบ Matrix ภายใต้โครงสร้างองค์กรแบบ Flat organization แล้ว สทป. จำเป็น จะต้องปฏิบัติงานในลักษณะ Network organization ซึ่งการทำงานลักษณะนี้เป็นแบบการวิเคราะห์ องค์การตามแนวการศึกษาสมัยใหม่ (Modernist approaches)

ในยุคหลังสมัยใหม่ (Postmodernist approaches) คือ สทป. ทำงานในรูปแบบของ โครงการ ทำให้บทบาทและความสัมพันธ์ของคนในองค์กรเปลี่ยนแปลงไป จากการทำงาน ในรูปของการแบ่งแยกกันทำ (Differentiation) และการทำงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) ไปสู่การทำงานร่วมกัน ลดการแบ่งแยกกันทำงาน (Dedifferentiation) ปฏิบัติ

ภารกิจที่หลากหลาย (Multitasking) ใช้ทักษะที่หลากหลาย (Multiskilling) และใช้อาชีพหลากหลาย (Multi careers)

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก และวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) วิสัยทัศน์ของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

“เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศในภูมิภาคตอบสนองความต้องการของกองทัพไทยและพันธมิตรอาเซียน”

พันธกิจของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

1. วิจัยและพัฒนาโครงการขนาดใหญ่ ตามที่สภากลาโหมกำหนดและอนุมัติให้มีแผนแม่บทในการดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนาโครงการขนาดใหญ่ ตามที่สภากลาโหมกำหนดและอนุมัติให้มีแผนแม่บทในการดำเนินโครงการ
2. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับการพัฒนาเทคโนโลยีป้องกันประเทศ
3. เป็นศูนย์ข้อมูลความรู้ด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศให้แก่กระทรวงกลาโหม เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาวินยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ
4. ประสานความร่วมมือด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศกับหน่วยงานอื่นของรัฐ สถาบันการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้อง และภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การค้นคว้าวิจัย และการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ
6. เป็นศูนย์กลางในการให้บริการข้อมูลและสารสนเทศทางด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีป้องกันประเทศไปสู่สาธารณชน

ค่านิยมหลักของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

1. มุ่งมั่นผล สัมฤทธิ์
2. คิดทำเป็นทีมงาน
3. สานชื่อสัตย์คุณธรรม
4. นำความพอใจสู่ลูกค้า
5. พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. เรื่องผลประโยชน์ชาติต้องมาก่อน

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

ศึกษา ค้นคว้า วิจัยและพัฒนาโครงการขนาดใหญ่ด้านยุทธโศปกรณ์เทคโนโลยีป้องกันประเทศ และดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับหรือต่อเนื่องกับการพัฒนาเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

1. เป็นศูนย์ข้อมูลความรู้ด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศให้แก่กระทรวงกลาโหมเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ
2. ประสานความร่วมมือด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศกับหน่วยงานอื่นของรัฐ สถาบัน การศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้อง และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การค้นคว้าวิจัยและการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

4. เป็นศูนย์กลางในการให้บริการข้อมูลและสารสนเทศด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

จากบทบาทหน้าที่และวัตถุประสงค์ของ สทป. ในการเป็นหน่วยงานหลักหน่วยงานหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ สทป. จึงตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานรวมถึงปัญหาและอุปสรรคของ สทป. การประเมินผลในด้านของความพึงพอใจของผู้ถือผลประโยชน์ร่วมและการรับรู้ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเป็นแนวทางให้ทราบถึงประสิทธิภาพของ สทป. เพื่อที่จะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ปรับปรุง และพัฒนาการบริการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นต่อไป

โครงสร้างสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) แบ่งออก 1 สำนัก และ 4 กลุ่มงาน ดังนี้

1. **สำนักบริหารกลาง** (Central administrative officer-CA) มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านงานธุรการและเลขานุการของคณะกรรมการบริหาร สทป. และ ผอ.สทป. รวมทั้งงานด้านกฎหมาย
2. **กลุ่มกลยุทธ์** (Strategy group-SG) มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านกลยุทธ์ การตลาด การหารายได้ นโยบายและแผนการงบประมาณ การเสนองบประมาณ โครงการ การบริหาร ผลผลิต และกำหนดตัวชี้วัดของ โครงการ การประเมินผล การบริหารคุณภาพ โดยรวม รวมทั้งงานพัฒนา กิจการ การประสานความร่วมมือ การพัฒนาโครงการ และกิจการพิเศษ รวมถึงการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ และแผนธุรกิจของสทป. ในระยะยาวโดยร่วมมือกับกองทัพไทย ภาควิชาการ และภาคเอกชน การทำงานของสายงานนี้เป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบ Matrix
3. **กลุ่มปฏิบัติการ** (Operation group: OG) มีหน้าที่ในการวิจัย ออกแบบ จำลอง พัฒนา ผลิตต้นแบบทดสอบทดลอง กำหนดมาตรฐาน เชื่อมต่อระบบ ติดตั้ง แนะนำและฝึกอบรม

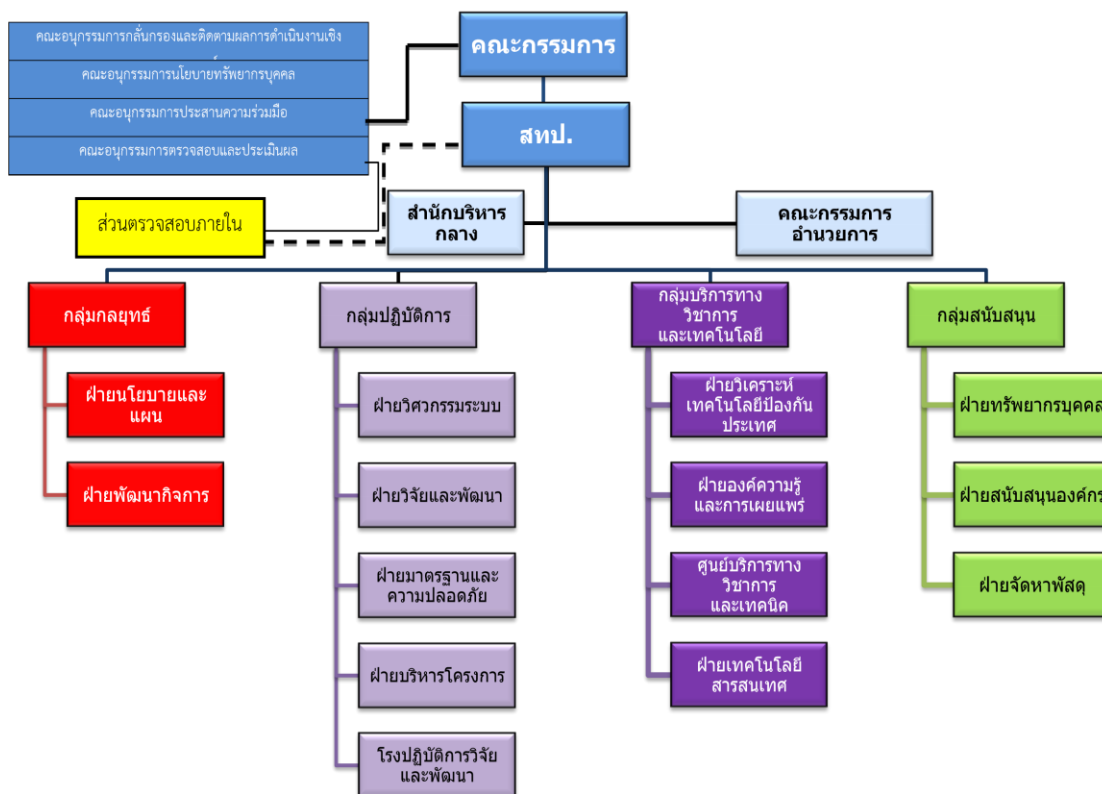
การใช้งานรับและถ่ายทอดเทคโนโลยี รวมถึงบริหารจัดการและจัดเก็บองค์ความรู้ ตามแผนงานที่ฝ่ายบริหารโครงการกำหนด นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการสนับสนุนความรู้ด้านเทคนิคให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคสาธารณะอีกด้วย จำนวนเจ้าหน้าที่ในสายงานนี้เป็นนักวิจัย วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ทั้งหมด

4. กลุ่มบริการทางวิชาการและเทคโนโลยี (Technology and academic service group: TG) มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการวิเคราะห์เทคโนโลยีป้องกันประเทศ และเป็นแหล่งข้อมูลด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศให้แก่กระทรวงกลาโหม การจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และรายงานการศึกษาความเป็นไปได้ การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยพัฒนา และปฏิบัติงานภายในองค์กร การผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ การจัดทำวารสาร Dtech การให้บริการทางวิชาการ และเทคนิค ตลอดจนการพัฒนาและให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร

5. กลุ่มสนับสนุน (Administrative group: AG) มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล การสนับสนุนองค์กร การเงิน การบัญชี ธุรการ การประชาสัมพันธ์ การรักษาความปลอดภัย การพัสดุ การส่งกำลังบำรุง การจัดซื้อจัดจ้าง และงานอื่น ๆ

6. ส่วนตรวจสอบภายใน (Internal auditor division: IAO) ปฏิบัติหน้าที่ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการบริหารสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ผ่านคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล มีหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายในการตรวจสอบกิจการภายในขององค์กร ดังนี้

ตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุของสทป. รวมทั้งวิเคราะห์และเสนอแนะความเห็นในความถูกต้อง ความเพียงพอ ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงานของสทป. ดำเนินการควบคุมภายใน การใช้ประโยชน์จากสารสนเทศ การบริหาร ความเสี่ยง ความประหยัด การป้องกันการรั่วไหลหรือการทุจริตทางการเงินและทรัพย์สินของสทป. (ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการบริหาร สทป. ว่าด้วยการตรวจสอบและประเมินผล พ.ศ. 2552)



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

สวัสดิการของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) (สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน), 2559)

การจัดสวัสดิการบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 6 ประเภท ด้วยกันคือ

1. ด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการประเภทนี้เป็นสวัสดิการที่จัดให้กับบุคลากรนอกเหนือจากที่ กฎหมายแรงงานกำหนด โดยที่รูปแบบสวัสดิการสวัสดิการของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) จะปรากฏให้เห็น โดยเริ่มจากการรักษาพยาบาลที่เป็นการเจ็บป่วยเล็กน้อย ไปจนถึงกรณีการเจ็บป่วยที่รุนแรง การคลอดบุตร การตรวจสุขภาพประจำปี การประกันอุบัติเหตุหมู่ ประกันสุขภาพหมู่ และการรักษาฟัน ฯ (บุคลากรและบุคคลในครอบครัว) ซึ่งเน้นถึงการป้องกันและการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมีสุขภาพอนามัยที่ดี

2. ด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต สวัสดิการประเภทนี้ถูกจัดขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองในด้านเศรษฐกิจแก่บุคลากร ที่ประสบปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น

ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและมีความมั่นคงในการดำรงชีพ สวัสดิการดังกล่าวกำหนด
 ในรูปของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3. ด้านส่งเสริมการดำรงชีวิตประจำวัน และการเงินสวัสดิการประเภทนี้เป็นสวัสดิการ
 ที่จ่ายให้กับพนักงานในรูปตัวเงินหรือไม่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ ได้แก่ สวัสดิการอาคาร
 สงเคราะห์ สวัสดิการกู้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะน้ำท่วม สวัสดิการ
 สงเคราะห์ให้พนักงานกู้ยืมเงิน กิจกรรมสวัสดิการสงเคราะห์การฌาปนกิจสงเคราะห์

4. ด้านสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา สวัสดิการประเภทนี้เป็นสวัสดิการที่เปิดโอกาส
 ให้ลูกจ้างของตนได้รับการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในตัวบุคลากรให้
 มีศักยภาพในการทำงานและจะส่งผลมาซึ่งงานในหน้าที่และส่งผลถึงรูปแบบสวัสดิการดังกล่าว
 ประกอบด้วย สวัสดิการยืมเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษา การช่วยเหลือการศึกษาบุตร

5. ด้านสันตนาการ/ ความสัมพันธ์พักผ่อนหย่อนใจ สวัสดิการประเภทนี้เป็นสวัสดิการ
 ที่ถูกกำหนดขึ้นจากความต้องการของบุคลากรเป็นหลัก โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มี
 การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลิน สุขความบันเทิง เป็นการพักผ่อน
 และลดความเคร่งเครียดจากการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้มีโอกาส
 สันติธรรมและจัดกิจกรรมร่วมกัน รู้จักมักคุ้นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความรักใคร่สามัคคีในหมู่
 ผู้ปฏิบัติงาน อันจะเกิดประโยชน์ต่อสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) โดยรวม
 สวัสดิการประเภทนี้ได้แก่ กิจกรรมบุคลากร โดยจัดตั้งเป็นชมรมต่าง ๆ เช่น ชมรมกีฬา ชมรมอาหาร
 เพื่อสุขภาพ เป็นต้น

6. ด้านเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สวัสดิการประเภทนี้เป็นสวัสดิการที่ทำให้
 บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานอยู่นานจนมี
 ประสบการณ์ และเกิดความชำนาญงาน มีระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจ
 ในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งก่อให้เกิดการดำเนินงานของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การ
 มหาชน) ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมีคุณภาพมากขึ้น สวัสดิการประเภทนี้ได้แก่
 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติมาภรณ์ นิลนิยม (2547) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคาร
 นครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการควบรวมกิจการกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน)
 ปี 2545: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร
 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะ

งานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ภายหลังการควบรวมกิจการกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง และผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงาน ได้แก่ ตัวแปร ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวัง ในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ ตัวแปร ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ภัทรารักษ์ พัตรสงวน (2548) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะงานศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี อยู่ระหว่าง 10-20 ปี และสูงกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์ (2548) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ระดับความสัมพันธ์ของบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านนโยบาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านลักษณะงาน ด้านบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพ ในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรทั้ง 6 ด้านแตกต่างกัน พนักงานระดับฝ่ายผลิตที่มีอายุ

แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน และการรับรู้บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก

สุกัญญา รัตนะ (2548) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ วัดอุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านองค์กร โดยปัจจัยด้านลักษณะงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และการใช้ความรู้ความสามารถที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านความมีอิสระในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรด้านสภาพการทำงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรด้านโครงสร้างขององค์กร ตัวแปรด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรและกฎระเบียบข้อบังคับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549) ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 วัดอุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามเพศ เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

สุกัญญา บุญประกอบชัย (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทเทพอาสน์ จำกัด โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความผูกพันและรู้คุณค่ายังต่อบริษัทเป็นอันดับแรก รองลงมาคือปรารถนา ที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของบริษัทต่อไป มีความยินดีเต็มใจและเสียสละที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของบริษัท มีความหวังในอนาคตและบริษัทอย่างมาก ได้ช่วยรักษาชื่อเสียงผลประโยชน์ของบริษัทอย่างเต็มที่ ประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากบริษัททำให้ ไม่อยากเปลี่ยนงาน และภูมิใจที่จะบอกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ความพึงพอใจใน สวัสดิการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สวัสดิการด้านงานสวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน (ตัวเงินทางอ้อม) และสวัสดิการที่เป็นเงิน เป็นอันดับสุดท้าย 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในสวัสดิการทั้ง 4 ด้านในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน

วารุณี คำแก้ว (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับ ความผูกพันของพนักงานธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงาน กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานให้ ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านงานที่ รับผิดชอบและด้านบรรยากาศที่ทำงาน นอกนั้นอยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน โอกาสก้าวหน้า 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ มีความสัมพันธ์ทางสถิติ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ทุกปัจจัยเกี่ยวกับงาน เช่น งานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาส ก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศที่ทำงาน ล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับปานกลาง

ขนิษฐา เพิ่มชัย (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้สึกต่อองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นในลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงาน บริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยในลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในด้านงานที่จำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ เสมอ ส่วนในประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรในด้านความสำเร็จของบริษัทพนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ และทำให้บริษัท ประสบความสำเร็จในด้านความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่ว่าจะทำงานที่ไหน ๆ ก็ไม่ตีเท่ากับทำงานในบริษัทนี้ในด้านการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัดที่มี อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ มีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ .05

เกษม มานวงษ์ชัย (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน): ศึกษากรณี หน่วยงานบริหารธุรกิจลูกค้าบุคคลกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) หน่วยงานบริหารธุรกิจลูกค้าบุคคล กรุงเทพ และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) หน่วยงานบริหารธุรกิจลูกค้า บุคคลกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) หน่วยงานบริหารธุรกิจลูกค้าบุคคล กรุงเทพ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาสิริ ปัญญาภู (2553) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงาน

ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-31 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงานระหว่าง 10-15 ปี มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ และมีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านงานและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ องค์กรประกอบด้านองค์กรและด้านภาวะผู้นำ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยจะมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การทดสอบเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) จำนวน 330 คน
2. การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขนาดตัวอย่างตามวิธีการของ Yamane (1970, pp. 580-581) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 มีสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (.05)

คำนวณหาขนาดตัวอย่างจากสูตร

$$n = \frac{330}{1+330(.05)^2}$$

$$= 181$$

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability random sampling) เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้สัดส่วนที่เท่ากัน และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากจำนวนประชากร 330 คน (สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ องค์การมหาชน, 2559, หน้า 25) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ 181 คน (Yamane, 1970) ได้ ดังนั้นผู้วิจัย ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 181 คน ได้สัดส่วนจำนวนตัวอย่างต่อประชากร เท่ากับ 1: 0.55 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3-1 การหาสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

กลุ่มงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักบริหารกลาง	14	7
กลุ่มกลยุทธ์	49	27
กลุ่มปฏิบัติการ	195	107
กลุ่มบริการทางวิชาการและเทคโนโลยี	29	16
กลุ่มสนับสนุน	43	24
รวม	330	181

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จากการที่ได้ศึกษาข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลในส่วนดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระ

ในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านการมีโอกาสน
ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านผลป้อนกลับของงาน มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (สุจิตรา บุญรัตพันธุ์,
2542, หน้า 130)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 คะแนน

เห็นด้วย 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 คะแนน

นำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและใช้ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมายได้ 4 ระดับ ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 24)

คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.00 แปลความว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.25 แปลความว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.50 แปลความว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับควรปรับปรุง

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75 แปลความว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

ส่วนที่ 3 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ ลักษณะ

ของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่า
ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับ
การตอบสนองจากองค์กร และด้านความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานองค์กร
มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (สุจิตรา บุญรัตพันธุ์, 2542, หน้า 130)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 คะแนน

เห็นด้วย 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 คะแนน

นำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและใช้ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมายได้ 4 ระดับ ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 24)

คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.00 แปลความว่า มีประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.25 แปลความว่า มีประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.50 แปลความว่า มีประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75 แปลความว่า มีประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่าง

แรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2542, หน้า 130)

มากที่สุด 4 คะแนน

มาก 3 คะแนน

น้อย 2 คะแนน

น้อยที่สุด 1 คะแนน

นำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและใช้ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมายได้ 4 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 24)

คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.00 แปลความว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.25 แปลความว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.50 แปลความว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75 แปลความว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามและนำเสนอประธานกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity)

2. นำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของ สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) จำนวน 30 คน เนื่องจากองค์กรทั้งสอง มีลักษณะโครงสร้างองค์กรและการบริหารงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้ผลที่ได้มีความคงที่ (Stability) มีความถูกต้อง (Accuracy) และไม่เปลี่ยนแปลง (Consistency) แล้วจึงนำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach's alpha โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการดังนี้
 - 1.1 ผู้วิจัยเตรียมความพร้อมของเครื่องมือ ก่อนเก็บรวบรวม
 - 1.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยบูรพา เสนอต่อสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) เพื่อขอความอนุเคราะห์ประสานงานในการขอเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการเข้าไปเก็บข้อมูล
 - 1.3 ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจ้งวัตถุประสงค์การเก็บข้อมูล ชี้แจงประโยชน์การนำข้อมูลไปใช้ แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 181 คน
 - 1.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
 - 1.5 นำข้อมูลมาแปลเป็นรหัส พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าร้อยละ (Percentage) แยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้เกณฑ์การแปลผลขนาดความสัมพันธ์ ดังนี้
 - ระดับต่ำ $r = 0.10$ ถึง 0.29 หรือ -0.10 ถึง -0.29
 - ระดับปานกลาง $r = 0.03$ ถึง 0.49 หรือ -0.30 ถึง -0.49
 - ระดับสูง $r = 0.05$ ถึง 1.00 หรือ -0.50 ถึง 1.29

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คนทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามกลุ่มงาน ซึ่งมีทั้งหมด 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มงานสำนักบริหารกลาง กลุ่มกลยุทธ์ กลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มบริการทางวิชาการและเทคโนโลยี กลุ่มสนับสนุน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตามตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งภายใต้กลุ่มงาน รายได้เฉลี่ย อายุงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	84	46.41
หญิง	97	53.59
รวม	181	100.00
อายุ		
21-30 ปี	50	27.64
31-40 ปี	86	47.50
41-50 ปี	40	22.10
51-60 ปี	5	2.76
รวม	181	100.00
การศึกษา		
ปริญญาตรี	102	56.35
สูงกว่าปริญญาตรี	79	43.65
รวม	181	100.00
ตำแหน่งภายใต้กลุ่มงาน		
สำนักบริหารกลาง	7	3.87
กลุ่มกลยุทธ์	27	14.92
กลุ่มปฏิบัติการ	107	59.12
กลุ่มสนับสนุน	16	8.84
กลุ่มบริการทางวิชาการ และเทคโนโลยี	24	13.25
รวม	181	100.00
รายได้เฉลี่ย		
15,001-20,000 บาท	12	6.63
20,001-25,000 บาท	40	22.10
25,001-30,000 บาท	50	27.62

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
30,001-35,000 บาท	49	27.07
35,001-40,000 บาท	11	6.08
40,001 บาทขึ้นไป	19	10.50
รวม	181	100.00
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	106	58.56
ตั้งแต่ 5-10ปี	75	41.44
รวม	181	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า บุคลากรในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.59 และเพศชาย 46.41 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นจำนวนร้อยละ 47.51 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.35 ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 59.12 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.62 ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.56

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ

โดยการวิเคราะห์ จำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ดังตารางที่ 4-2 ถึงตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระ (n = 181)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระ	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
	1. สามารถใช้วิจารณญาณของตัวเอง ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	22 (12.15)	145 (80.11)	14 (7.74)			
2. มีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	23 (12.71)	122.00 (67.4)	33 (18.23)	3 (1.66)	2.91	0.61	ดี
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจดูแล การทำงานอย่างใกล้ชิด	46 (25.41)	107 (59.12)	20 (11.05)	8 (4.42)	3.06	0.73	ดี
4. กฏระเบียบให้ความอิสระในการ ทำงาน	12 (6.63)	98 (54.14)	54 (29.83)	17 (9.39)	2.58	0.71	ดี
5. สามารถกำหนดเป้าหมายและ วิธีการทำงานของตนเองได้	20 (11.05)	99.00 (54.70)	54 (29.83)	8 (4.42)	2.72	0.71	ดี
รวม					2.86	0.65	ดี

จากตารางที่ 4-2 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.86$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและบุคลากรเห็นว่าดีคือข้อ 3 ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.73$) รองลงมาคือข้อ 1 พนักงานสามารถใช้วิจารณญาณของตัวเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.44$) และข้อ 2 พนักงานมีโอกาสนเสนอสิ่งใหม่ ๆ ใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.91$, $SD = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงาน (n = 181)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้าน ความหลากหลายของงาน	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
6. ได้รับการสนับสนุนให้ ทดลองใช้วิธีการทำงานใน รูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่าง จากเดิม เพื่อความทันสมัย ต่อเหตุการณ์	22 (12.15)	102 (56.35)	52 (28.74)	5 (2.76)	2.78	0.69	ดี
7. งานที่ทำจำเป็นต้องใช้ ทักษะความรู้ความสามารถ หลากหลายด้านประกอบ กัน	79 (43.65)	94 (51.93)	8 (4.42)	0 (0.00)	3.39	0.57	ดีมาก
8. งานที่ทำเป็นงานที่ใช้ ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติ หน้าที่ตลอดเวลา	50 (27.62)	92 (50.84)	37 (20.44)	2 (1.10)	3.05	0.72	ดี
9. งานในความรับผิดชอบ ยังเป็นที่น่าสนใจและ ท้าทายความสามารถของ ท่าน	71 (39.23)	84 (46.41)	21 (11.60)	5 (2.76)	3.22	0.75	ดี
10. งานที่ทำเป็นงานที่ ท้าทายความสามารถ การทำงานไม่ซ้ำซ้อน	25 (13.82)	102 (56.35)	49 (27.07)	5 (2.76)	2.81	0.70	ดี
รวม					3.05	0.69	ดี

จากตารางที่ 4-3 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้าน
ความหลากหลายของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.05$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและบุคลากรเห็นว่าเป็นอย่างยิ่งคือข้อ 7 งานที่ทำจำเป็นต้องใช้ทักษะ
ความรู้ความสามารถหลากหลายด้านประกอบกัน ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.57$) และบุคลากรเห็นว่าดี
รองลงมาคือ ข้อ 9 งานในความรับผิดชอบยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.22$,

SD = 0.75) และข้อ 8 งานที่ทำเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา
($\bar{X} = 3.05$, SD = 0.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ด้านเอกลักษณ์ของงาน (n = 181)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้าน เอกลักษณ์ของงาน	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
11. สามารถทำงานใน ความรับผิดชอบของ ตนเองได้เป็นอย่างดี	53 (29.28)	113 (62.43)	15 (8.29)	0 (0.00)	3.21	0.58	ดี
12. สามารถมองเห็น ผลสำเร็จของงานได้ อย่างชัดเจน	41 (22.65)	98 (54.15)	40 (22.09)	2 (1.11)	2.98	0.70	ดี
13. งานในความ รับผิดชอบของท่าน มีขั้นตอนและวิธีการ ทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ	33 (18.2)	85 (47)	55 (30.4)	8 (4.4)	2.79	0.79	ดี
14. เมื่อเกิดปัญหา ในการทำงานท่านแก้ไข ปัญหาได้เป็นอย่างดี	29 (16.02)	133 (73.48)	19 (10.5)	0 (0.00)	3.06	0.51	ดี
15. ท่านสามารถระบุงาน ที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะ ขั้นตอนและวิธีการทำงาน อย่างไร	36 (19.89)	120 (66.3)	23 (12.71)	2 (1.1)	3.05	0.61	ดี
รวม					3.02	0.64	ดี

จากตารางที่ 4-4 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้าน
เอกลักษณ์ของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.02$, SD = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและบุคลากรเห็นว่าดีคือข้อ 11 สามารถทำงานในความรับผิดชอบ

ของตนเองได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.21, SD = 0.58$) รองลงมาคือข้อ 14 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.06, SD = 0.51$) และข้อ 15 พนักงานสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นอย่างไรได้ ($\bar{X} = 3.05, SD = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (n = 181)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
16. งานของท่านจำเป็นต้องคิดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ	84 (46.41)	63 (34.81)	34 (18.78)	0 (0.00)	3.28	0.76	ดีมาก
17. การทำงานในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม	76 (41.99)	88 (48.62)	12 (6.63)	5 (2.76)	3.30	0.71	ดีมาก
18. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่อ	65 (35.91)	100 (55.25)	16 (8.84)	0 (0.00)	3.27	0.61	ดีมาก
19. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	45 (24.86)	111 (61.33)	17 (9.39)	8 (4.42)	3.07	0.72	ดี
20. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน	71 (39.23)	99 (54.69)	9 (4.98)	2 (1.1)	3.32	0.62	ดีมาก
รวม					3.25	0.68	ดี

จากตารางที่ 4-5 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.25, SD = 0.68$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและบุคลากรเห็นว่าคืออย่างยิ่งคือข้อ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.62$) รองลงมาคือข้อ 17 การทำงานในหน่วยงานเป็นการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.30, SD = 0.71$) และข้อ 16 งานที่ปฏิบัติอยู่จำเป็นต้อง

ติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน (n = 181)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผล ป้อนกลับของงาน	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
21. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ที่ผ่านมาทำให้เกิด แรงบันดาลใจที่จะพัฒนางาน ให้ดีขึ้น	72 (39.78)	98 (54.14)	9 (4.98)	2 (1.10)	3.33	0.62	ดีมาก
22. ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของท่านคิดว่า ตรงกับความเป็นจริงและ ยุติธรรม	41 (22.65)	123 (67.96)	12 (6.63)	5 (2.76)	3.10	0.63	ดี
23. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับความสนใจจาก ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เสมอ	22 (12.15)	124 (68.51)	35 (19.34)	0 (0.00)	2.93	0.56	ดี
24. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ที่รับผิดชอบอยู่ผลงานออกมา เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	21 (11.6)	129 (71.27)	25 (13.81)	6 (3.32)	2.91	0.62	ดี
25. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และ เห็นคุณค่าในความพยายามที่ ท่านทุ่มเทในการทำงาน	21 (11.6)	138 (76.24)	20 (11.06)	2 (1.1)	2.98	0.52	ดี
26. ท่านสามารถรับทราบ ตนเองปฏิบัติงานได้ดีอยู่ใน ระดับใด	26 (14.36)	127 (70.17)	20 (11.05)	8 (4.42)	2.94	0.65	ดี
รวม					2.97	0.59	ดี

จากตารางที่ 4-6 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.97, SD = 0.59$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและบุคลากรเห็นว่าคืออย่างยั้งคือ ข้อ 21 ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.33, SD = 0.62$) และบุคลากรเห็นว่าคือรองลงมาคือข้อ 22 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านคิดว่าตรงกับความเป็นจริงและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.10, SD = 0.63$) และข้อ 25 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และเห็นคุณค่าในความพยายามที่บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 2.98, SD = 0.52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายด้าน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านความมีอิสระ	2.86	0.65	ดี
ด้านความหลากหลายของงาน	3.05	0.69	ดี
ด้านเอกลักษณะของงาน	3.02	0.64	ดี
ด้านมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.25	0.68	ดี
ด้านผลป้อนกลับของงาน	2.97	0.59	ดี
ค่าเฉลี่ย	3.03	0.65	ดี

จากตารางที่ 4-7 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.03, SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและบุคลากรเห็นว่าดีคือ ด้านมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.25, SD = 0.68$) รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 3.05, SD = 0.69$) และด้านเอกลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.02, SD = 0.64$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

โดยการวิเคราะห์ จำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ดังตารางที่ 4-8 ถึงตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์
ในงานที่ปฏิบัติด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (n = 181)

ประสบการณ์ในงาน ที่ปฏิบัติด้าน	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ความรู้สึกรู้สึกว่าตนมี ความสำคัญต่อ องค์กร							
1. ท่านรู้สึกว่าคุณ เป็นพนักงานที่สำคัญ คนหนึ่งขององค์กร	29 (16.02)	94 (51.93)	46 (25.41)	12 (6.64)	2.77	0.79	มาก
2. การปฏิบัติงานของ ท่าน หน่วยงานและ องค์กรให้ความสำคัญ แก่ท่านทำให้ท่านรู้สึก ว่าตนเองเป็นทรัพยากร บุคคลที่มีคุณค่า	29 (16.02)	94 (51.95)	46 (25.41)	12 (6.62)	2.77	0.79	มาก
3. ท่านได้รับการ ยอมรับว่าเป็นผู้ที่มี ความรู้ความสามารถใน การทำงานภายใน หน่วยงานของท่าน	25 (13.81)	91 (50.28)	49 (27.07)	16 (8.84)	2.69	0.82	มาก
4. ความสำเร็จของ องค์กร ท่านมีส่วนร่วม ในการสร้างสรรค์และ ทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ	22 (12.15)	120 (66.3)	32 (17.68)	7 (3.87)	2.87	0.66	มาก
5. การปฏิบัติงาน ของท่านจะได้รับ มอบหมายให้งานที่มี ความสำคัญและ น่าสนใจตลอดเวลา	31 (17.13)	111 (61.33)	34 (18.78)	5 (2.76)	2.93	0.68	มาก
รวม					2.81	0.75	มาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.81, SD = 0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและบุคลากรเห็นว่ามีความสำคัญในงานที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ ข้อ 5 การปฏิบัติงานของท่านจะได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจตลอดเวลา ($\bar{X} = 2.93, SD = 0.68$) รองลงมาคือข้อ 4 ความสำเร็จขององค์กรท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 2.87, SD = 0.66$) และข้อ 1 ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นพนักงานที่สำคัญคนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 2.77, SD = 0.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ (n = 181)

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่ พึงพาได้	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
6. องค์กรของท่านสามารถ ช่วยแก้ไขปัญหาความเดือน ร้อนให้แก่พนักงานได้	20 (11.05)	102 (56.35)	54 (29.83)	5 (2.77)	2.76	0.68	มาก
7. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุน อย่างเพียงพอในการปฏิบัติ หน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับ มอบหมายเป็นพิเศษ	7 (3.87)	40 (22.1)	100 (55.25)	34 (18.78)	2.11	0.74	น้อย
8. ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับ ความความอดุสาหะที่ได้อุทิศ ให้กับงาน	14 (7.73)	64 (35.36)	86 (47.52)	17 (9.39)	2.41	0.76	น้อย
9. ตั้งแต่ท่านทำงานกับ องค์กร ท่านได้รับประโยชน์ จากสวัสดิการอย่างเพียงพอ	17 (9.39)	78 (43.09)	66 (36.46)	20 (11.06)	2.51	0.81	มาก
10. ท่านคิดว่าองค์กร สามารถจ้างท่านได้จน เกษียณอายุ	7 (3.87)	97 (53.59)	55 (30.39)	22 (12.15)	2.49	0.76	น้อย

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
11. งานที่ท่านปฏิบัติ จำเป็นต้องติดต่อประสานงาน กับผู้อื่นอยู่เสมอ	21 (11.6)	92 (50.83)	50 (27.62)	18 (9.95)	2.64	0.81	มาก
รวม					2.43	0.78	น้อย

จากตารางที่ 4-9 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43$, $SD = 0.78$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและบุคลากรเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มากที่สุดคือ 3 ข้อ 6 องค์กรสามารถช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว เช่น การกู้ยืมเงิน ($\bar{X} = 2.76$, $SD = 0.68$) รองลงมาคือข้อ 11 งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับผู้อื่นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.64$, $SD = 0.81$) และข้อ 9 ตั้งแต่ทำงานกับองค์กรได้รับประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.51$, $SD = 0.81$) ตามลำดับ และบุคลากรเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้น้อย กับข้อความในข้อ 10 องค์กรจะสามารถจ้างท่านได้จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 2.49$, $SD = 0.76$) ข้อ 8 ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความความอดุสาหะที่ได้อุทิศให้กับงาน ($\bar{X} = 2.41$, $SD = 0.76$) และข้อ 7 ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ($\bar{X} = 2.11$, $SD = 0.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง
จากองค์กร (n = 181)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับ การตอบสนองจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
12. ปัจจุบันท่านได้รับมอบ หมายให้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถความต้องการ ของท่าน	51 (28.18)	100 (55.25)	30 (16.57)	0 (0.00)	3.12	0.66	มาก
13. ทุกครั้งที่ท่านปฏิบัติงาน จะได้รับความสนใจจาก หน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา	27 (14.92)	117 (64.64)	37 (20.44)	0 (0.00)	2.94	0.59	มาก
14. หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาส พัฒนาความรู้ความสามารถ	20 (11.05)	116 (64.09)	40 (22.1)	5 (2.76)	2.83	0.64	มาก
15. ท่านได้รับการพิจารณา ความดีความชอบอย่าง ยุติธรรม	18 (9.94)	90 (49.72)	50 (27.62)	23 (12.72)	2.57	0.84	มาก
16. ท่านทำงานกับองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าใน อาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้	22 (12.15)	113 (62.43)	41 (22.65)	5 (2.77)	2.84	0.66	มาก
รวม					2.86	0.68	มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน
ที่ปฏิบัติด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 2.86$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและบุคลากรเห็นว่า
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีมากที่สุดคือ ข้อ 12 ปัจจุบันได้รับมอบหมายให้
ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 0.66$)
รองลงมาคือข้อ 13 ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานจะได้รับความสนใจจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา

($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.59$) และข้อ 16 ทำงานกับองค์กรนี้ทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้ ($\bar{X} = 2.84$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
($n = 181$)

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
17. หัวหน้างานให้ความสำคัญและสนใจในคำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	16 (8.84)	91 (50.28)	53 (29.28)	21 (11.60)	2.56	0.81	มาก
18. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนและเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา	43 (23.76)	113 (62.43)	18 (9.94)	7 (3.87)	3.06	0.70	มาก
19. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	70 (38.67)	97 (53.59)	12 (6.63)	2 (1.11)	3.30	0.64	มากที่สุด
20. ท่านได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง	63 (34.81)	89 (49.17)	26 (14.36)	3 (1.66)	3.17	0.73	มาก

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

ประสบการณ์ในงานที่ ปฏิบัติด้านความคิดเห็น ต่อผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
21. องค์กรให้ ความสำคัญและเห็น คุณค่าของพนักงาน เป็นอย่างมาก	62 (34.25)	102 (56.35)	15 (8.29)	2 (1.11)	3.24	0.64	มาก
22. เพื่อนร่วมงานใน องค์กรของท่านมี ความสามัคคี	26 (14.36)	66 (36.46)	73 (40.33)	16 (8.85)	2.56	0.84	มาก
23. ผู้บริหารพิจารณา ความคิดความชอบอย่าง ยุติธรรม	24 (13.26)	71 (39.23)	62 (34.25)	24 (13.35)	2.52	0.88	มาก
24. ความสามัคคีที่ เกิดขึ้นในหน่วยงาน ส่วนใหญ่นำไปสู่ คุณภาพของงานที่ดี	20 (11.05)	87 (48.07)	54 (29.83)	20 (11.05)	2.59	0.83	มาก
รวม					2.82	0.78	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.82$, $SD = 0.78$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและบุคลากรเห็นว่ามากที่สุดคือ ข้อ 19 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.64$) และบุคลากรเห็นว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือข้อ 21 องค์กรให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรเป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.64$) รองลงมาคือ ข้อ 20 ได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์
ในงานที่ปฏิบัติจำแนกตามรายด้าน

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	2.81	0.75	มาก
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	2.43	0.78	น้อย
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	2.86	0.68	มาก
ด้านความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.82	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.73	0.75	มาก

จากตารางที่ 4-12 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.73$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและบุคลากรเห็นว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\bar{X} = 2.86$, $SD = 0.68$) รองลงมาคือ ด้านความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.82$, $SD = 0.78$) และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 2.81$, $SD = 0.75$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่บุคลากรเห็นว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

โดยการวิเคราะห์ จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของบุคลากร ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ดังตารางที่ 4-13 ถึงตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน
ต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์การ (n = 181)

ความผูกพันต่อองค์การความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นใน การบริหารงานและคณะผู้บริหาร ในยุคปัจจุบันว่าจะนำพ้องค์การ ฯ ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นได้	8 (4.42)	87 (48.07)	67 (37.02)	19 (10.49)	2.46	0.74	น้อย
2. การดำเนินงานขององค์การ ที่ผ่านมา ท่านยอมรับและเห็นด้วย กับนโยบายมาโดยตลอด	8 (4.42)	87 (48.07)	67 (37.01)	19 (10.5)	2.46	0.74	น้อย
3. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะ ปฏิบัติตามนโยบายและกลยุทธ์ของ องค์การ	8 (4.42)	96 (53.04)	68 (37.57)	9 (4.97)	2.57	0.66	มาก
4. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาใน องค์การนี้เสมอ	38 (20.99)	119 (65.75)	24 (13.26)	0 (0.00)	3.08	0.58	มาก
5. ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์การนี้ ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่ เหมาะสม	41 (22.65)	99 (54.7)	36 (19.89)	5 (2.76)	2.97	0.73	มาก
6. ท่านรักและภาคภูมิใจใน ตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ปฏิบัติในขณะนี้	22 (12.16)	68 (37.57)	89 (49.17)	2 (1.10)	2.67	0.73	มาก
7. ท่านยินดีมากเมื่อรู้ว่าจะงานที่เกิด ประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่ องค์การ	45 (24.86)	113 (62.43)	23 (12.71)	0 (0.00)	3.12	0.60	มาก
รวม					2.88	0.66	มาก

จากตารางที่ 4-13 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 2.88, SD = 0.66$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 7 ท่านยินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่ทำให้เกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร ($\bar{X} = 3.12, SD = 0.60$) รองลงมาคือ ข้อ 4 มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ ($\bar{X} = 3.08, SD = 0.58$) และข้อ 5 การทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.97, SD = 0.73$) ตามลำดับ ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและบุคลากรเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรระดับน้อย คือ ข้อ 1 รู้สึกเชื่อมั่นในการบริหารงานและคณะผู้บริหารในยุคปัจจุบันจะนำพาองค์กร ๆ ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นได้ ($\bar{X} = 2.46, SD = 2.74$) และข้อ 2 การดำเนินงานขององค์กร ที่ผ่านมาท่านยอมรับและเห็นด้วยกับนโยบายมาโดยตลอดในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46, SD = 2.74$)

ตารางที่ 4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (n = 181)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย				
	อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	อย่างยิ่ง			
8. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารมอบหมายถึงแม้งานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	63 (34.81)	107 (59.12)	11 (6.07)	0 (0.00)	3.29	0.57	มากที่สุด
9. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	44 (24.31)	121 (66.85)	16 (8.84)	0 (0.00)	3.15	0.55	มาก
10. ท่านทุ่มเทอย่างมากที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรทุก ๆ ด้าน	57 (31.49)	120 (66.3)	4 (2.21)	0 (0.00)	3.29	0.50	มากที่สุด
11. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	50 (27.62)	108 (59.67)	23 (12.71)	0 (0.00)	3.15	0.62	มาก

ตารางที่ 4-14 (ต่อ)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
12. ท่านมีความเร่งรีบมาทำงาน ให้กับองค์กร ก่อนเวลาทำงาน สม่ำเสมอ	58 (32.04)	116 (64.09)	7 (3.87)	0 (0.00)	3.28	0.53	มาก ที่สุด
13. เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่าน พร้อมอุทิศตนและเสียสละเวลา ส่วนตัว	30 (16.57)	127 (70.17)	24 (13.27)	0 (0.00)	3.03	0.55	มาก
14. วิธีการปฏิบัติงานในองค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ ท่าน	46 (25.41)	106 (58.56)	29 (16.03)	0 (0.00)	3.09	0.64	มาก
รวม					3.02	0.62	มาก

จากตารางที่ 4-14 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและบุคลากรเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุดคือข้อ 10 ท่านทุ่มเทอย่างมากที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรทุก ๆ ด้าน ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.50$) ข้อ 8 ปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารมอบหมายถึงแม้งานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.57$) รองลงมาคือข้อ 12 คืออย่างยิ่งว่าพนักงานมีความเร่งรีบมาทำงานให้กับองค์กร ก่อนเวลาทำงาน ปกติอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.53$) และข้อ 9 ดีว่าพนักงานเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น
สมาชิกภาพขององค์กร (n = 181)

ความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
16. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงาน ในองค์กรนี้จนเกษียณ	46 (25.41)	125 (69.06)	10 (5.53)	0 (0.00)	3.20	0.52	มาก
17. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้อง ร่วมมือกันแก้ไข	89 (49.17)	92 (50.83)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.49	0.50	มากที่สุด
18. ท่านคิดว่าการรักษา ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่อง สำคัญ	104 (57.46)	77 (42.54)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.57	0.49	มากที่สุด
19. ท่านยินยอมจะต้องเปลี่ยน งานจากกลุ่มงานเดิมมาใน กลุ่มงานใหม่ที่เหมาะสมกับท่าน	33 (18.23)	112 (61.88)	28 (15.47)	8 (4.42)	2.94	0.71	มาก
20. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้อง ชื่อเสียงขององค์กร	89 (49.17)	91 (50.28)	1 (0.55)	0 (0.00)	3.49	0.51	มากที่สุด
21. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านยัง เลือกทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	28 (15.47)	74 (40.88)	61 (33.7)	18 (9.95)	2.62	0.86	มาก
22. เมื่อมีผู้กล่าวหาองค์กรไป ในทางที่ไม่ดี ท่านรู้สึกไม่ชอบใจ และจะพูดโต้แย้งทันที	49 (27.07)	97 (53.59)	31 (17.13)	4 (2.21)	3.06	0.73	มาก
23. ท่านยกย่องประชาสัมพันธ์ องค์กรให้คนภายในและ ภายนอกองค์กรพึงเสมอ	45 (24.86)	99 (54.7)	37 (20.44)	0 (0.00)	3.04	0.67	มาก
24. เมื่อท่านทำงานในองค์กร นาน ๆ เข้า ท่านรู้สึกรักและรู้สึก ผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น	55 (30.39)	97 (53.59)	26 (14.36)	3 (1.66)	3.13	0.71	มาก

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การด้าน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์การ	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
25. ความสามัคคีในหมู่คณะ ความเป็นกันเองในการทำงาน เป็นสาเหตุหนึ่งทำให้ท่านไม่ยอม โยกย้ายไปทำงานที่อื่น	40 (22.1)	103 (56.9)	22 (12.2)	16 (8.8)	2.92	0.83	มาก
รวม					2.95	0.76	มาก

จากตารางที่ 4-15 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและบุคลากรเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 18 การรักษาผลประโยชน์ขององค์การเป็นเรื่องสำคัญ ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.49$) รองลงมาคือ ข้อ 17 คืออย่างยิ่งว่าปัญหาขององค์การ เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.50$) และ ข้อ 20 คืออย่างยิ่งว่าพนักงานยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์การ ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.51$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	2.88	0.66	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.02	0.62	มาก

ตารางที่ 4-16 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	2.95	0.76	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.95	0.68	มาก

จากตารางที่ 4-16 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.95$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.62$) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 2.95$, $SD = 0.76$) และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐาน

โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทอวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 และสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Ho: ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

Ha: ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันกับองค์กร

ตัวแปร	r	Sig.
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.55	0.00**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq 0.01$

จากตารางที่ 4-17 พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติงานกับความผูกพันกับองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ระดับสูง (ค่า $r = 0.55$) และแปรผันในทิศทางเดียวกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_a

สมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_a : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4-18 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	r	Sig.
ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ	0.72	0.00**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq 0.01$

จากตารางที่ 4-18 พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงานกับความผูกพันกับองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ระดับสูง (ค่า $r = 0.72$) และแปรผันในทิศทางเดียวกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_a

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) จำนวน 181 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้สัดส่วนที่เท่ากัน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.91 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติ Pearson correlation coefficient โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุป อภิปราย และเสนอแนะไว้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร จำนวน 181 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในกลุ่มงานฝ่ายปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท และปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่า 5 ปี

2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยบุคลากรมีความเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อการทำงานในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม และงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องติดต่อ

ประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ ตามลำดับ รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของงาน โดยบุคลากรเห็นว่างานที่บุคลากรทำอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลากหลายด้าน ประกอบกัน งานที่บุคลากรรับผิดชอบยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ และเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา ตามลำดับ ด้านเอกลักษณ์ของงาน บุคลากรสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างดี เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี สามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน และเห็นด้วยว่างานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบดี ตามลำดับ ด้านผลป้อนกลับของงาน บุคลากรเห็นว่าผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ได้อย่างดี ผลการประเมินการปฏิบัติงาน คิดว่าตรงกับความเป็นจริงและยุติธรรมดี ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และเห็นคุณค่าในความพยายามที่ ท่านทุ่มเทในการทำงานอย่างดี ผลการปฏิบัติงานได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ และผลงานของบุคลากรที่ออกมาเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ดี ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความอิสระ โดยบุคลากรเห็นว่าถูกระเบียบอยู่ในเกณฑ์ที่ให้ความอิสระในการทำงาน มีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนเองได้

3. ด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยบุคลากรเห็นว่า ได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการ ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานจะได้รับความสนใจจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา และการทำงานกับองค์กรนี้ทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้ อีกทั้งหน่วยงานสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างมาก และได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ตามลำดับ รองลงมาคือ ด้านความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยบุคลากรเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ องค์กรให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก ได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนและเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา หัวหน้างานให้ความสำคัญและสนใจให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ และผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ตามลำดับ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร บุคลากรเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและน่าสนใจอย่างมาก ในความสำเร็จขององค์กรบุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมใน

การสร้างสรรค์และทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างมาก บุคลากรเห็นว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ามาก และรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานภายในหน่วยงานอย่างมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยบุคลากรรู้สึกว่า ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ อยู่ในเกณฑ์น้อย และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค้ำกับความอดุสาหะที่ได้อุทิศให้กับงานอยู่ในระดับน้อย และองค์กรสามารถจ้างท่าน ได้จนเกษียณอายุ

4. ด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยนสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยบุคลากรเห็นว่าได้ทุ่มเทอย่างมากที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรทุก ๆ ด้าน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารมอบหมายถึงแม้งานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ มีความเร่งรีบมาทำงานให้กับองค์กรก่อนเวลาทำงานปกติอย่างสม่ำเสมอ เต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยบุคลากรเห็นว่า การรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ ปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข และยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร และหากบุคลากรมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่าจะยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร โดยบุคลากรมีความเชื่อมั่นน้อยในการบริหารงานของคณะผู้บริหารในยุคนี้อย่างจะนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นได้ และการยอมรับการดำเนินงานขององค์กรที่ผ่านมาอยู่ในระดับน้อย

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ระดับสูง เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ระดับสูง เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผล

เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้รวบรวมผลการวิจัยและสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับดี โดยมีความเห็นว่า งานที่ทำมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ล้วนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถระดับต้น ๆ ของภูมิภาค งานที่ทำมีความหลากหลายได้ประสบการณ์ใหม่ ๆ เป็นการท้าทายความสามารถอยู่เสมอ เป็นงานที่มีเอกลักษณ์ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน เป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน การทำงานในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลากหลายด้านประกอบกัน เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ และเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นที่ดีเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน คือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากในทิศทางเดียวกันเมื่อมีความรู้สึกลึกซึ้งต่อลักษณะงานความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับคำกล่าวของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 52 อ้างถึงใน สุภาสิณี วิเชียร, 2544, หน้า 32-33) ว่าธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจเขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และ Sheldon (1971, p. 144) กล่าวว่า ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ และ Baron (1990) กล่าวว่างานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ความมีอิสระในการทำงานหากงานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจและมีความหลากหลายจะเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ในทางกลับกัน หากงานมีความคลุมเครือ สร้างความเครียด จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง

2. ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) มีความเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันอยู่ในระดับที่มีประสบการณ์มากในการทำงาน บุคลากรมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรอย่างมาก รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีประสบการณ์ในการทำงานมาก โดยบุคลากรเห็นว่า ได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการ ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานจะได้รับความสนใจจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา และทำงานกับองค์กรนี้ ทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมาก ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

แต่จากประสบการณ์ในการทำงานดังกล่าวบุคลากรมีความรู้สึกว่ามีประสบการณ์น้อยกว่า องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พื้นฐานของแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Becker (1960, pp. 34-40) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลผู้นั้นย่อมหวัง ผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว อาทิเช่น บ้านหนึ่ง บ้านอายุ หรือ ผลตอบแทนอื่น ๆ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบ กำหนดเวลาก็เท่ากับเขาลงทุน แรงกายแรงใจและสติปัญญาไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจออกจากองค์กรเพราะถ้าหากตัดสินใจ ลาออกย่อมหมายถึง การสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ อาทิเช่นยังคงความภาคภูมิใจในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณ เป็นบุคคลสำคัญ และมีแรงบันดาลใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้นั้น ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

3. วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยี ป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ลักษณะงานที่แตกต่างกัน และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรมีความภาคภูมิใจในตำแหน่ง หน้าที่ที่รับผิดชอบ ภาพรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดี ภาพรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน อยู่ในระดับดี โดยมีระดับ ความคิดเห็นว่า สิ่งที่บุคลากรคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ได้รับการตอบสนอง อย่างดี กล่าวคือบุคลากรส่วนใหญ่เป็นนักวิจัยหรือบุคลากรผู้สนับสนุนงานวิจัยในโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการผลิตอาวุธยุทโธปกรณ์เพื่อความมั่นคงดังนั้นจึงทำงานเกี่ยวเนื่องกับอนาคตของ ประเทศชาติเป็นหลัก การทำงานอยู่กับอนาคตทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมหลักในการแข่งขันอยู่ ตลอดเวลา มีความตื่นตัวอยู่เสมอ และตระหนักถึงความรับผิดชอบ ทำให้ลักษณะงาน และ ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงในทิศทางเดียวกัน โดยใช้ทฤษฎีของ Steers (1997, pp. 47-49) เกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงาน ปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในงานทั้ง 2 อยู่ในระดับมาก ส่งผลให้บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากด้วย ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ องค์กรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

4. จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลอยู่ในระดับมากด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรารักษ์ พัตรสงวน (2548) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก วุฒิกการศึกษาที่แตกต่างกัน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรยังมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ค่อนข้างน้อย ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงกระบวนการใหม่ ความยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
2. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรยังไม่คุ้มค่ากับความอดทนที่ตนได้อุทิศให้กับงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการพิจารณาทบทวนเรื่องผลตอบแทน โดยอาจทำการเทียบเคียงกับองค์กรที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน หรือควรมีการพิจารณาเพิ่มสวัสดิการให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาระดับต้น ควรมีการแจ้งผลป้อนกลับของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการพัฒนางานของผู้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรยังขาดความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อย ดังนั้นผู้บริหารควรจัด โครงการประชาสัมพันธ์และ โครงการสร้างค่านิยมองค์กรให้บุคลากร มีความเข้าใจแก่นหลักขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาที่ได้จึงเป็นการนำเสนอในภาพกว้างขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียด ควรมีการศึกษาในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกับสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- กิตติมาภรณ์ นิลนิคม. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร นครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการควบรวมกิจการกับธนาคาร ศรีนคร จำกัด (มหาชน) ปี 2545 ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกษม มานวรงค์ชัย. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน): ศึกษากรณี สำนักงานบริหารธุรกิจลูกค้าบุคคล กรุงเทพฯ. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระจิตต์ รากา. (2552). บรรยากาศขององค์กรซึ่งศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษา เอกชน กับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ในส่วนบุคคล). สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดำรงค์ วัฒนา. (2547). ทฤษฎีองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชดิมา รอบคอบ. (2542). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กร เภสัชกรรม. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิเคราะห์และการวางแผน ทางสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชนวรรณ สุระธรรมนิติ. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้า แผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา บริหารรัฐกิจ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ภาสศิริ ปัญญา. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรภรณ์ พัศสงวน. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). *การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22-25.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ*. การค้นคว้า แบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วารุณี คำแก้ว. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วีระวัฒน์ ยวงตระกูล. (2541). *ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลาง ศึกษากรณี การเคหะแห่งชาติ*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาลังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. (2548). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภกร วชิราภรณ์. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบการอาชีพวิศวกร ศึกษากรณี วิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อิน โฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน). (2559). รายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง 3 ปี. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สุกัญญา รัตนะ. (2548). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา บุญประกอบชัย. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเทพอาสน์จำกัด. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภาสินี วิเชียร. (2544). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โสภา ทรัพย์อุดมมาก. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational management). *วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 12(47), 34-41.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2531). *ความเป็นมาวารสารมูลนิธิชัยพัฒนา*. เข้าถึงได้จาก http://www.chaipat.or.th/site_content/44-239/13-about-us-chaipattana.html
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effect. *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Baron, R. A. (1990). *Understanding and managing the human side of work behavior in organization* (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Cherrington, J. D. (1994). *Organization behavior the management of individual and organization performance*. Massachusetts: Allyn and Bacon.

- Daft, R. L. (2008). *The leadership experience* (4th ed.). Mason, O.H.: Thomson/ South-Western.
- Jones, G. R. (2001). *Organizational theory: text and cases* (3rd ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Herbiniak, L. & Alutto, J. (1972). Personal and role-related factor in the development of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-572.
- Lee, S. (1971). An empirical of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, 213-226.
- Mckenna, E. (1994). *Business psychology and organization behavior*. United Kingdom: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee organization linkage: the psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic press.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior*. Chicago: The Dryden Press.
- Sheldon, M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, 149-226.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: a behavioral view*. California: Goodyear
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organization behavior*. New York: Harper Collin.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 45-56.
- Yamane, T. (1970). *Statistic and introductory analysis*. Tokyo: John Weather Hill.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

แบบสอบถามนี้ สร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลใช้ประกอบการศึกษาเพื่อจัดทำปัญหาพิเศษ สำหรับนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อหน้าที่การงานของท่านขอความกรุณาให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นของท่านตรงกับความเป็นจริง

แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน โดยแบ่งแยก ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย (X) ลงในช่อง () ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 20 ปีหรือน้อยกว่า

() 21-30 ปี

() 31-40 ปี

() 41-50 ปี

() 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ประถมปีที่ 6
 - มัธยมปีที่ 3
 - ม.6/ ปวช.
 - ปวส./ อนุปริญญา
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
4. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งภายใต้กลุ่มงานใด
- สำนักบริหารกลาง
 - กลุ่มกลยุทธ์
 - กลุ่มปฏิบัติการ
 - กลุ่มสนับสนุน
 - กลุ่มบริการทางวิชาการและเทคโนโลยี
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ท่านได้รับโดยประมาณ
- 15,001-20,000 บาท
 - 20,001-25,000 บาท
 - 25,001-30,000 บาท
 - 30,001-35,000 บาท
 - 35,001-40,000 บาท
 - 40,001 บาทขึ้นไป
6. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)
- ต่ำกว่า 5 ปี
 - ตั้งแต่ 5-10 ปี
 - ตั้งแต่ 11-15 ปี
 - ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย (X) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 4	เห็น ด้วย 3	ไม่ เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง 1
1. ความมีอิสระในการทำงาน				
1. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้				
2. ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ				
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจดูแลการ ทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด				
4. ภาวะเบียบในองค์กรของท่านให้ความมีอิสระใน การทำงานต่อท่าน				
5. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ในหน้าที่ของตนเองได้				
2. ความหลากหลายของงาน				
6. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการ ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อ ความทันสมัยต่อเหตุการณ์				
7. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หลากหลายด้านประกอบกัน				
8. งานของท่านที่ทำเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มใน การปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา				
9. งานในความรับผิดชอบของท่านยังเป็นที่ น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง 4	เห็น ด้วย 3	ไม่ เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง 1
10. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำทลาย ความสามารถ การทำงานไม่ซ้ำซ้อน				
3. ความเอกลักษณะของงาน				
11. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของ ตนเองได้เป็นอย่างดี				
12. ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่าง ชัดเจน				
13. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและ วิธีการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ				
14. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านแก้ไขปัญหาได้ เป็นอย่างดี				
15. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะ ขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร				
4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				
16. งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับ ฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ				
17. การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็น การทำงานเป็นทีม				
18. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่าน ได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อน ร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน				
19. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนใน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้ เป็นอย่างดี				

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 4	เห็น ด้วย 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
20. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน มีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน				
5. ผลป้อนกลับของงาน				
21. ผลการปฏิบัติงานของท่านที่ผ่านมาทำให้ท่าน เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น				
22. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านคิดว่า ตรงกับความเป็นจริงและยุติธรรม				
23. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับความสนใจ จากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ				
24. ผลการปฏิบัติงานของท่านที่รับผิดชอบอยู่ ผลงานออกมาเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้				
25. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และเห็นคุณค่าใน ความพยายามที่ท่านทุ่มเทในการทำงาน				
26. ท่านสามารถรับทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดี อยู่ในระดับใด				

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย (X) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 4	เห็น ด้วย 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร				
1. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นพนักงานที่สำคัญ คนหนึ่งขององค์กร				
2. การปฏิบัติงานของท่าน หน่วยงานและ องค์กรให้ความสำคัญแก่ท่านทำให้ท่านรู้สึกว่า ตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า				
3. ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานภายในหน่วยงาน ของท่าน				
4. ความสำเร็จขององค์กร ท่านมีส่วนร่วมใน การสร้างสรรค์และทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ				
5. การปฏิบัติงานของท่านจะได้รับมอบหมาย ให้งานที่มีความสำคัญและน่าสนใจตลอดเวลา				
2. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้				
6. องค์กรของท่านสามารถช่วยแก้ไขปัญหา ความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าจะเป็น เรื่องส่วนตัว เช่น การกู้ยืมเงิน				
7. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอใน การปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับ มอบหมายเป็นพิเศษ				

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 4	เห็น ด้วย 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
8. ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ คุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับงาน				
9. ตั้งแต่ท่านทำงานกับองค์การ ท่านได้รับ ประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเพียงพอ				
10. ท่านคิดว่าองค์การสามารถจ้างท่านได้จน เกษียณอายุ				
11. งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับผู้อื่นอยู่เสมอ				
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์การ				
12. ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการ ของท่าน				
13. ทุกครั้งที่ท่านปฏิบัติงานจะได้รับความสนใจ จากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา				
14. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้มี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ เป็นอย่างดี เช่น ดูงาน ฝึกอบรม				
15. ท่านได้รับการพิจารณา ความดีความชอบ อย่างยุติธรรม				
16. ท่านทำงานกับองค์การนี้ทำให้ท่านมี ความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้				
4. ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
17. หัวหน้างานให้ความสำคัญและสนใจใน คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ				

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 4	เห็น ด้วย 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
18. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา				
19. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน				
20. ท่านได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง				
21. องค์กรให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก				
22. เพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน				
23. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม				
24. ความสามัคคีที่เกิดขึ้นในหน่วยงานส่วนใหญ่นำไปสู่คุณภาพของงานที่ดี				

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย (X) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
1. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในการบริหารงานและคณะผู้บริหารในยุคปัจจุบันว่าจะนำพาองค์กรฯ ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นได้				
2. การดำเนินงานขององค์กร ที่ผ่านมามีท่านยอมรับและเห็นด้วยในนโยบายมาโดยตลอด				
3. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติตามนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร				
4. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ				
5. ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม				
6. ท่านรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ปฏิบัติในขณะนี้				
7. ท่านยินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่เกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร				
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร				
8. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารมอบหมายถึงแม้งานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน				

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
9. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ				
10. ท่านทุ่มเทอย่างมากที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรทุก ๆ ด้าน				
11. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย				
12. ท่านมีความเร่งรีบมาทำงานให้กับองค์กรก่อนเวลาทำงาน ปกติอย่างสม่ำเสมอ				
13. เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศตนและเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะมาทำงานในวันหยุดขององค์กร				
14. วิธีการปฏิบัติงานในองค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน				
15. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร				
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร				
16. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณ				
17. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข				
18. ท่านคิดว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ				
19. ท่านยินยอมหากท่านจะต้องเปลี่ยนงานจากกลุ่มงานเดิมมาปฏิบัติงานในกลุ่มงานใหม่ที่เหมาะสมกับท่าน				

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
20. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร				
21. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านยังเลือกทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป				
22. เมื่อมีผู้กล่าวหาองค์กรไปในทางที่ไม่ดี ท่านรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที				
23. ท่านยกย่องและประชาสัมพันธ์ขององค์กรให้คนภายในและภายนอกองค์กรฟังเสมอ				
24. เมื่อท่านทำงานในองค์กรนาน ๆ เข้า ท่านรู้สึกรักและรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น				
25. ความสามัคคีในหมู่คณะความเป็นกันเองในการทำงานเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้ท่านไม่ขมโยกย้ายไปทำงานที่อื่น				

ขอขอบคุณที่ท่านเสียสละเวลาทำแบบสอบถามนี้