

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.มสันสงข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธิน
รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

น.อ.ทศพร วงษ์สวรรค์

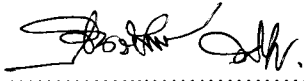
๘๖๐๐๒๖๐๓๖๔
- 8 ม.ค. 2563

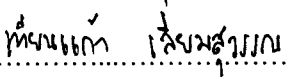
3 8 6 4 8 7

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ นาวาอากาศเอก ทศพร วงษ์สุวรรณฯ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

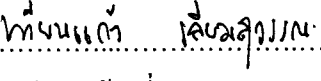
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

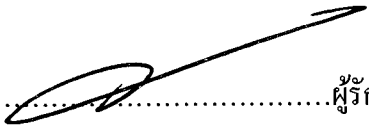
คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)


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


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ชรรณพิทักษ์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....ผู้รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ วงษ์แก้ว)
วันที่...17...เดือน...สิงหาคม...พ.ศ...2561...

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดีเพราะด้วยความกรุณาจากท่านคณาจารย์
หลาย ๆ ท่านของวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้ความ
ช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้
กรอบแนวคิด และแนวทางในการศึกษา รวมทั้งให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เสนอแนะ และแก้ปัญหาใน
ทุก ๆ ด้าน ในระหว่างที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัย ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี และ
ขอขอบพระคุณคณาจารย์ วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และคณาจารย์อื่น ๆ ทุกท่าน
ที่ได้กรุณาประสิทธิประสาทวิชา อำนวยความสะดวกในการศึกษาวิจัยทำให้ผู้วิจัยมีความรู้และ
นำมาใช้ในการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี สุดท้ายขอขอบความดีทั้งหมดของงานนิพนธ์
เล่มนี้ แต่ บิดา มารดา ญาติ พี่น้องของผู้ศึกษาวิจัย ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้งานวิจัยในครั้งนี้
ประสบความสำเร็จ

น.อ.ทศพร วงษ์สวรรค์

59930139: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความผูกพัน/ข้าราชการกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์

ทศพร วงษ์สุวรรณ: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน (THE FACTORS OF BINDING OF OFFICERS IN ROYAL THAI AIR FORCE SECURITY REGIMENT, ROYAL THAI AIR FORCE SECURITY FORCES COMMAND) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ชินรัตน์ สมสืบ, Ph.D., เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ด. 86 หน้า. ปี พ.ศ. 2561

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน ในการรับราชการของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ข้าราชการกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน จำนวน 299 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์พื้นฐานของประชากรที่เป็นตัวแปรอิสระ เพื่อใช้อธิบายด้วยค่าสถิติร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน One-Way ANOVA ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ ส่วนชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการ ในขณะที่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการอย่างมีนัยยะสำคัญ สรุปโดยรวมระดับความผูกพันรายการรับราชการของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธินอยู่ในระดับมาก

59930139: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: BINDING/ ROYAL THAI AIR FORCE SECURITY REGIMENT

TOSAPORN WONGSAWAN: THE FACTORS OF BINDING OF OFFICERS IN ROYAL THAI AIR FORCE SECURITY REGIMENT, ROYAL THAI AIR FORCE SECURITY FORCES COMMAND. ADVISORY COMMITTEE: CHINNARAT SOMSUEB, Ph.D., TIENKAEW LIEMSUWAN, Ph.D. 86 P. 2018.

This research aims to the study the binding levels in both personnel relationship and serving in their officers career in Royal Thai Air Force Security Regiment, Royal Thai Air Force Security Forces Command. The sampled are 229 officers in this research. We have used questionnaires and then analyzed by SPSS which used description statistics. This has analyzed population basis as a free parameter to explain percentage, frequency distributions, means, standard deviations for binding to their organization. To compare relationship to organization with personnel relationship, we also used One-Way ANOVA to compare differences and study relationship of organization with dimensional work by Pearson's multi-relationship coefficient.

The results of studying finds that personnel factors such as age, education, status and serving years are not relevant. The significant factors are rank levels and monthly income. There are also several factors such as career success, job characteristics, responsibilities and respect. In conclusion, the binding level of the officers is satisfy.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
สมมติฐานของการศึกษา.....	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ.....	17
องค์ประกอบของความผูกพันและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ.....	22
ประวัติกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีดำเนินการทำวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล.....	48
ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปลผล.....	50
4 ผลการวิจัย.....	51
ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ	51
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ	54
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	60
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	64
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปผลการวิจัย	72
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก.....	80
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	86

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามอายุ	51
4-2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	52
4-3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพ	52
4-4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ	53
4-5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามชั้นยศ.....	53
4-6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	54
4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการกับข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ...	55
4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการกับข้อมูลปัจจัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน	56
4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการกับข้อมูลปัจจัย ด้านงานที่ปฏิบัติ.....	57
4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการกับข้อมูลปัจจัย ด้านความรับผิดชอบ.....	58
4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการกับข้อมูลปัจจัย ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	59
4-12 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร.....	60
4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการกับความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	61
4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการกับความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร.....	62
4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการกับความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	63
4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในการรับราชการ จำแนกตามอายุ	64
4-17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับ ความผูกพันในการรับราชการ	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในการรับราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	65
4-19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการ ศึกษากับความผูกพันในการรับราชการ	65
4-20 การเปรียบเทียบความผูกพันในการรับราชการ จำแนกตามสถานภาพ	66
4-21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในการรับราชการ จำแนกตามอายุราชการ	67
4-22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุราชการ กับความผูกพันในการรับราชการ	67
4-23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในการรับราชการ จำแนกตามชั้นยศ.....	68
4-24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างชั้นยศ กับความผูกพันในการรับราชการ	68
4-25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันในการ รับราชการ จำแนกตามอายุราชการ.....	69
4-26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในการรับราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	69
4-27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ ต่อเดือนกับความผูกพันในการรับราชการ.....	70
4-28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันในการ รับราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	70
4-29 ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านความสำเร็จในงานกับความผูกพันในการ รับราชการ	71

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บทบาทของกองทัพในปัจจุบันนั้นมิได้มีเพียงแต่กำลังที่ใช้รบ แต่ยังต้องใช้กำลังพลเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐบาลเพื่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศชาติทางด้านความมั่นคงนั้น มีภัยคุกคามทั้งภายในและภายนอกประเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความมั่นคงของประเทศนั้นลดลง เมื่อความมั่นคงของประเทศลดลงแล้วจะทำให้เกิดปัญหาภายในต่าง ๆ ตามกันออกมา ตามหลักของพลังอำนาจ 5 ด้านของประเทศ ประกอบไปด้วย ด้านการทหาร ด้านการเมือง ด้านสังคมจิตวิทยา ด้านเศรษฐกิจ และด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เมื่อด้านใดด้านหนึ่งเกิดปัญหาก็จะกระทบต่อด้านอื่น ๆ ตามไปด้วย โดยเฉพาะด้านการทหารที่เป็นความมั่นคงของประเทศ เพราะการดำเนินการทางทหารจะต้องเป็นหลักประกันในความอยู่รอดของประเทศ เมื่อความมั่นคงลดลงประเทศจำเป็นต้องเพิ่มขีดกำลังความสามารถในการป้องกันประเทศทั้งภายในและภายนอกประเทศ เมื่อประเทศจำเป็นต้องเพิ่มขีดกำลังความสามารถในการป้องกันประเทศแล้วนั้นบทบาทด้านการทหารโดยมีกองทัพไทยซึ่งประกอบไปด้วย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพให้ทันต่อภัยคุกคามของประเทศ สิ่งหนึ่งที่กองทัพจำเป็นต้องพัฒนาเป็นอย่างมากนั้นคือบุคลากร ซึ่งบุคลากรนั้นนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกองทัพ เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วการพัฒนาที่สำคัญที่สุดเพื่อให้องค์การขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่แท้จริงนั้นจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรภายในองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การมากที่สุด ถือว่าเป็นทรัพยากรที่ดีที่สุดที่สมควรที่สุดแก่การลงทุน จึงเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์เรียกได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) กองทัพจึงต้องให้ความสำคัญกับกำลังพลของตนเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หากกองทัพไม่สามารถที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้นแล้วนั้น กองทัพก็ไม่สามารถที่จะปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างที่ตั้งใจไว้เมื่อเป็นเช่นนั้นผลกระทบต่อประเทศชาติจะมีมากมายมหาศาล

กองทัพอากาศนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพไทยจึงจำเป็นต้องมีกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ และกำลังพลนั้นจะต้องมีความผูกพันต่อองค์การเพื่อพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา กำลังพลของกองทัพอากาศนั้นถ้าไม่มีความผูกพันต่อองค์การจะทำให้การทำงานหรือการปฏิบัติภารกิจในด้านต่าง ๆ เกิดผลกระทบต่อประเทศได้ ดังนั้นเมื่อเกิดการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์แล้วการที่จะทำให้บุคลากรที่ถูกพัฒนาขึ้นนั้นสามารถปฏิบัติงานอุทิศตนให้กับองค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเสมือนว่าเป็นหนึ่งในองค์กร เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วองค์กรก็จะมีคามมั่นคงส่งผลถึงกองทัพอากาศที่ต้องการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ในการป้องกันประเทศ รักษาความมั่นคง ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ

จะเห็นว่าการปฏิบัติงานของกองทัพอากาศนั้นจำเป็นต้องใช้กำลังพลเป็นจำนวนมาก เพื่อขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ให้เดินไปข้างหน้าได้ โดยหน้าที่หลักของกองทัพอากาศนั้นมีความสำคัญต่อชาติ เมื่อต้องใช้กำลังพลจำนวนมากการควบคุมจึงต้องมีการปกครองบังคับบัญชา กำลังพลของกองทัพเพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งกำลังพลของกองทัพอากาศต้องมีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด มีความรู้ความสามารถพอที่จะปฏิบัติภารกิจ อีกทั้งยามสงบ กองทัพอากาศยังเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศ จะเห็นได้ว่าหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพอากาศที่เป็นหน่วยทหารถูกจัดตั้งขึ้นกระจายไปทั่วประเทศเพื่อให้ทหารเข้าถึงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความเจริญขึ้น ยามมีภัยพิบัติทางธรรมชาติ กองทัพอากาศได้ส่งกำลังทหารเข้าช่วยเหลือประชาชน โดยทันที เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน ทหารจึงมีความจำเป็นต่อชาติบ้านเมืองในการพิทักษ์ รักษาไว้ซึ่ง เอกราช อธิปไตย และการพัฒนาประเทศ อีกด้วย กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน นั้นก็มีหน้าที่ในการเตรียมและใช้กำลังในการป้องกันฐานที่ตั้งกองทัพอากาศดอนเมืองและสนับสนุนภารกิจอื่น ๆ ของกองทัพอากาศ ทั้งนี้ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ ถือเป็นกำลังทางภาคพื้นของกองทัพอากาศจึงจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ เพื่อเป็นกำลังหลักในการทำภารกิจให้ลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทางกองทัพอากาศที่สนองนโยบายของทางราชการเพื่อสร้างความมั่นคงของประเทศ ต่อไป

แต่ในปัจจุบันการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่วนมากนั้นจะเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือน ซึ่งข้าราชการพลเรือนกับข้าราชการทหารมีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน ทำให้งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารนั้นยังมีน้อยมากการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารนั้นยังไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการทหารมากนัก อีกทั้งข้าราชการทหารในกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีการผลัดเปลี่ยนกำลังพลในการปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ทำให้ข้าราชการทหารในสังกัด ต้องปรับความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ถึงแม้ว่ากรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีหน้าที่เตรียมและใช้

กำลังในการป้องกันฐานที่ตั้งกองทัพอากาศดอนเมืองแล้ว แต่ยังมีหน้าที่ ที่เพิ่มมากขึ้น โดยมีภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ภารกิจของ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีจำนวนมาก แต่ข้าราชการในสังกัด กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีจำนวนน้อยกว่าภารกิจที่ได้รับมอบทำให้บุคลากรของกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีความประสงค์ขอย้ายหน่วยงานเป็นจำนวนมาก และยังมีลาออกอีกด้วย เราจึงสรุปปัญหาหลักหลักได้ 3 ประการดังนี้

1. กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีภารกิจที่หลากหลาย ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ได้ตลอดเวลา

2. ข้าราชการในสังกัดกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีจำนวนไม่เพียงพอต่อภารกิจ ทำให้บุคลากรของ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีการย้ายและลาออก จากต้นสังกัด

3. งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันด้านมุมมองของทหารยังมีน้อย

จากการวิเคราะห์พบว่าความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ มีความสำคัญในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของทหารเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะงานในกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีภารกิจที่ได้รับมอบเป็นจำนวนมาก ถ้าข้าราชการไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั้นแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการในสังกัดย้ายหน่วยงานหรือลาออกได้ อีกทั้งข้าราชการกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ทำให้การอยู่ร่วมกันภายในองค์กร บางครั้งอาจเกิดปัญหาขึ้น จึงเป็นส่วนสนับสนุนให้ต้องศึกษาเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเพื่อเสริมงานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในมุมมองด้านทหารให้มีมากขึ้นเพื่อที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ในการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาความผูกพันให้มากขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรในการศึกษา

จากการศึกษา จากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถรวบรวมและสรุป ตัวแปรได้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, อายุราชการ, ชั้นยศ และรายได้ ต่อเดือน

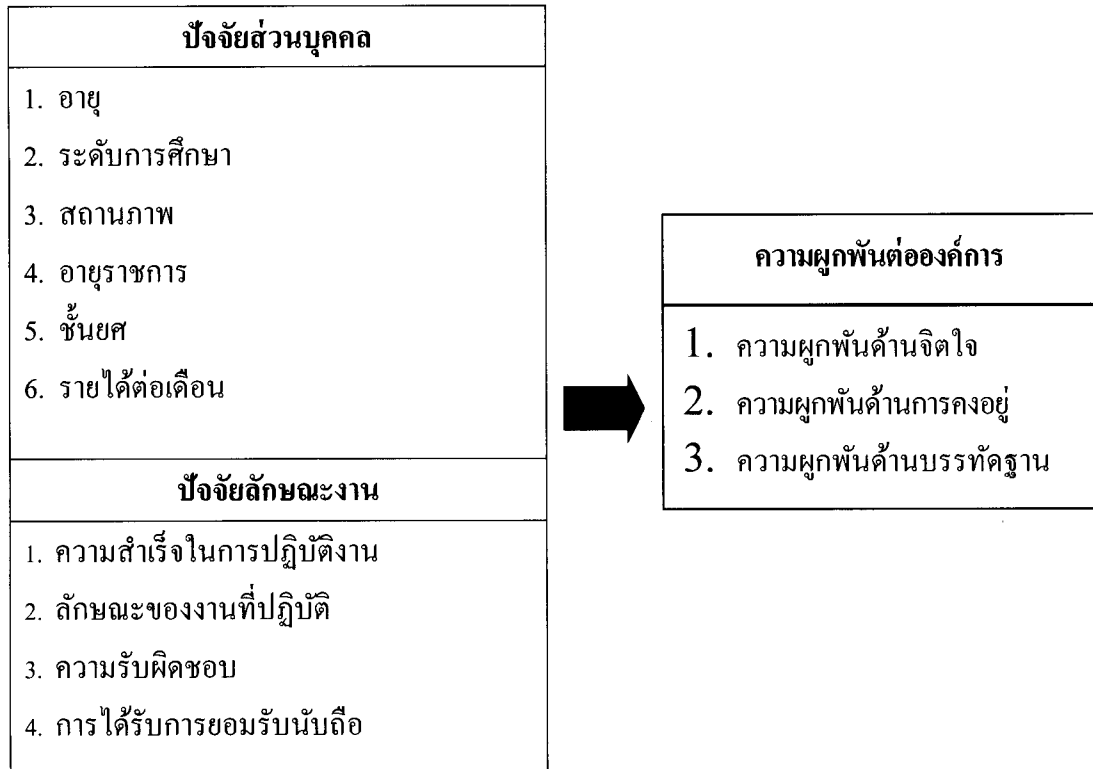
ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความ รับผิดชอบ และการได้ยอมรับนับถือ

ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ซึ่ง ประกอบด้วยความผูกพันด้านจิตใจ, ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และ ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน

จากข้อมูลผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของ Mayer and Allan (1997 อ้างถึงใน โสภณศิริ มุลทองทิพย์, 2556, หน้า 14) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อ องค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อ องค์กรจากแบบจำลองของ Steers (1977, p.47) Mowday, Steers and Porter (1982, pp. 433-434) สร้างเป็นกรอบแนวคิดโครงสร้างเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร เป็นกรอบวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ
(Independent variables)

ตัวแปรตาม
(Dependent variables)



ภาพที่ 1-1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

สมมติฐานของการศึกษา

1. ข้าราชการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
2. ข้าราชการที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
4. ข้าราชการที่มีสถานภาพต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
5. ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
6. ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกันต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
7. ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
8. ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร
9. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร
10. ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

11. การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ข้าราชการ สังกัด กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน จำนวน 299 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน โดยศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การจากแบบจำลองของ สเตียร์ กับ มาวเคย์, สเตียร์ และพอร์ดเตอร์ และศึกษาความผูกพันตามแนวคิดของ เมเยอร์ และ อัลเลน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลโดยแบ่งออกเป็น 6 ตัวแปร คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และปัจจัยลักษณะงาน 4 ตัวแปร
2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความผูกพันในการรับราชการ ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน
4. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า สำหรับผู้ที่มีความต้องการศึกษาในด้านความผูกพันต่อไป

5. เป็นแนวทางให้บังคับบัญชาใช้ในสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการ เพื่อพัฒนาความสามารถ ตามโครงการพัฒนากำลังในกองทัพและส่งเสริมให้กองทัพมีบทบาทในการพัฒนากำลังคนของชาติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์การ หมายถึง หน่วยงานที่มีรูปแบบการทำงานเป็นกลุ่ม มีการติดต่อประสานกันตลอดเวลา มีการกำหนดทิศทาง เป็นองค์การขนาดใหญ่ในระดับประเทศ

องค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคลมารวมตัวกันเพื่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน องค์การมีขนาดเล็กกว่าองค์การ

ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จอย่างดี แก้ไขปัญหาได้ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะสามารถที่กระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาประชาชน

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งมี 3 ลักษณะคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความสำคัญด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่กับองค์การเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ

ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์การเพราะเชื่อว่าหากสูญเสียกำลังพลจะทำให้องค์การเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานอยู่อย่างจงรักภักดีและตระหนักถึงความสำคัญขององค์การอยู่เสมอ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่องานในหน้าที่เพื่อที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะมีความรับผิดชอบต่อตนเองสังคม

ได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของข้าราชการที่มีความภูมิใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร

ข้าราชการ หมายถึง ทหารประจำการทหารซึ่งรับราชการตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ซึ่งไม่ใช่ทหารกองประจำการ

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 5 ช่วงคือ

1) ต่ำกว่า 20 ปี 2) อายุ 21-30 ปี 3) อายุ 31-40 ปี 4) อายุ 41-50 ปี และ 5) อายุ 51-60 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ระดับคือ 1) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. 2) อนุปริญญา/ ปวส. 3) ปริญญาตรี 4) ปริญญาโท 5) ปริญญาเอก

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 สถานภาพ คือ 1) โสด และ 2) สมรส

ชั้นยศ หมายถึง ระบบความสัมพันธ์การแบ่งลำดับชั้นภายในราชการทหาร แบ่งเป็น นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน โดยชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ 1) น.อ. (พ.)-น.ต. 2) ร.อ.-ร.ต. 3) พ.อ.อ. (พ)-พ.อ.ต. และ 4) จ.อ.-จ.ต.

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน” การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ ตลอดจนข้อเสนอแนะในด้านความผูกพันด้านจิตใจ, ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษานี้ โดยแบ่งรายละเอียด ในการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร
3. องค์ประกอบของความผูกพันและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร
4. ประวัติกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Greenberg and Baron (1997 อ้างถึงใน ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554, หน้า 9) ได้สรุปนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่จากองค์กรไป

Steers (1977, pp. 46-56) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกขององค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กรความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไปอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Salancik (1983, p. 202) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหรือต่ำกว่า

วรรณาด แสงมณี (2547 อ้างถึงใน วรรณิกา นิลวรรณ, 2554, หน้า 11) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง กลุ่มคนที่ร่วมกันประกอบกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีการจัดระเบียบ (Organized) เครื่องหมายถึงการจัดการในเรื่องความสัมพันธ์ต่อกัน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างเหมาะสมเพื่อปฏิบัติการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

Mach and Munnari (n.p. อ้างถึงใน ปาติดา จุลลสิกร, 2555, หน้า 9) ให้คำนิยามว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์กรในทางที่ดี

Buchanan (1974, p. 533) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมองค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) การเต็มใจจะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นของตนเช่นกัน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971, p. 143) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย

Chalk and Fris (n.p. อ้างถึงใน ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554, หน้า 10) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กรโดยให้ผลงานอยู่ในระดับมาตรฐานตามสัญญาที่ตกลงกันไว้กับองค์กร

Porter et al. (1974, p. 603) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กรจะ

รวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

Hall (1979, p. 176) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการ ซึ่งเป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายของบุคคลสามารถดำเนินไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความสอดคล้องกัน

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554, หน้า 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร นอกจากทศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเทมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร

Hrebiniak and Alutto (1972, p. 555) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึงความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไปไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือนรายได้ความเป็นอิสระทางอาชีพหรืออื่น ๆ

Mowday et al. (1982, p. 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้าขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น ความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ โดยที่บุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

Icenperk et al. (1991 อ้างถึงใน สุวรรณฯ สรวัดนา, 2554, หน้า 11) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคลากรที่รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรมีผลทำให้บุคลากรมีความอดุสาหะและเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์กร

Greenper and Baron (1993 อ้างถึงใน ปาติดา จุลลสิกร, 2555, หน้า 10) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรคือขอบเขตของแต่ละบุคคลที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร เช่นไรและมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552, หน้า 10) ให้ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไปรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive attitude) ต่อองค์กรความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552, หน้า 10) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่โดยมีความเชื่อยอมรับจุดมุ่งหมายของสถาบันเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบันและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันต่อไป

บุษยาณี จันทร์เจริญ (2538, หน้า 14) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็น ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กรเป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่าเป็น ความรู้สึกดี ๆ ที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการแสดงออกในหลายวิธี เช่นมองเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรก็เปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเองการทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ไม่ละทิ้งหรือลาออกจากองค์กรแม้ว่าจะหน่วยงานอื่นเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า องค์กรของตนก็ตาม

เพ็ญศรี เมณแสน (2550, หน้า 15) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าการที่สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกที่มีต่อองค์กร การแสดงความรู้สึกออกมาในรูปของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างยิ่งยวดในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรและมีความเชื่ออย่างแน่นแฟ้นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ภาวิณี แก้วเมือง (2552, หน้า 11) สรุปว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีของสมาชิก แสดงออกมาเป็นความรู้สึกในความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายขององค์กรและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน การประเมินองค์การในด้านบวกและมีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

จ่านง เหล่าคชธรรม (2554, หน้า 10) กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติที่บุคคลที่มีต่อองค์กรและได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับ นโยบาย เป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ธนรัฐ นาทอง (2556, หน้า 8) สรุปไว้ว่า ความผูกพันในองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแล้วเกิดความผูกพันในการทำงาน จนกระทั่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมาย ความเชื่อมั่น ค่านิยมในองค์กรจึงนำไปสู่ความก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กรต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและความเชื่อมั่นของคนหรือกลุ่มคนที่เป็นสมาชิกขององค์กร ที่มีความสำคัญที่แสดงออกถึงความมีส่วนร่วมในองค์กร โดยที่จะอุทิศให้กับการปฏิบัติงานภายในองค์กรตามนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จไปถึงเป้าหมายได้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรนั้น ๆ จากความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะทำให้บุคลากรมีความรักองค์กรพร้อมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ ส่งผลถึงประสิทธิผลของการทำงานขององค์กรอีกด้วยหากความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะทำให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพลดลงการเขียนว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างที่องค์กรต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

สุภาณี สฤษฏ์วานิช (2549 อ้างถึงใน วรณิกา นิลวรรณ, 2554, หน้า 17) ให้ความหมายว่าความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุน และพลังงานไปกับสิ่งนั้น เช่น การลงทุนด้านการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น หนึ่งในที่สุดบุคคลจะหวังผลตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป.

Steer (1977) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีกคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโค่นทั่วไปทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

Buchanan II (1974, p. 533) กล่าวว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ และเป็นที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดรวมไปจนถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่ในสถานะที่ดีนั้น มีสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานการบริหารที่มีประสิทธิผลถูกมองว่ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

Angle and Perry (1981, pp. 1-14) กล่าวว่าหากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก ปัญหาการขาดงานพบว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจอยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

2. ปัญหาการมาทำงานสายพบว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานตรงเวลามากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

กรณี มหานนท์ (2529, หน้า 97) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรดังนี้

1. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง ต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูงกว่าพนักงานงานที่มีความผูกพันต่ำ

2. โดยทั่วไปพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างมากที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. โดยสาเหตุที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทาง ซึ่งตนเองจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความสามารถพอควรในการทำงานให้องค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

เพ็ญศรี เมธเสน (2550, หน้า 17) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญความผูกพันต่อองค์กรว่า เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับการลาออกแบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงาน และความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร ด้วยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จิตพัฒน์ สตาจันท์ (2552, หน้า 13) ความผูกพันต่อองค์กรนั้นส่งผลดีต่อองค์กรหลายประการทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดน้อยลงความผูกพันขององค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์กรใดมีความผูกพันต่อองค์กรสูงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็จะเป็นไปอย่างง่ายดาย

ภาวิณี แก้วเมือง (2552, หน้า 13) สรุปไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้ลดปัญหาการขาดงาน การเปลี่ยนงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงต่อเวลา เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และจะทำให้มีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรสืบไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

จำนง เหล่าคงธรรม (2554, หน้า 12) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างสมาชิกและองค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2539, หน้า 34) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) เป็นเรื่องที่ได้รับคามสนใจกันมาในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1. ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กรตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน (Employee turnover) อัตราการเข้าออกจากการของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กร

นานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง มีความคงเส้นคงวา ไปโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่อง หรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษา เรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจใน งาน สามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความ จงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อย ๆ พัฒนาขึ้นช้า ๆ อย่างมั่นคง

3. การทำความเข้าใจเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของคน โดยทั่วไปมากขึ้น กระบวนการหรือขั้นตอนที่คนจะสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ขึ้นมา เนื่องจากพฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมมีที่มาเป็นเรื่องความมุ่งหมายหรือ เป้าหมายของมนุษย์ มีผลมาจาก การปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความแตกต่างกันไปด้านค่านิยม ทศนคติ บุคลิกภาพ และบทบาท ความเข้าใจในกระบวนการนี้ จะช่วยให้เข้าใจ พฤติกรรมของคนได้มากขึ้น ทั้งนี้ความผูกพันทำให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาแก่องค์กรมากมาย ดังต่อไปนี้ คือ

3.1 อัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพัน ต่อองค์กรต่ำ จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและ ส่งผลทางอ้อมต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้น ในขณะที่พนักงานที่ มีความผูกพันจะมีเป้าหมายหลักค่านิยมอย่างแท้จริงขององค์กรและมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วม กับกิจกรรมขององค์กร

3.2 อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) นักวิชาการเชื่อว่า ความผูกพันต่อ องค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน เธอเป็นตัวทำลาย การลาออกซึ่ง สอดคล้องตามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการ ของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและไม่มีความต้องการจะโยกย้ายเปลี่ยน ไป ทำงานกับองค์กรอื่น

3.3 การปฏิบัติงาน (Job performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมี ความเต็มใจ จริ่งใจในการพยายามทำงานเพื่อองค์กร จากนิยามความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความ พยายามอาจจะ โยงถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง ถึงแม้ว่าความพยายามไม่สามารถรับประกันได้อย่าง เพียงพอถึงการปฏิบัติงานที่ดี ถ้าในกรณีพนักงานนั้นขาดความสามารถหรือเข้าใจธรรมชาติของงาน ที่ได้รับมอบหมาย นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรอาจไม่ได้ส่งผลหรือเป็นตัวตัดสินระดับการ

ปฏิบัติงานที่ชัดเจนแน่นอน เพราะการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลายอย่างที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ อาทิเช่น การจูงใจ ความพึงพอใจและความสามารถ

3.4 การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Organization goal attainment) พนักงานจะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ นักวิชาการกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดที่ดีต่อประสิทธิภาพขององค์การ เพราะความต้องการอยู่ร่วมกับองค์การ ทำงานตามที่รับผิดชอบจนสามารถบรรลุเป้าหมายสำเร็จ

ณัฐนันท์ ชวิตรานุรักษ์ (2552, หน้า 9) สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมเป็นความรู้สึกระหว่างจินตนาการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ มุ่งหาแนวทางการปฏิบัติให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีพื้นฐานอยู่ที่ความศรัทธา

ธนรัฐ นาทอง (2556, หน้า 9) ความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่สามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติให้เกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กร ย่อมทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับที่บ่งบอกถึงสิ่งที่สมาชิกภายในองค์การว่ามีความอุทิศตนให้กับองค์การมากน้อยเพียงใด พร้อมทั้งเสียสละทุ่มเทให้กับองค์การจนกระทั่งองค์การประสบความสำเร็จได้และร่วมยินดีไปกลับองค์การที่ตนเองอยู่ หรือแม้กระทั่งความคงอยู่ในองค์กรนั้น ๆ โดยที่ไม่เปลี่ยนไปที่องค์กรอื่น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory)

Becker and Carper (1956 อ้างถึงใน ปาติดา จุลกสิกร, 2555, หน้า 21) ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง Exchange หรือที่เรียกว่า Reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่นตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานย่อมตัดสินใจ

ลาออกจากองค์กรได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียชีวิตไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (Hierarchy of needs)

Maslow (1970) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ซึ่งอธิบายถึงความต้องการและความพอใจของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นลำดับขั้นที่ต่ำที่สุดเป็นความต้องการพื้นฐานของความต้องการทั้งหมดซึ่งเป็นความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่อร่างกายและการดำรงชีวิต เช่น น้ำดื่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค Maslow บอกว่าสิ่งเหล่านี้คือจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ หากยังไม่สิ่งเหล่านี้ เราจะยังไม่นึกถึงความต้องการแล้วจึงจะคำนึงถึงความต้องการขั้นอื่น ๆ ต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ประกอบด้วย ความต้องการที่จะปลอดภัยและมั่นคง ต้องการอิสระ ความมั่นคง ขจัดความกลัวและความกังวล ซึ่งเป็นความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจในด้านการทำงาน ความต้องการความปลอดภัยทางกาย เช่น มีเครื่องมือป้องกันขณะปฏิบัติงานทางด้านจิตใจ เช่น มีประกันสุขภาพ สัญญาจ้างงาน เป็นต้น

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Acceptance or affiliation needs) ประกอบด้วยความต้องการเข้าร่วมกลุ่มและความต้องการมีคู่ครอง คนเราต้องการการพบปะพูดคุย เข้าร่วมกลุ่มกับบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งต้องการมีคนรักและเข้าใจ

4. ความต้องการมีฐานะทางสังคมและรู้สึกว่าตนมีค่า (Status needs and self-esteem needs) เมื่อคนต้องการมีสังคมแล้วก็จะต้องการมีฐานะทางสังคมที่ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ส่วนการรู้สึกว่าตนมีคุณค่านั้นเป็นความรู้สึกภายในที่มีความมั่นใจ และรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ฐานะทางสังคมมาจากตำแหน่ง รางวัล การเลื่อนขั้นหรือการเพิ่มความรับผิดชอบ การรู้สึกว่าตนมีคุณค่ามาจากการเป็นที่รู้จัก ประสบความสำเร็จและน่าเชื่อถือ บางคนเมื่อถึงขั้นนี้ก็เพียงพอแล้ว แต่บางคนต้องการมากกว่านั้น

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) ได้แก่ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรือสิ่งที่ตั้งความปรารถนาสูงสุดเอาไว้ โดยใช้ความสามารถทุก ๆ อย่างที่มีอยู่ คือ การไปให้ถึงศักยภาพสูงสุดที่ทั้งนี้แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The need to achieve theory, 1961)

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จประกอบด้วย 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และความผูกพัน (Affiliation) เป็นทฤษฎีของ McClelland and Atkinson (1961) ตามทฤษฎีเชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนมีอยู่สองชนิด คือ ความต้องการความสุขและความต้องการปราศจากความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้น ต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลัง ด้วยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิต ขวนขวายหาสิ่งต่าง ๆ มาคล้ายคลึงกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ มาเหมือนกัน แต่จะต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) หมายถึงความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องของ การแก้ปัญหาหรือการทำงานที่มีความซับซ้อน
2. ความต้องการอำนาจ (Need of power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจบุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขัน หรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
3. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับคนอื่น ๆ

ทฤษฎีสององค์ประกอบ

Herzberg and Other (1959 อ้างถึงใน ปาติดา จุลลติกร, 2555, หน้า 23) ได้ศึกษาพบว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ โดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชยการให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนี้น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีใครตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเนื้อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พึงพอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับ ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation, subordinate, peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันมีศักดิ์ศรี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

Herzberg ได้สรุปผลการศึกษาของเขาว่า

1. เนื้อหาของงาน (Job content) เป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการประจักษ์แห่งตน (Self-actualization) ในการทำงานของคนโดยตรง แต่สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Job context) ไม่สามารถสนองความต้องการดังกล่าวได้ แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองอย่างพอใจและก็เป็น การตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้น คือการตอบสนองในสิ่งนี้เป็น การตอบสนองเพื่อมิให้เกิดความรู้สึกทางลบ แต่ไม่ได้ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกได้

2. ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพคนแต่ละคนมีบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไป Herzberg ได้จำแนกคนทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ Motivation seeker คนประเภทนี้มักจะผูกใจฝืนในเนื้อหาของงานต้องการทำงานให้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ มากนัก คนพวกนี้จะมี ความพึงพอใจในงาน หากว่างานนั้นเป็นงานที่ดี

Maintenance seeker คนประเภทนี้เน้นความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวคน พวกนี้จะมี ความพึงพอใจในงานที่ทำ หากว่า สถานที่สวยงาม สะอาด เย็นสบาย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจ

แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กร

Hofstede (1997 อ้างถึงใน ธนบุทท นุตชวัญ, 2554, หน้า 15) สารลักษณะได้กำหนด ปัจจัยบ่งชี้ไว้อย่างละเอียดและครอบคลุมลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กรอย่างทั่วถึงดังจะเห็นได้จาก ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance) แสดงถึงลักษณะการทำงานการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งความแตกต่างของผลตอบแทน และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ระหว่างบุคคลที่มีอำนาจต่างกัน ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) และกลุ่มนิยม (Collectivism) แสดงถึงพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การทำงานเดี่ยว การทำงานเป็นทีม บรรยากาศในการทำงานและการใช้ชีวิต ลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) และเพศหญิง (Feminity) แสดงถึงบทบาทและค่านิยมในการทำงานของแต่ละองค์กร ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainly avoidance) แสดงถึงลักษณะการทำงานกฎระเบียบต่าง ๆ และบรรยากาศในการทำงาน และลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว (Long-term orientation) แสดงถึง นโยบายและแนวทางในการทำงาน

Steers and Porter (1983, p. 442 อ้างถึงใน อิทธิพล วงษ์มหา, 2547, หน้า 9) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันองค์การของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม พบว่าความหมายของความผูกพันต่อองค์การมีผู้ให้นิยามไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

แนวทางที่ 1 ให้นิยามว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลมาจากการกระทำในอดีต ถ้าบุคคลลงทุนลงแรงในองค์การ มีผลงานและไม่สามารถที่จะนำกลับคืนมาได้ บุคคลนั้นจะมีความผูกพันต่อองค์การ ดังเช่น แนวความคิดของ Becket (1960, pp. 32-40) ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการลงทุนที่เสี่ยงอย่างหนึ่งและได้เสนอทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีกล้าได้กล้าเสีย (Side-bet theory) อธิบายว่า การที่บุคคลเข้าทำงานในองค์การ จะต้องลงทุนลงแรงในหลายด้าน เช่น เวลาความพยายาม เงิน ความรู้สึกต่าง ๆ ทูเหล่านี้จะสูญเปล่าไปเมื่อออกจากองค์การ หรือไม่มีสิ่งใดมาทดแทนการลงทุนในองค์การเดิมได้ トラบใดที่บุคคลอย่างยอมทุ่มเททุนเหล่านี้ เรียกว่า บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์การและเป็นความผูกพันที่เรียกว่าต่อเนื่อง (Continuece commitment) อันเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากเหตุผลเชิงเศรษฐศาสตร์ (Mayer & Natalie, 1984, pp. 372-373)

แนวทางที่ 2 นิยามความผูกพันต่อองค์การในเชิงทัศนคติและความรู้สึกที่มีต่อองค์การ เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งเรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective commitment) อันเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันเดียวกันกับองค์การ และเป้าหมายขององค์การตลอดจนปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายค่านิยมในแนวนี้ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ทั้งในเชิงทฤษฎีและการวิจัย ก็คือ ค่านิยมของ Mowday, Porter, and Steers (1982, p. 17) ซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และความเกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบไปด้วยคุณลักษณะของทัศนคติ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

องค์ประกอบของความผูกพันและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันนั้นนักวิชาการหลายท่านพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันนั้นมีมากมาย ซึ่งยังไม่สามารถที่จะระบุถึงตัวแปรที่เป็นปัจจัยต่อความผูกพันได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและทัศนคติต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

วรรณิกา นิลวรรณ (2554, หน้า 23) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใดซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการทำงานรวมถึงการคงอยู่หรือการเปลี่ยนงาน

Mayer and Allan (1997 อ้างถึงใน โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556, หน้า 14) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานเพียงบางปัจจัยซึ่งพบมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน (ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการบริหารและความผูกพันด้านการคงอยู่ของเพื่อนร่วมงาน)

Allen and Meyer (1990, หน้า 1-18) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย โครงสร้างสร้าง 3 ลักษณะ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Steers (1977, p. 47) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of commitment)

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic)

3 864 8 7

- 1.2 ลักษณะงาน (Job characteristic)
- 1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
 - 2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
 - 2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes commitment)
 - 3.1 ความต้องการอยากจะทำกับองค์กรต่อไป
 - 3.2 ความเอาใจใส่ในงาน
 - 3.3 การเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน
 - 3.4 องค์กรรักษาบุคลากรไว้ได้

จากแบบจำลองของ Steers ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า Steers ได้แสดงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึงลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

Kantar (1968 อ้างถึงใน ปาติดา จุลลสิกร, 2555, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความผูกพันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้
2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กร โดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือ เหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

Sheldon (1971, หน้า 143) ได้เห็นว่าองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Allen and Meyer (1990, หน้า 117) ได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากการพึงพาได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมกับผู้อื่น ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจนของเป้าหมาย ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายของงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถในการถ่ายโยงทักษะในการทำงานไปสู่องค์กร การลงทุนลงแรงในงาน เงินบำนาญ และบรรทัดฐานของบุคคลในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ได้แก่ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์กร และเงินบำนาญ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมกับผู้อื่น ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ต้องการเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจนของเป้าหมาย ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถในการถ่ายโยงทักษะในการทำงานไปสู่องค์กร และบรรทัดฐานของบุคคลในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Steers and Porter (1982, pp. 433-434) ได้สรุปว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา และความต้องการประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเองสิ่งเหล่านี้มีความผูกพันโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจการให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงานเช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร

Hrebiniak and Alutto (1972, p.566) พบตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role tension)
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

Dumham, Grube and Castanda (1994, p. 370-380 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542, หน้า 22) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ

1.1 การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task autonomy) ความสำคัญของงาน (Task significance) เอกลักษณะของงาน (Task identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory feedback)

- 1.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational dependability)

- 1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived participatory management)

ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

- 2.1 อายุ (Age)

- 2.2 อายุงาน (Tenure)

- 2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction)

- 2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

- 3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker commitment)
- 3.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organization dependability)

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 อ้างถึงใน สุวรรณ ศรวัฒนา, 2554, หน้า 17) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการ ที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้รับความสนใจมากขึ้น ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรอาจใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลทั่วไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 45-46) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพันและมั่งคั่งของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องการปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

ปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้สามารถนำมาเป็นแนวคิด ในการพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล

อรรถ รักรธรรม (2552 อ้างถึงใน สุวรรณ สรวัดนา, 2554, หน้า 18) ได้เสนอแนะวิธีการสร้างความผูกพันดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้สมาชิกในองค์กรมีความพอใจ มีความรักและกระตือรือร้นในการทำงาน โดยผู้นำต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก จะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจในงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่ง ถึงแม้จะเหน็ดเหนื่อย ลำบากหรือท้อถอยหมดกำลังใจก็ไม่แสดงให้สมาชิกเห็น

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกต้องกาลเทศะ มีเหตุ มีผล และจริงใจ

3. ดูแลเอาใจและให้ความสนิทสนมแก่สมาชิกพอสมควร โดยการทักทายได้ถามข่าวคราวและทุกข์สุขของสมาชิกในโอกาสอันควร

4. ให้โอกาสสมาชิกในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป

5. สร้างสถานภาพทำงานที่ดีและเหมาะสม เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ฯ

6. ให้โอกาสสมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน คนใดที่ความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ ก็ควรจะมีสิ่งตอบแทนหรือยกให้เป็นความดีของบุคคลนั้น เพื่อนให้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานอื่น ๆ

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์

สมชาย หิรัญกิตติ (2542, หน้า 241) การสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน (Building employee commitment) บริษัทสามารถทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับบริษัทได้ โดยการช่วยพนักงานให้เกิดความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว (Helping employee to self-actualize) พนักงานอาจถามตัวเองว่าเขาได้ประสบความสำเร็จทั้งหมดในงานที่ทำหรือไม่ เช่น ทักษะ ความฝัน หรือความสามารถพิเศษในงาน และยังมีอะไรในบริษัทที่เขาไม่สามารถทำได้หรือยังไม่ประสบความสำเร็จเต็มที่ ซึ่งบริษัทจะต้องให้ความสนใจกับความต้องการของพนักงาน มิฉะนั้นบริษัทอาจต้องสูญเสียพนักงานที่ดีไปได้ เนื่องจากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อบริษัท นักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow กล่าวว่าความต้องการสุดท้ายของเราคือ ความปรารถนาที่จะเป็นผู้มีความสามารถและความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) ซึ่ง Maslow จะหมายถึง “สิ่งที่คนเราสามารถจะเป็น ต้องเป็น” นั่นคือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-fulfillment) เป็นความ

ต้องการซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการมีส่วนร่วม สิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับบริษัทก็คือ การช่วยให้พนักงานเกิดความสำเร็จชีวิตส่วนตัว

พงส์ หรดาล (2540, หน้า 73-75) ในสังคมปัจจุบัน คนหลาย ๆ คนไม่มีงานทำหรืออีกหลาย ๆ คนกว่าจะหางานได้อาจใช้เวลาเป็นปี แต่ก็ยังมีคนทำงานแล้วก็ลาออกจากงานทั้ง ๆ ที่บุคคลผู้นั้นเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต้ององค์กรอย่างยิ่ง ดังนั้นจึงมีคำถามว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าเหล่านั้น เหตุสำคัญคือ องค์กรไม่สร้างแรงจูงใจที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรเลย ถ้าไม่ลาออกจากงานก็จะทำงานไปวัน ๆ ส่วนองค์กรที่สร้างแรงจูงใจ ก็จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีกำลังใจที่จะอุทิศให้กับงานและองค์กรไม่ว่าพวกเขาจะมีอายุมากหรือน้อย การศึกษาสูงหรือต่ำ พื้นฐานทางบ้านหรือทางโรงเรียน หรือมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างไรก็ตาม คนงานเหล่านี้จะพร้อมเสมอที่จะทำในสิ่งที่ทำไปแล้วไม่รู้สึกว่าสูญเปล่า ทำไปแล้วมีคนเห็น และชมเชยตอบแทนความพยายาม ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอย่างทุ่มเททุกอย่างไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ ความรัก ฯลฯ ให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ การลงทุนสร้างแรงจูงใจให้กับคนงาน จะเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง สามารถลดอัตราการลาออกของคนงาน และยังช่วยเพิ่มผลิต ยกระดับคุณภาพของสินค้า รวมทั้งช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เกิดความคิดสร้างสรรค์และการที่จะทำให้คนงานมีพฤติกรรมและมีผลในทางส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อตนเองนี้ อาจจะมีมูลเหตุที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 5 ประการ คือ

1. ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า คนงานจะมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองเมื่อเขามองเห็นได้อย่างแจ่มชัดว่า เขามีส่วนช่วยขององค์กร และองค์กรก็มีความเชื่อว่าส่วนช่วยของคนงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ได้รับการยกย่อง ละคนงานก็มีความรู้สึกว่าคุณค่า การที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าอาจจะกระทำได้โดย

1.1 รับรู้และเสริมสร้างความเป็นตัวของตัวเองของคนงาน

1.2 ให้คนงานสามารถแสดงอารมณ์ และทัศนคติของเขาออกมาโดยเปิดเผยได้อย่างสบายใจ

1.3 ให้รางวัลแก่ความคิด ความพยายามและความสำเร็จของคนงาน

1.4 ตอกย้ำให้คนงานเข้าใจความสามารถเฉพาะตนเองอย่างถูกต้อง

2. ทำให้คนงานรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ คนงานจะมีความรู้สึกที่ดีต่อเมื่อรู้สึกว่าตนเป็นคนเก่งและรู้จักเด่นและจุดค้อยของตนเอง ทั้งนี้เพื่อจะได้หาทางปรับปรุงจุดอ่อน หรือ เรียนรู้จากความผิดพลาด โดยสามารถกระทำได้ คือ

นั้น

- 2.1 สนับสนุนให้มีการเสี่ยง โดยให้มีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบต่อผลของการเสี่ยง
 - 2.2 ชี้ให้เห็นถึงจุดแกร่งและทักษะของบุคคล
 - 2.3 สนับสนุนคนงานให้ตรวจสอบความก้าวหน้าอยู่เสมอ
 - 2.4 ช่วยคนงานให้สามารถใช้ประโยชน์จากความรับผิดชอบของตนเองได้
 - 2.5 จัดให้มีการฝึกอบรมที่จำเป็นและเน้นให้เห็นถึงผลประโยชน์ในทางปฏิบัติ
3. ทำให้คนงานรู้สึกปลอดภัย คนงานจะรู้สึกปลอดภัยถ้าเขาได้เข้าใจอย่างชัดเจนว่าเขามีหน้าที่ต้องทำอะไร ตลอดจนทราบนโยบายและแผนขององค์กรและมั่นใจว่าผู้บริหารจะดำเนินการตามแผนนั้น โดยปกติแล้วคนจะรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยถ้ารู้สึกว่าถูกทอดทิ้ง หรือไม่ทราบวาตัวเองกำลังถูกหรือผิด และการทำให้คนงานรู้สึกปลอดภัยอาจจะกระทำได้ด้วย
- 3.1 กระทำโดยเปิดเผยตรงไปตรงมา
 - 3.2 สร้างและคอยขัดเกลาแผนระยะเวลายาวและการคาดการณ์ทางธุรกิจ
 - 3.3 จัดให้มีการพูดคุยปรึกษากันให้กระจ่างเกี่ยวกับภารกิจขององค์กร
 - 3.4 ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับข้อจำกัดมาตรฐานและสิ่งที่ต้องกระทำเพื่อบรรลุภารกิจ
 - 3.5 กำหนดงานประจำในรูปแบบที่เข้าใจตรงกันอย่างดีและคอยทบทวนปรับปรุงงานประจำเป็นระยะ ๆ
 - 3.6 การรักษาสัญญาต่าง ๆ ที่ให้ไว้กับคนงาน
4. ทำให้คนงานรู้สึกมีอำนาจ คือการให้คนงานได้มีโอกาสใช้อำนาจ วิธีที่ใช้กันมากคือให้คนงานได้มีโอกาสเลือกวิธีปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย และหากคนงานแสดงความคิดเห็น ควรได้รับการพิจารณาความคิดเห็นนั้น ๆ และการทำให้คนงานรู้สึกว่ามีความอำนาจอาจจะกระทำโดย
- 4.1 ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและไม่สูงเกินความสามารถ
 - 4.2 สนับสนุนให้มีการถามคำถามและออกความคิดเห็น
 - 4.3 ให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 4.4 จัดให้มีทางเลือก เพื่อให้คนงานสามารถเลือก
 - 4.5 แสดงให้เห็นว่าได้รับรู้และให้ความสำคัญกับความรู้สึกหรือใส่ใจในงานของคนงาน
5. ทำให้คนงานรู้สึกผูกพัน คนงานจะมีความรู้สึกที่ดีถ้าได้รับการยกย่องยอมรับ และได้รับความเคารพนับถือจากสมาชิกของกลุ่ม พวกเขาจะสูญเสียความรู้สึกผูกพันกับกลุ่มผู้บริหรมองเห็นกลุ่มเป็นเพียงกลุ่ม โดยไม่คำนึงถึงความเป็นบุคคลของสมาชิกแต่ละคน ดังนั้นการที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกผูกพันจะกระทำได้ด้วย

- 5.1 สนับสนุนให้มีการยอมรับของกลุ่มและให้มีการร่วมมือระหว่างสมาชิก
- 5.2 ซึ่ให้เห็นการมีส่วนร่วมช่วยเหลือของบุคคลต่อการทำงานกลุ่ม
- 5.3 สร้างโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนจนถึงโอกาสทางสังคมที่ช่วยอำนวยความสะดวกงานค้นพบและนำทักษะตลอดจนประสบการณ์ของเพื่อนสมาชิกใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติได้จริง

ผู้บริหารสามารถเสริมแรงจิตใจให้กับคนงาน พวกเขาที่มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และจะรู้ว่าเขามีคุณค่า มีความสามารถ มีความปลอดภัย มีอำนาจ และมีความผูกพันต่อกลุ่มและองค์กรแล้ว นอกจากแรงจูงใจที่ทำให้คนงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองแล้ว การสร้างใจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้คือ

1. ท่านได้สร้างให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับขากเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นน่าสนใจ หรือท้าทายความสามารถและอยากทำงานเพิ่มขึ้นหรือไม่
2. ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ว่า ท่านคาดหวังอะไรจากเขาในการปฏิบัติงาน และเขาต้องทำอะไร เพื่อให้ถึงมาตรฐานของโรงงานหรือบริษัทที่กำหนดไว้
3. การกำหนดผลตอบแทนในการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและเหมาะสมกับความตั้งใจ ความพยายามในการปฏิบัติงานหรือไม่
4. ควรจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น สถานที่ นโยบาย กฎเกณฑ์ แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น
5. ฐานะทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม เช่นตำแหน่งฐานะหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับจากสังคมหรือไม่ ถ้าได้รับก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจหรือมีความรับผิดชอบมากขึ้น เป็นต้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของ Mayer and Allan (1997) อ้างถึงใน โสภณศิริ มูลทองทิพย์, 2556, หน้า 14) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มาทำการวิจัย และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรจากแบบจำลองของ Steers (1977, p. 47) Mowday, Steers and Porter (1982, pp. 433-434) แต่ผู้วิจัยนำมาวิจัยเพียง 2 กลุ่ม คือ ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงาน

ประวัติกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

ทหารอากาศโยธินหรือเดิมนั้นเรียกว่า “ทหารราบ” จัดขึ้นตามอัตรการจัดส่วนราชการของกองทัพอากาศ พ.ศ. 2480 ซึ่งเรียกว่า “ข้อบังคับทหารว่าด้วยกำหนดกำลังเจ้าหน้าที่กองทัพอากาศเวลาปกติ 80” ประกาศใช้เมื่อ 6 กันยายน 2480 ได้กำหนดให้มีหมวดทหารราบใน

อัตรา ซึ่งมีนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และพลทหารกองประจำการบรรจุขึ้นใน กองทัพอากาศ หมวดทหารราบนี้จัดเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อผู้บังคับการกองบินน้อยและประจำอยู่ใน กองบินน้อย ที่ 1, 2, 3, 4 และ 5 หมวดทหารราบทั้ง 5 หมวดนี้นับว่าเป็นการเริ่มแรกที่ กองทัพอากาศได้มีทหารราบขึ้น (ทั้งนี้หมายความว่า ทหารเหล่าอากาศโยธิน ได้มีกำเนิดขึ้นแล้วใน กองทัพอากาศ)

การจัดกำลังของหมวดทหารราบมีการจัดกำลังเหมือนกันทั้ง 5 กองบินน้อย คือ หมวด ทหารราบขึ้นตรงต่อผู้บังคับการกองบินน้อย โดยในหมวดทหารราบนั้นประกอบด้วย ผู้บังคับ หมวด ผู้ช่วยผู้บังคับหมวด ผู้บังคับหมู่ ผู้ช่วยผู้บังคับหมู่ และลูกแถว (พลทหารกองประจำการ) ปีที่ 1 และ 2 สำหรับในระยะแรก ผู้บังคับหมวดใช้นายทหารสัญญาบัตรเหล่านักบิน ผู้บังคับหมู่ใช้นายทหารประทวนเหล่านักบินมีหน้าที่ป้องกันและรักษาความปลอดภัยสนามบิน รวมทั้งการอยู่เวรยามรักษาการณ์ภายในกองบินน้อย

ใน พ.ศ. 2483 สมัยมหาสงครามเอเชียบูรพา กองทัพอากาศได้ปรับอัตราจากหมวดทหาร ราบเป็นกองร้อยทหารราบประจำกองบินน้อยที่ 1-6 พร้อมทั้งจัดตั้งกองพันทหารราบของ กองทัพอากาศสนามขึ้นเป็นพิเศษที่ดอนเมือง โดยมีนาวาอากาศตรีถนอม พิณทะแพทย์ เป็นผู้บังคับ กองพัน และได้ยุบเลิกไปภายหลังสงครามสิ้นสุดลง ยังคงอัตรากองร้อยทหารราบประจำกองบิน น้อยไว้เช่นเดิม

จากบันทึกความจำ เกี่ยวกับกรมอากาศโยธินในอดีตของ พลอากาศเอกหะริน หงสกุล ได้บันทึกไว้ว่า “เมื่อผมจบจากโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศมาจากประเทศอังกฤษ ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงถามว่า ในประเทศอังกฤษเขาจัดทหารป้องกันสนามบินเหล่านี้ไว้อย่างไรและ เรียกชื่อหน่วยว่าอย่างไร ผมได้เรียนให้ทราบว่า อังกฤษจัดคล้าย ๆ ของเรา และให้ทหารราบ เหล่านี้ มีหน้าที่ป้องกันสนามบิน โดยเฉพาะ เขาเรียกว่า R.A.F. Regiment มีกำลังเป็นกรมเท่านั้น แต่ เป็นกรมใหญ่ ผู้บังคับบัญชาหน่วยดูเหมือนจะเป็น พลอากาศจัตวา และท่านถามว่า ถ้าเราจะจัดอย่าง เป็นลำเป็นสัน ควรจะเรียกหน่วยนี้ว่าอะไร ผมเรียนไปว่า กองทัพเรือมีทหารเรือฝ่ายบก ที่จัดเป็น กรม เรียกว่ากรมนาวิกโยธิน และเรียกทหารเหล่านี้ว่า “นาวิกโยธิน” ถ้าเราอนุโลมแบบเดียวกัน ก็ น่าจะเรียกว่าเหล่า “อากาศโยธิน” ต่อมาหลังการรัฐประหาร โดยจอมพลผิน ชุณหะวัณ ทาง กองทัพอากาศมีความเห็นว่า กองทัพอากาศจะมีหน้าที่ในการรบทางอากาศอย่างเดียวไม่พอ จะต้อง เตรียมไว้รบทางพื้นดินด้วย (ไม่ใช่ป้องกันตัวอย่างเดียว) และอาจต้องเป็นหน่วยกำลังทางการเมือง ไว้หนุนรัฐบาลด้วย ยังมีการปะทะกันระหว่างทหารบกกับทหารเรือ ผู้ใหญ่ฝ่ายกองทัพอากาศ ก็ยัง เห็นความสำคัญว่า หน่วยอากาศโยธินนี้ อาจเป็นตัวถ่วงดุลทางการเมืองที่สำคัญและใช้เป็นอำนาจ

ต่อรองได้ด้วย จึงสนับสนุนให้มีการขยายกำลังออกโดยกว้างขวาง ทั้งทหารราบและทหารต่อสู้อากาศยาน รวมทั้งดำริจะจัดตั้งหน่วยพลร่มเป็นการถาวรด้วย”

ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม (พิเศษ) ที่ 49/ 19127 ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2491 การจัดส่วนราชการกองทัพอากาศ 91 กรมอากาศยานได้ถูกจัดตั้งขึ้น เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกองทัพอากาศ เรียกคำย่อว่า “อย.” ถือได้ว่าเป็นส่วนกำลังรบทางพื้นดินหน่วยแรกของกองทัพอากาศ โดยมีหน่วยกำลังรบกองพันทหารราบเป็นหน่วยขึ้นตรง และได้มีการบรรจุกำลังพลข้าราชการ ทหารกองประจำการเข้าปฏิบัติงานประจำกรมอากาศยาน เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2493 สถานที่ตั้งกองบังคับการที่อาคารด้านทิศเหนือของกองบินน้อยที่ 6 ดอนเมือง โดยมี พลอากาศตรีหลวงเจริญ จรรย์พร ผู้รักษาราชการผู้บังคับการกรมอากาศยานเป็นคนแรก และกองพันทหารราบ กรมอากาศยาน เรียกคำย่อว่า “อย.พัน.ร.” มี นาวาอากาศตรี อุดสาห์ ชัยนาม เป็นผู้บังคับกองพันทหารราบคนแรก สถานที่ตั้งกองพัน อยู่ใกล้กับกองบัญชาการกองทัพอากาศเดิม พื้นที่ฝั่งตะวันตกสนามบินดอนเมือง ด้านถนนวิภาวดีรังสิตและตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 เป็นต้นมา กองทัพอากาศได้มอบอาคารและพื้นที่นี้ ให้กับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยใช้ประโยชน์แทนและได้ทำการย้าย กองบัญชาการกองทัพอากาศรวมทั้งหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพอากาศทั้งหมดในพื้นที่เดิมนี มาอยู่ที่พื้นที่ฝั่งตะวันออกสนามบินดอนเมือง ด้านถนนพหลโยธิน ซึ่งได้เป็นที่ตั้งกองทัพอากาศดอนเมืองในปัจจุบัน ในพ.ศ.2506 กรมอากาศยาน ได้เปลี่ยนแปลงการจัดส่วนราชการตามอัตรากองทัพอากาศ 06 และกองพันทหารราบ กรมอากาศยาน “อย.พัน.ร.” ได้เปลี่ยนชื่อเป็น กองพันทหารอากาศโยธิน 1 เรียกคำย่อว่า “อย.พัน.อย.1” ยังคงตั้งอยู่ที่พื้นที่ฝั่งตะวันตกสนามบินดอนเมือง ด้านถนนวิภาวดีรังสิต

มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ 10 กันยายน พ.ศ.2523 เรื่อง พระราชทานพระบรมราชานุญาตสถาปนาหน่วยทหารเป็นหน่วยทหารรักษาพระองค์ ความว่า ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้สถาปนาหน่วยทหารสังกัดกองทัพอากาศ กองพันทหารอากาศโยธิน 1 เป็นหน่วยทหารรักษาพระองค์ ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรียกชื่อว่า กองพันทหารอากาศโยธิน 1 รักษาพระองค์ และเรียกคำย่อว่า “อย.พัน.อย. 1 รอ.” ซึ่งในปี พ.ศ. 2526 ได้ย้ายที่ตั้งหน่วยมาอยู่ที่พื้นที่ฝั่งตะวันออก สนามบินดอนเมือง ด้านถนนพหลโยธิน เป็นที่ตั้งปัจจุบันนี้

ตามพระราชกฤษฎีกา การแบ่งส่วนราชการกองทัพอากาศ พ.ศ. 2525 มีการเปลี่ยนแปลงการจัดส่วนราชการและการจัดอัตรากำลังของกรมอากาศยานใหม่ โดยกำหนดให้มีหน่วย กรมทหารราบ เป็นส่วนกำลังรบขึ้นตรงกับกรมอากาศยาน เรียกคำย่อว่า “อย.ร.” มี นาวาอากาศเอกสมร รวย อาจัญจร เป็นผู้บังคับการกรมทหารราบคนแรกและปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมส่วนกำลังรบระดับ

กองพันรวมส่วนเกี่ยวข้อง ให้เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกรมทหารราบ คือ กองพันทหารอากาศโยธิน 1 รักษาพระองค์ (อย.ร.พัน.อย.1 รอ.) กองพันทหารอากาศโยธิน 2 (อย.ร.พัน.อย.2) กองร้อยกองบังคับการ (ร้อย บก.อย.ร.) และ กองร้อยฝึก (ร้อยฝึก อย.)สถานที่ตั้งกองบังคับการกรม ตั้งอยู่ที่พื้นที่ฝั่งตะวันตกสนามบินดอนเมือง ด้านถนนวิภาวดีรังสิต และในปี พ.ศ. 2526 ได้ย้ายที่ตั้งหน่วยมาอยู่ที่พื้นที่ฝั่งตะวันออกสนามบินดอนเมือง ด้านถนนพหลโยธิน เป็นที่ตั้งปัจจุบัน กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ ได้มีการบรรจุกำลังพลข้าราชการ และทหารกองประจำการเข้าปฏิบัติงานประจำที่ กองพันทหารอากาศโยธิน 2 มี นาวาอากาศโทพูลสวัสดิ์ นนทรี เป็นผู้บังคับกองพันทหารอากาศโยธิน 2 คนแรก ในปี พ.ศ. 2528 สถานที่ตั้งกองบังคับการกองพัน ตั้งอยู่ที่พื้นที่ด้านทิศใต้สนามบินดอนเมือง ติดกับชมรมอนุรักษ์อากาศยานไทย

กองทัพอากาศ ได้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดส่วนราชการ และการจัดอัตรากำลัง กองทัพอากาศ พ.ศ. 2539 กรมทหารราบ ได้เปลี่ยนชื่อหน่วยใหม่เป็น กรมทหารอากาศโยธิน เรียกคำย่อว่า “กรม ทย.” มี นาวาอากาศเอก วันธงชัย นุตตโยธิน เป็นผู้บังคับการกรมทหารอากาศโยธิน คนแรก และต่อมาในปี พ.ศ. 2542 ได้เตรียมการและเริ่มการดำเนินงานในส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อการขอพระราชทานพระบรมราชานุญาตสถาปนา กรมทหารอากาศโยธิน และ กองพันทหารอากาศโยธิน 2 ให้เป็น หน่วยทหารรักษาพระองค์ ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อเป็นเกียรติประวัติของหน่วย ตลอดจนเป็นขวัญ กำลังใจ และความภาคภูมิใจของกำลังพลข้าราชการและทหารกองประจำการในหน่วยทุกคน ที่ได้ปฏิบัติภารกิจถวายความจงรักภักดี เทิดพระเกียรติ แต่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ ตลอดจน พระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ เป็นเช่นเดียวกันกับ กองพันทหารอากาศโยธิน 1 รักษาพระองค์ และได้ทำเริ่มการทำรายงานขอพระราชทาน เป็นรายงานตามลำดับชั้นตามสายงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนถึงการติดตามงาน ที่ได้ผ่านตามสายงานของแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2543 ได้มีหนังสือ สำนักราชเลขาธิการ พระบรมมหาราชวัง ที่ รล 0001/ 20674 เรื่องพระราชทานพระบรมราชานุญาตสถาปนาหน่วยทหารรักษาพระองค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรีความว่าได้นำความกราบบังคมทูลพระกรุณาทราบฝ่าละอองธุลีพระบาทแล้ว พระราชทานพระบรมราชานุญาต และในวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2544 ได้มี ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่อง พระราชทานพระบรมราชานุญาตสถาปนาหน่วยทหารเป็นหน่วยทหารรักษาพระองค์ โดย ฯพณฯ นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ ความว่า ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาต สถาปนาหน่วยทหารสังกัดกองทัพอากาศเป็น หน่วยทหารรักษาพระองค์ ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และเปลี่ยนนามหน่วย ดังนี้

1. สถาปนาเป็นหน่วยทหารรักษาพระองค์ ได้แก่

1.1 กรมทหารอากาศโยธิน หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ เรียกชื่อ เต็มว่า กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

1.2 กองพันทหารอากาศโยธิน 2 กรมทหารอากาศโยธิน หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ เรียกชื่อเต็มว่า “กองพันทหารอากาศโยธิน 2 กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธินกองบัญชาการยุทธทางอากาศ”

2. เปลี่ยนนามหน่วย กองพันทหารอากาศโยธิน 1 รักษาพระองค์ กรมทหารอากาศโยธิน หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ เป็น กองพันทหารอากาศโยธิน 1 กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ นับเป็นพระมหากษัตริย์คุณอันใหญ่หลวง สันเกล้าสันกระหม่อม สำหรับทหารอากาศโยธินทั้งปวง ที่ได้ทรงพระราชทานพระบรมราชานุญาต สถาปนาหน่วยทหารอากาศโยธิน เป็นหน่วยทหารรักษาพระองค์ ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ต่อมาในปี พ.ศ. 2549 พล.อ.อ.ชลิต พุกผาสุข ผบ.ทอ. ในขณะนั้นได้มีแนวความคิดในการจัดตั้งกองพันรักษาการณ์เพื่อปรับกำลังที่ใช้ในรักษาการณ์ของ อย.๑ ให้ร่วมกับ สน.ผบ.คม. เพื่อทำหน้าที่รักษาการณ์และป้องกันที่ตั้ง ทอ.ดอนเมือง รวมทั้งปรับจตุรักษาการณ์ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับภารกิจพื้นที่รับผิดชอบและภัยคุกคาม โดยถูกกำหนดให้มีจตุรักษาการณ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งหมด 30 จุด เริ่มปฏิบัติงานเป็นครั้งแรกใน วันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2549 ใช้นามเรียกขานว่า “ทศกัณฐ์” โดยอาศัยสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับกองร้อยพลพยาบาล ณ อาคารกองร้อยพลพยาบาล โดยแบ่งสถานที่ปฏิบัติงานคนละส่วน เพื่อให้เป็นอาคารกองบังคับการกองพัน ซึ่ง ณ วันนั้นมีข้าราชการ อย.๑ มาช่วยราชการทั้งหมด จำนวน 38 คน ประกอบด้วย

1. นายทหารสัญญาบัตร จาก พัน.1 กรม ทย.รอ.อย. จำนวน 3 คน
2. ข้าราชการ นายทหารชั้นประทวน จาก พัน.1 กรม ทย.รอ.อย. จำนวน 12 คน
3. ข้าราชการ นายทหารชั้นประทวน จาก พัน.2 กรม ทย.รอ.อย. จำนวน 12 คน
4. ข้าราชการ นายทหารชั้นประทวน กรม ตอ.รอ.อย. จำนวน 8 คน
5. ข้าราชการ นายทหารชั้นประทวน กรม ปพ.อย. จำนวน 3 คน

รวมมีข้าราชการทั้งหมด 38 คน โดยรับโอนยอดทหารกองประจำการจาก พัน.1 กรม ทย.รอ.อย. มาปฏิบัติงาน จำนวน 47 คน และจาก พัน.สท.ทอ. กรม สท.ทอ.สน.ผบ.คม. จำนวน 38 คน รวมมีกำลังพลทหารกองประจำการทั้งหมด 85 คน ณ เวลานั้น

ต่อมาได้รับการสนับสนุนกำลังพลเพิ่มเติมจากกองบินต่าง ๆ จำนวนอีก 11 คน และได้บรรจุข้าราชการจากกำลังพลพิเศษมาเพิ่มอีก 8 คน โดยในระหว่างปฏิบัติงานได้มีคำสั่งให้จัดตั้งกองพันเป็นหน่วยขึ้นตรง กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ดังต่อไปนี้

1. เป็นกองพันรักษาการณ์ (เฉพาะกิจ) ตามอนุมัติ ผบ.ทอ. ลงวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 โดยมี น.ต.ชัชพล ลายประดิษฐ์ เป็น รรท.ผบ.พัน.รท.
2. เป็นกองพันรักษาการณ์ (เพื่อพลาง) คำสั่ง ทอ. (เฉพาะ) ลับที่ 37/50 ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 โดยมี น.ท. ทิม ประยูรวรรณ เป็น รรท.ผบ.พัน.รท.
3. เป็นกองพันรักษาการณ์ (อัตราปกติ) คำสั่ง ทอ. (เฉพาะ) ที่ 232/50 ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 โดยมี น.ท. ทิม ประยูรวรรณ เป็น รรท.ผบ.พัน.รท. ซึ่ง ณ เวลานั้นมียอดกำลังพลข้าราชการจัดตั้งกองพันรักษาการณ์ (อัตราปกติ) ทั้งหมด 62 คน และมียอดกำลังพลทหารกองประจำการจำนวน 301 คน และได้อัญเชิญ พระพุทธรูปภาพลพิตักษ์ประดิษฐานขึ้นหอพระกองพันฯ เพื่อเป็นพระพุทธรูปประจำกองพันฯ ณ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2551
4. เป็นกองพันทหารอากาศโยธิน 3 คำสั่ง ทอ. (เฉพาะ) ที่ 40/52 ลงวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2552 โดยมี น.ท.ธีร เทพานนท์ เป็น ผบ.พัน.3 เป็นท่านแรก

ต่อมาเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 ได้มีหนังสือจาก สำนักงานราชเลขาการในพระองค์ กองกิจการในพระองค์สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ถึง กองทัพอากาศให้จัดตั้งกองร้อยทหารอากาศโยธิน CAT 904 ณ พระตำหนักที่ประทับ 904 หน่วยบินเค โขชัย 3 คอนเมือง ซึ่งกองทัพอากาศได้มอบหมายให้ พัน.3 กรม ทย.ร.อ.ย. เป็นหน่วยรับผิดชอบ ทำให้ในปัจจุบันกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ มีการจัดส่วนราชการ โดยมีหน่วยขึ้นตรง ทั้งหมด ประกอบด้วย

1. กองบังคับการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์
2. กองร้อยสนับสนุน กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์
3. กองพันทหารอากาศโยธิน 1 กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์
4. กองพันทหารอากาศโยธิน 2 กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์
5. กองพันทหารอากาศโยธิน 3 กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กันต์ฤทัย ศรีโท และ ณิชวีณ์ บุณนาท (2558) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 279 นาย ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีค่านัยยะสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่สุด รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอย่างสุดความสามารถ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อคำถาม ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากที่สุดกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ศักดิ์สิทธิ์ คำวิวงษ์ (2548) วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบกวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก 3) ศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก 4) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 6) เปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 7) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมใน

การปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก และ 8) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการทหารในสังกัดกองบัญชาการกองทัพบก จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเปรียบเทียบโดยใช้ค่า t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยค่า F-test ผลการศึกษาพบว่า 1) การมีส่วนร่วม พบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการครบรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้าน ยกเว้นความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) การปฏิบัติงานของข้าราชการทหารพบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความน่าเชื่อถือขององค์การมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารตามจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมแตกต่างกัน และส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านจัดการองค์การแตกต่างกัน 5) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน และส่วนสังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การแตกต่างกัน 6) เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ และตำแหน่งชั้นยศ แตกต่างกันมีลักษณะการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของตนต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีลักษณะการปฏิบัติงานด้านความหลากหลายในงาน แตกต่างกัน และส่วนสังกัดแตกต่างกันมีลักษณะการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของตนต่อองค์การด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ และด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน 7) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบกพบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์การ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญของตนต่อองค์การ ด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ และด้านความมั่นคงในการทำงาน 8) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อ

องค์การในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพพบพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับความหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายในงาน และด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ

ณรงค์ สุวรรณอำไพ (2546) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวนในสังกัด กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ วัดดูประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของนายทหารชั้นประทวนในสังกัด กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ นายทหารชั้นประทวนในสังกัด กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าไคสแควร์ โดยมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า นายทหารชั้นประทวนในสังกัด กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความมั่นคง น่าเชื่อถือขององค์การ ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จิตติมา หลีกทอง (2557) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีและ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีจำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไคสแควร์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความ

คิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผลการศึกษาคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ นคร จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษา ของพนักงาน ไม่มี ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05

ธนรัฐ นาทอง (2556) ค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสินภาค 5 การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 2) นักศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของ พนักงานธนาคารออมสินภาค 5 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 279 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความ แปรปรวนทางเดียว ค่า F-test สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) One-Way ANOVA และการ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ธนาคารออมสินภาค 5 ตัวแปรอายุแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยทางสถิติ ตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัด ไม่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันองค์กร 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความสำคัญของงานอยู่ใน ระดับมาก ความสำคัญของงานอยู่ในระดับมาก ความคิดเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมากและการ มีส่วนร่วมของงานระดับปานกลาง 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อ องค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ความ นำเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในระดับมาก ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ใน

ระดับปานกลาง และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้แต่ระดับปานกลาง 4) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 อยู่ในระดับปานกลาง

จำนง เหล่าคงธรรม (2554) เรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิตจำนวน 313 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified random sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีความเชื่อมั่น 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffe') ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเพียงด้านการต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญ

ธนุทธ บุตรขวัญ (2554) วิจัยเรื่องระดับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม มีกลุ่มตัวอย่าง 303 คน โดยใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรที่สูงที่สุดคือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้าน อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติโดยที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกินอินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือ พนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติ Independent sample (t-test) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือด้านความรู้สึกรองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

พิชิต ศรีแก่นจันทร์ (2553) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรและด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 90 คน คือ ประชากรข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และแบบปลายเปิด (Open form) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8572 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานี ตำรวจ ภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งแบ่งค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หน้าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความภูมิใจและการยอมรับในองค์กร และด้านความคาดหวังในองค์กรตามลำดับ

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาศุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัย ด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาศุราษฎร์ธานี จำนวน 122 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent sample t-test One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความรู้สึกแตกต่างกันส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือปัจจัยด้านลักษณะงาน

ภาวิณี แก้วเมือง (2552) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 48 คน ว่าสภาพองค์การความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การในภาพรวมค่อนข้างสูง โดยความคิดเห็นด้านลักษณะงาน สูงกว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงลำดับดังนี้ ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยในอนาคตขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

รัชฎญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548 ตัวอย่างคือ ข้าราชการระดับ 1-6 ทุกคน จำนวน 367 ทุกคน พบว่า เจ้าหน้าที่สรรพากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ เจ้าหน้าที่สรรพากรชาย มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่สรรพากรหญิง เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เจ้าหน้าที่ที่เป็นโสด เจ้าหน้าที่สรรพากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า เจ้าหน้าที่ที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เจ้าหน้าที่ในตำแหน่ง C2 มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งอื่น ๆ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมานานมีความผูกพันมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อย ในด้านปัจจัยลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงและเชื่อถือในองค์กร การกระจายอำนาจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความชัดเจนของกฎ ระเบียบ คำสั่ง

และข้อบังคับต่าง ๆ ในเรื่องของลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความสำเร็จของงานอิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสุดท้าย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทักษะคติเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบ

อิทธิพล วงษ์มหา (2547) ได้ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท คิงเพาเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด สาขาฯ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท คิงเพาเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด สาขาฯ ตามตัวแปรระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และลักษณะงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กร ตามความต้องการของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานจำนวน 320 คนเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 40 ข้อและแบบสอบถามปลายเปิด สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท คิงเพาเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด สาขาฯ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยคือปัจจัยด้านชีวิตสังคมและปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทั้งสองกลุ่ม สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยปลอดภัย แต่ละด้านมีตัวทำนายที่ดีหลายตัว คือ ปัจจัยด้านชีวิตสังคมมีตัวทำนายที่ดี คือ ความสำเร็จในงาน งานที่มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้อื่น ความท้าทายในงาน ความเป็นอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541, หน้า 88-90) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีประชากร 398 คน และสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic sample) มาได้จำนวน 199 คน พบว่าบรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความผูกพันในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานที่ทำในด้านของความท้าทายของงาน ความสำคัญของหน้าที่งาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหาร และปัจจัยประสบการณ์การทำงานในด้านของทัศนคติของตนเองต่องาน ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่องาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง การพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา และความมีชื่อเสียงของห้องสมุด

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ศึกษาความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรของนักพัฒนาชุมชนระดับ 3-5 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าประสบการณ์จากการทำงานมีผลต่อความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532, หน้า 40-58) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯ มีความผูกพันต่อศูนย์ฯ อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์ฯ สถานะภาพการสมรส ประสบการณ์การย้ายถิ่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532, หน้า 146) ศึกษาความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าซีเมนต์ไทย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

สมชัย แก้วละเอียด (2531, หน้า 136-140) พบว่า ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรในประเด็นการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และการใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อองค์กร

จากผลการศึกษาวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร ได้แก่สภาพการทำงานความมีเอกลักษณ์ของงาน และงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น

ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์ (2530, หน้า 93) ศึกษาการบริการแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความต้องการประสบความสำเร็จในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าหน่วยงานจะมีระบบการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่ดีก็ตาม

Stone and Porter (1975 อ้างถึงใน ปาลิตา จุลกสิกร, 2555, หน้า 29) ทำการศึกษาในพนักงานองค์กร โทรศัพททางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่าลักษณะของงานใน 3 มิติ คือ ความหลากหลายในงาน ความอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสสังสรรค์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

Buchanan (1974, pp. 533-546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรของผู้บริหารในภาครัฐบาลและภาคเอกชน และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรคือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ สมาชิกในองค์กรที่มีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรเป็นลำดับ

Hrebiniak and Alutto (1972, p. 557) ได้ศึกษาถึงความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐ

นิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ ลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กัน พบว่าผู้หญิงที่เป็น โสดมี แนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่ เป็นแม่หรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มก๊อจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะ ก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะ ปฏิเสธการเปลี่ยนงาน ถึงแม้จะมีทางเลือกให้ทำก็ตาม สำหรับอายุ มีผลต่อความผูกพันยึดมั่นต่อ องค์กร เนื่องจากอายุเป็นปัจจัยทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุมากจะ มีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการ หรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้นจึงเลือกที่จะอยู่ กับองค์กรเดิมต่อไป ส่วนการศึกษา จากการศึกษาพบว่าทั้งครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อ หรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่วางแผน จะศึกษาต่อหรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ โดยอาจอธิบายได้ว่าความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้ แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้ อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) ซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านี้มี โอกาสเลือกงานหรือโยกย้ายงานจาก องค์กรหนึ่งไปอยู่อีกองค์กรหนึ่งได้โดยง่าย

Sheldon (1971, หน้า 149) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรในกลุ่ม นักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และปฏิบัติงานอยู่ในห้องทดลอง ผลการวิจัย ปรากฏว่าการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม (Social involvement) กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล
4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. เกณฑ์การแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดคือ ข้าราชการกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีจำนวนทั้งสิ้น 299 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อเดือน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด จำนวนรวมทั้งสิ้น 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และการได้ยอมรับนับถือผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ, ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert scale ซึ่งจะมีข้อคำถามที่ใช้วัด 5 ระดับ (Rating scale) มีคำตอบแบบ 5 ตัวเลือก และมีเกณฑ์การวัด ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended) เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพข้อมูล

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

- 3.1 ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นาวาอากาศเอก ศักดิ์ชัย ฐวีวรรณ ผู้อำนวยการกองฝึกทหารอากาศโยธิน

ศูนย์การทหารอากาศโยธิน

หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

3.3 นาวาอากาศเอก วรชาติ ฟองชล ผู้บังคับการกรมทหารอากาศโยธิน

รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการหน่วยอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการใช้อนุกรมสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach's alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้คือตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นได้ จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงในการวิจัยต่อไป

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1 เดือน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจาก กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ซึ่งเป็นประชากรในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามพร้อมซองสำหรับใส่แบบสอบถามไปแจกให้กับข้าราชการกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ได้ตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามที่ได้รับการตอบเรียบร้อยแล้วจากข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กลับคืนมาด้วยตนเองแล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรอิสระ เพื่อใช้อธิบายด้วยค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ใช้สถิติวิเคราะห์ (Analysis of variance: ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

เกณฑ์การแปลผล

รายการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

นำข้อมูลค่าเฉลี่ยจากการวิเคราะห์รายได้และรายข้อมูลแปลความหมายจัดอันดับ โดยใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 163) ดังนี้

การแปลผลด้านปัจจัยลักษณะงาน

4.21-5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก

2.61-3.40 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.80 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

0.81-1.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

0.61-0.80 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

0.41-0.60 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

0.21-0.40 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

0.01-0.20 ความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาความผูกพันของข้าราชการกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ

ข้อมูลในการวิเคราะห์มาจากแบบสอบถาม จากข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน จำนวน 299 คน โดยมีตารางแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังรายละเอียดโดยตาราง ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละ ของข้าราชการ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	14	4.70
21-30 ปี	87	29.10
31-40 ปี	75	25.10
41-50 ปี	50	16.70
51-60 ปี	73	24.40
รวม	299	100.00

จากตารางที่ 4-1 เมื่อจำแนกตามอายุของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 รองลงมามีอายุ 31-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 รองลงมามีอายุ 51-60 ปี จำนวน 73

คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 และอายุไม่เกิน 20 มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70

ตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	106	35.50
อนุปริญญา/ ปวส.	64	21.40
ปริญญาตรี	86	28.80
ปริญญาโท	31	10.40
ปริญญาเอก	12	4.00
รวม	299	100.00

จากตารางที่ 4-2 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 รองลงมาจบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	141	47.20
สมรส	158	52.80
รวม	299	100.00

จากตารางที่ 4-3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 และโสด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนร้อยละ ของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
1-10 ปี	74	24.70
11-20 ปี	49	16.40
21-30 ปี	53	17.70
31-40 ปี	63	21.10
41 ปี ขึ้นไป	60	20.10
รวม	299	100.00

จากตารางที่ 4-4 เมื่อจำแนกตามอายุราชการของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 1-10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 รองลงมามีอายุราชการ 31-40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 รองลงมามีอายุราชการ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 รองลงมามีอายุราชการ 21-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และมีอายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40

ตารางที่ 4-5 แสดงจำนวนร้อยละ ของข้าราชการ จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
น.อ. (พ.)-น.ต.	22	7.40
ร.อ.-ร.ต.	47	15.70
พ.อ.อ. (พ.)-พ.อ.ต.	112	37.50
จ.อ.-จ.ต.	118	39.50
รวม	299	100.00

จากตารางที่ 4-5 เมื่อจำแนกตามชั้นยศของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ส่วนใหญ่มีชั้นยศ จ.อ.-จ.ต. จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมามีชั้นยศ พ.อ.อ. (พ.)-พ.อ.ต. จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมามีชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 และชั้นยศ น.อ. (พ.)-น.ต. จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40

ตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ของข้าราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
9,000-15,000 บาท	105	35.10
15,001-30,000 บาท	88	29.40
30,001-45,000 บาท	61	20.40
45,001 บาท ขึ้นไป	45	15.10
รวม	299	100.00

จากตารางที่ 4-6 เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 9,000-15,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 30,001-45,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 และมีรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ด้านลักษณะงานของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกับข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
ความสำเร็จในการทำงาน	3.57	1.26	มาก	4
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.66	1.23	มาก	1
ความรับผิดชอบ	3.64	1.23	มาก	2
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.60	1.24	มาก	3
รวม	3.62	1.24	มาก	

จากตารางที่ 4-7 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมเห็นด้วยในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.62$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ได้เห็นลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เห็นด้วยมากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.66$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.64$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.60$) และความสำเร็จในการทำงาน เห็นด้วยเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกับข้อมูลปัจจัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	80 (26.80)	107 (35.80)	55 (18.40)	32 (10.70)	25 (8.40)	3.62	1.22	มาก	2
2. ความรับผิดชอบของงาน	60 (20.10)	108 (36.10)	62 (20.70)	36 (12.00)	33 (11.00)	3.42	1.25	มาก	4
3. ความสามารถตัดสินใจได้	81 (27.10)	104 (34.80)	51 (17.10)	26 (8.70)	37 (12.40)	3.56	1.32	มาก	3
4. ได้เห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน	93 (31.10)	98 (32.80)	51 (17.10)	31 (10.40)	26 (8.70)	3.67	1.26	มาก	1
ภาพรวม						3.57	1.26	มาก	

จากตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของข้าราชการกับข้อมูลปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ส่วนใหญ่เห็นปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ความรับผิดชอบของงาน ความสามารถตัดสินใจได้ เห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน ในภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.57$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เห็นความสำเร็จของงาน เห็นด้วยมากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.67$) การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.62$) ความสามารถตัดสินใจได้ ($\bar{X} = 3.56$) และ ความรับผิดชอบงานของตนเห็นด้วยเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.42$)

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกับข้อมูลปัจจัย
ด้านงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยลักษณะงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ผล	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. งานอยู่นั้นมีส่วนช่วย ส่งเสริมความก้าวหน้า	85 (28.40)	104 (34.80)	49 (16.40)	43 (14.40)	18 (6.00)	3.65	1.21	มาก	3
2. กฎ ระเบียบ จำกัด ความเป็นอิสระในการ ทำงาน	87 (29.10)	102 (34.10)	53 (17.70)	27 (9.00)	30 (10.00)	3.63	1.27	มาก	5
3. ผู้บังคับบัญชาคอย ควบคุมดูแลการทำงาน อย่างใกล้ชิดและเข้มงวด	95 (31.80)	96 (32.10)	55 (18.40)	26 (8.70)	27 (9.00)	3.69	1.25	มาก	2
4. สามารถระบุขั้นตอน และวิธีการทำงานได้	83 (27.80)	119 (39.80)	44 (14.70)	29 (9.70)	24 (8.00)	3.7	1.2	มาก	1
5. องค์การเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็นและ เสนอแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	86 (28.80)	93 (31.10)	69 (23.10)	28 (9.40)	23 (7.70)	3.64	1.21	มาก	4
	ภาพรวม					3.66	1.23	มาก	

จากตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการกับปัจจัย
ลักษณะงาน ของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน
ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยลักษณะงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริม
ความก้าวหน้า กฎ ระเบียบ จำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมดูแลการ
ทำงานอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด สามารถระบุขั้นตอนและวิธีการทำงานได้ องค์การเปิดโอกาสให้
แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก
($\bar{X} = 3.66$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า
สามารถระบุขั้นตอนและวิธีการทำงานได้ เห็นด้วยมากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.70$) ผู้บังคับบัญชา
คอยควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด ($\bar{X} = 3.69$) งานอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริม

ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.65$) องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.64$) และกฎ ระเบียบ จำกัดความเป็นอิสระในการทำงานเห็นด้วยเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกับข้อมูลปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยลักษณะงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. งานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	87 (29.10)	111 (37.10)	48 (16.10)	27 (9.00)	26 (8.70)	3.69	1.23	มาก	1
2. งานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ	79 (26.40)	115 (38.50)	50 (16.70)	25 (8.40)	30 (10.00)	3.63	1.24	มาก	3
3. งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	81 (27.10)	125 (41.80)	38 (12.70)	25 (8.40)	30 (10.00)	3.68	1.24	มาก	2
4. งานที่รับผิดชอบนั้นผู้บัญชาให้ความสนใจและความสำคัญ	75 (25.10)	104 (34.80)	66 (22.10)	31 (10.40)	23 (7.70)	3.59	1.19	มาก	5
5. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร	83 (27.80)	100 (33.40)	63 (21.10)	24 (8.00)	29 (9.70)	3.62	1.24	มาก	4
	ภาพรวม					3.64	1.23	มาก	

จากตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ งานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและ

ชัดเจน งานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์การให้ความสำคัญ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ งานที่รับผิดชอบนั้น ผู้บัญชาให้ความสนใจ และให้ความสำคัญ งานที่รับผิดชอบนั้น ผู้บัญชาให้ความสนใจ และให้ความสำคัญ ในภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า งานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน เห็นด้วยมากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.69$) งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.68$) งานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์การให้ความสำคัญ ($\bar{X} = 3.63$) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์การ ($\bar{X} = 3.62$) และงานที่รับผิดชอบนั้น ผู้บัญชาให้ความสนใจ และให้ความสำคัญ เห็นด้วยเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.59$)

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกับข้อมูลปัจจัยด้านได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยลักษณะงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน	94 (31.40)	97 (32.40)	51 (17.10)	26 (8.70)	31 (10.40)	3.66	1.29	มาก	2
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น	81 (27.10)	116 (38.80)	50 (16.70)	28 (9.40)	24 (8.00)	3.68	1.20	มาก	1
3. ตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	82 (27.40)	104 (34.80)	52 (17.40)	31 (10.40)	30 (10.00)	3.59	1.27	มาก	3
4. ความคิดเห็นได้รับการนำไปปฏิบัติจริง	71 (23.70)	105 (35.10)	72 (24.10)	29 (9.70)	22 (7.40)	3.58	1.17	มาก	4
5. รู้สึกว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์การก้าวหน้า	76 (25.40)	100 (33.40)	58 (19.40)	30 (10.00)	35 (11.70)	3.51	1.29	มาก	5
	ภาพรวม					3.60	1.24	มาก	

จากตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยลักษณะงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ได้รับ โอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น ตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความคิดเห็นได้รับการนำไปปฏิบัติจริง รู้สึกว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์การก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น เห็นด้วยมากเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.68$) ได้รับ โอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน ($\bar{X} = 3.66$) ตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.59$) ความคิดเห็นได้รับการนำไปปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 3.58$) และรู้สึกว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์การก้าวหน้า เห็นด้วยเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.51$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4-12 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยลักษณะงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.61	1.23	มาก	2
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.63	1.27	มาก	1
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.60	1.27	มาก	3
รวม	3.61	1.26	มาก	

จากตารางที่ 4-12 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการรับราชการของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.61$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 3.63$) ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.61$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ความพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้	88 (29.40)	104 (34.80)	58 (19.40)	26 (8.70)	23 (7.70)	3.70	1.20	มาก	1
2. รู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน	72 (24.10)	99 (33.10)	60 (20.10)	37 (12.40)	31 (10.40)	3.48	1.27	มาก	4
3. รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	82 (27.40)	104 (34.80)	50 (16.70)	35 (11.70)	28 (9.40)	3.59	1.26	มาก	3
4. รู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรแห่งนี้	86 (28.80)	109 (36.50)	50 (16.70)	31 (10.40)	23 (7.70)	3.68	1.21	มาก	2
ภาพรวม						3.61	1.23	มาก	

จากตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่พอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้ รู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรแห่งนี้ ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.61$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ความพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$) รู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.68$) รู้สึกว่าเป็น

ส่วนหนึ่งขององค์การ ($\bar{X} = 3.59$) และรู้สึกว่ามีปัญหาต่าง ๆ ขององค์การคือปัญหาของท่านเป็น ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.48$)

ตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกับความผูกพัน ต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ภูมิใจเมื่อองค์การได้รับความชื่นชมและพร้อมทำงานเพื่อองค์การ	98 (32.80)	99 (33.10)	47 (15.70)	26 (8.70)	29 (9.70)	3.71	1.28	มาก	1
2. ความต้องการอยู่กับองค์การนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	85 (28.40)	109 (36.50)	53 (17.70)	32 (10.70)	20 (6.70)	3.69	1.18	มาก	2
3. องค์การนี้ดีกว่าองค์การอื่น	74 (24.70)	102 (34.10)	55 (18.40)	35 (11.70)	33 (11.00)	3.50	1.28	มาก	4
4. ยังคงมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานของหน่วยจนครบอายุราชการ	88 (29.40)	101 (33.80)	50 (16.70)	23 (7.70)	37 (12.40)	3.60	1.32	มาก	3
	ภาพรวม					3.63	1.27	มาก	

จากตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ ได้แก่การคงอยู่กับองค์การนี้เพราะภูมิใจเมื่อองค์การได้รับความชื่นชม และพร้อมทำงานเพื่อองค์การ ความต้องการอยู่กับองค์การนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม องค์การนี้ดีกว่า

องค์การอื่น ยังคงมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานของหน่วยจนครบอายุราชการ ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.63$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ภูมิใจเมื่อองค์การได้รับความชื่นชม และพร้อมทำงานเพื่อองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงสุด ($\bar{X} = 3.71$) ความต้องการอยู่กับองค์การนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.60$) ยังคงมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานของหน่วยจนครบอายุราชการ ($\bar{X} = 3.23$) และองค์การนี้ดีกว่าองค์การอื่นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันต่อ องค์การ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ผล	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
องค์การมีความหมาย และความสำคัญ สำหรับตัวเองมาก	82 (27.40)	93 (31.10)	62 (20.70)	30 (10.00)	32 (10.70)	3.55	1.28	มาก	3
องค์การมีความ ยุติธรรมเสมอ	79 (26.40)	94 (31.40)	54 (18.10)	44 (14.70)	28 (9.40)	3.51	1.28	มาก	4
ความจงรักภักดีต่อ องค์การอยู่เสมอ	99 (33.10)	100 (33.40)	50 (16.70)	27 (9.00)	23 (7.70)	3.75	1.22	มาก	1
องค์การที่ทำงานอยู่มี บุญคุณกับตัวเองมาก	85 (28.40)	102 (34.10)	46 (15.40)	35 (11.70)	31 (10.40)	3.59	1.29	มาก	2
ภาพรวม						3.60	1.27	มาก	

จากตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบรรทัดฐาน ได้แก่ การมีความหมายและความสำคัญสำหรับตัวเองมาก องค์การมีความยุติธรรมเสมอ ความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่เสมอ องค์การที่ทำงานอยู่มีบุญคุณกับตัวเองมาก ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่เสมอเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$) องค์การที่ทำงานอยู่มีบุญคุณกับตัวเองมาก ($\bar{X} = 3.59$) องค์การมีความหมายและความสำคัญสำหรับตัวเองมาก ($\bar{X} = 3.55$) และองค์การมีความยุติธรรมเสมอเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.51$)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ชั้นยศ รายได้ต่อเดือน กับความผูกพันในการรับราชการ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันในการรับราชการ จำแนกตามอายุ

อายุ	ความผูกพันในการรับราชการ	
	\bar{X}	SD
ไม่เกิน 20 ปี	3.28	0.46
21-30 ปี	3.54	0.72
31-40 ปี	3.66	0.75
41-50 ปี	3.71	0.77
51-60 ปี	3.64	0.77
รวม	3.57	0.69

ตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันในการรับราชการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	2.68	0.67	1.23	0.3
ภายในกลุ่ม	294	160	0.54		
รวม	298	162.68			

จากตารางที่ 4-16 พบว่าข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปีมีระดับความผูกพันในการรับราชการสูงสุดมีค่าเท่ากับ 3.71 รองลงมาเป็นข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความผูกพันในการรับราชการมีค่าเท่ากับ 3.66 และข้าราชการที่มีความผูกพันในการรับราชการต่ำที่สุดคือข้าราชการที่มีอายุ ไม่เกิน 20 ปี มีระดับความผูกพันในการรับราชการเท่ากับ 3.28

จากตารางที่ 4-17 เมื่อการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในการรับราชการระหว่างอายุโดยใช้สถิติทดสอบ F ได้ค่า $F = 1.23$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.3 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันในการรับราชการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันในการรับราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความผูกพันในการรับราชการ	
	\bar{X}	SD
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.62	0.73
อนุปริญญา/ ปวส.	3.44	0.75
ปริญญาตรี	3.63	0.75
ปริญญาโท	3.70	0.74
ปริญญาเอก	4.08	0.53
รวม	3.69	0.70

ตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันในการรับราชการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	4.78	1.20	2.23	0.07
ภายในกลุ่ม	294	157.90	0.54		
รวม	298	162.68			

จากตารางที่ 4-18 พบว่าข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีระดับความผูกพันในการรับราชการสูงที่สุดมีค่าเท่ากับ 4.08 รองลงมาเป็นข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับความผูกพันในการรับราชการเท่ากับ 3.7 ส่วนข้าราชการที่มีความผูกพันในการรับราชการต่ำที่สุดคือข้าราชการที่มีการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. มีค่าเท่ากับ 3.44

จากตารางที่ 4-19 เมื่อทดสอบความแตกต่างความผูกพันในการรับราชการเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวสถิติทดสอบ F ได้ค่า $F = 2.26$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.07 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันในการรับราชการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบความผูกพันในการรับราชการ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
โสด	141	3.58	0.71	1.12	0.29
สมรส	158	3.64	0.76		

จากตารางที่ 4-20 พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันในการรับราชการเท่ากับ 3.58 ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความผูกพันในการรับราชการเท่ากับ 3.64 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในการรับราชการระหว่างสถานภาพโดยใช้สถิติทดสอบที ได้ค่า $t = 1.12$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.29 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าข้าราชการที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันในการรับราชการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันในการรับราชการ
จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ความผูกพันในการรับราชการ	
	\bar{X}	SD
1-10 ปี	3.65	0.65
11-20 ปี	3.52	0.75
21-30 ปี	3.68	0.77
31-40 ปี	3.63	0.76
41 ปี ขึ้นไป	3.56	0.74
รวม	3.61	0.73

ตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุราชการ
กับความผูกพันในการรับราชการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.94	0.23	0.43	0.79
ภายในกลุ่ม	294	161.74	0.55		
รวม	298	162.68			

จากตารางที่ 4-21 พบว่าข้าราชการที่มีอายุราชการ 21-30 ปี มีระดับความผูกพันในการรับราชการสูงที่สุดมีค่าเท่ากับ 3.68 รองลงมาเป็นข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-10 ปี มีระดับความผูกพันในการรับราชการเท่ากับ 3.65 ส่วนข้าราชการที่มีความผูกพันในการรับราชการต่ำที่สุดคือข้าราชการที่มีอายุราชการ 11-20 ปี มีค่าเท่ากับ 3.52

จากตารางที่ 4-22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในการรับราชการระหว่างอายุราชการ โดยใช้สถิติทดสอบ F ได้ค่า $F = 0.43$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.79 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกัน มีความผูกพันในการรับราชการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันในการรับราชการ
จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	ความผูกพันในการรับราชการ	
	\bar{X}	SD
น.อ. (พ.)-น.ต.	4.02	0.57
ร.อ.-ร.ต.	3.94	0.71
พ.อ.อ. (พ.)-พ.อ.ต.	3.61	0.73
จ.อ.-จ.ต.	3.41	0.72
รวม	3.75	0.68

ตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างชั้นยศกับ
ความผูกพันในการรับราชการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	13.35	4.45	8.79	0.00**
ภายในกลุ่ม	295	149.33	0.51		
รวม	298	162.68			

** $p \geq 0.01$

จากตารางที่ 4-23 พบว่าข้าราชการที่มีชั้นยศ น.อ. (พ.)-น.ต. มีระดับความผูกพันในการรับราชการสูงที่สุดมีค่าเท่ากับ 4.02 รองลงมาเป็นข้าราชการที่มีชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. มีระดับความผูกพันเท่ากับ 3.94 ส่วนข้าราชการที่มีความผูกพันในการรับราชการต่ำที่สุดคือข้าราชการที่มีชั้นยศ จ.อ.-จ.ต. มีค่าเท่ากับ 3.41

จากตารางที่ 4-24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในการรับราชการระหว่างชั้นยศโดยใช้สถิติทดสอบ F ได้ค่า $F = 8.79$ มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่าข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกัน มีความผูกพันในการรับราชการแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความผูกพัน
ในการรับราชการ จำแนกตามอายุราชการ

ชั้นยศ	\bar{X}	น.อ. (พ.)-น.ต.	ร.อ.-ร.ต.	พ.อ.อ. (พ.)-พ.อ.ต.	จ.อ.-จ.ต.
		4.02	3.93	3.61	3.41
น.อ. (พ.)-น.ต.	4.02	-	0.98	0.12	0.00*
ร.อ.-ร.ต.	3.93		-	0.75	0.00*
พ.อ.อ. (พ.)-พ.อ.ต.	3.61			-	0.21
จ.อ.-จ.ต.	3.41				-

** $p \geq 0.01$

จากตารางที่ 4-25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในการรับราชการ ของ
ข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน จำแนกตามชั้นยศ
พบว่า ชั้นยศในกลุ่มต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันในการรับราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 โดย ชั้นยศ จ.อ.-จ.ต. มีความผูกพันในการรับราชการ มากกว่า ชั้นยศ น.อ. (พ.)-
น.ต. กับ ชั้นยศ ร.อ.-ร.ต.

ตารางที่ 4-26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันในการรับราชการ
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความผูกพันในการรับราชการ	
	\bar{X}	SD
9,001-15,000 บาท	3.39	0.72
15,000-30,000 บาท	3.86	0.70
30,001-45,000 บาท	3.73	0.76
45,001 บาท ขึ้นไป	3.49	0.67
รวม	3.61	0.71

ตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ ต่อเดือนกับความผูกพันในการรับราชการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	12.30	4.10	8.04	0.00
ภายในกลุ่ม	295	150.38	0.51		
รวม	298	162.68			

** $p \geq 0.01$

จากตารางที่ 2-26 พบว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีระดับความผูกพันในการรับราชการสูงที่สุดมีค่าเท่ากับ 3.86 รองลงมาเป็นข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-45,000 บาท มีระดับความผูกพันเท่ากับ 3.73 ส่วนข้าราชการที่มีความผูกพันในการรับราชการต่ำที่สุดคือข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 9,001-15,000 บาท มีค่าเท่ากับ 3.39

จากตารางที่ 2-27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในการรับราชการระหว่างสถานภาพโดยใช้สถิติทดสอบ F ได้ค่า $F = 8.04$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่าข้าราชการที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันในการรับราชการแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2-28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความผูกพัน ในการรับราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	9,001- 15,000 บาท	15,000- 30,000 บาท	30,001- 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
			3.39	3.86	3.73
9,001-15,000 บาท	3.39	-	0.00*	0.03*	0.90
15,000-30,000 บาท	3.86		-	0.76	0.43
30,001-45,000 บาท	3.73			-	0.38
45,001 บาทขึ้นไป	3.49				-

** $p \geq 0.01$

จากตารางที่ 2-28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในการรับราชการ ของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนในกลุ่มต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันในการรับราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 9,001-15,000 บาท น้อยกว่า กลุ่มรายได้ 15,000-30,000 บาท กับ 30,001-45,000 บาท

ตารางที่ 2-29 ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยด้านความสำเร็จในงานกับความผูกพันในการรับราชการ

	ความผูกพัน ด้านจิตใจ	ความผูกพันด้าน การคงอยู่กับ องค์กร	ความ ผูกพันด้าน บรรทัดฐาน	ความผูกพัน ในการรับ ราชการ
ความสำเร็จในการทำงาน	0.45**	0.45**	0.49**	0.55**
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.53**	0.59**	0.59**	0.67**
ความรับผิดชอบ	0.58**	0.61**	0.62**	0.71**
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.53**	0.53**	0.51**	0.62**
ปัจจัยลักษณะงาน	0.64**	0.68**	0.68**	0.79**

** มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2-29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการในระดับค่อนข้างสูง ($r=0.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการในระดับค่อนข้างสูง ($r=0.71$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการในระดับค่อนข้างสูง ($r=0.67$) การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการในระดับค่อนข้างสูง ($r=0.62$) ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการในระดับปานกลาง ($r=0.55$) โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน” ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย ตามลำดับมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อการรับราชการของข้าราชการ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการรับราชการของข้าราชการ 3) เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อการรับราชการของข้าราชการ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน จำนวน 299 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม การสร้างเครื่องมือวิจัยครั้งนี้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน 3) ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะ การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance: ANOVA) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ทั้งหมด 299 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีอายุราชการ 1-10 ปี ชั้นยศ จ.อ.-จ.ต. และมีรายได้ต่อเดือน 9,000-15,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ได้เห็นลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงสุด ($\bar{X} = 3.66$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.64$) การได้รับการยอมรับ

นับถือ ($\bar{X} = 3.60$) และความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.57$)

3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยลักษณะงาน กับความผูกพันในการรับราชการ พบว่า

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ที่แตกต่างกันไม่มีความผูกพันในการรับราชการทหาร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ ชันยศ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันในการรับราชการทหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ความสำเร็จในการทำงานลักษณะงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการทหารอย่างมีนัยยะสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ ส่วนชันยศ และ รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ

อายุจากผลการศึกษาพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับฐิติมา หลักทอง (2557) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี และ รัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548, หน้า 63-100) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) วิจัยเรื่องระดับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

ระดับการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการทหารของข้าราชการ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

ฐิติมา หลักทอง (2557) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และ ธนรัฐ นาทอง (2556) ค้นคว้าวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับศักดิ์สิทธิ์ คาวิวงษ์ (2548) วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก และ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ ธีชญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548, หน้า 63-100) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548 และ เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532, หน้า 40-58) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร กรณีศึกษาศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียน และ ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532, หน้า 146) ศึกษาความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าซีเมนต์ไทย พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

สถานภาพ จากผลการศึกษาพบว่าสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการทหารของข้าราชการ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฐิติมา หลักทอง (2557) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และ จำนง เหล่าคงธรรม (2554) เรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด พบว่าสถานภาพไม่มีความสำคัญกับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับธีชญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548, หน้า 63-100) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548 ดรชด พบว่าสถานภาพมีความสำคัญกับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

ชั้นยศ จากผลการศึกษาพบว่าชั้นยศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการทหารของข้าราชการ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยศักดิ์สิทธิ์ คาวิวงษ์ (2548) วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก พบว่าชั้นยศมีความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

รายได้ต่อเดือน จากผลการศึกษาพบว่ารายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการทหารของข้าราชการ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฐิติมา หลักทอง (2557) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วน

อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่ารายได้ต่อเดือน มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อใน การรับราชการของข้าราชการ อย่างมีนัยยะสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สามารถมองเห็นถึงความสำเร็จในหน้าที่การงาน สามารถที่จะแสดงความ คิดเห็นในการทำงานและงานที่ทำมีความสำคัญมากต่อองค์กรทำให้การทำงานภายในองค์กร เกิดความภาคภูมิใจเป็นอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันในการรับราชการของข้าราชการทำให้ ข้าราชการในสังกัดเต็มใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้แม้ว่าผลโดยส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่าข้าราชการ กรมทหารอากาศ โยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงแต่ก็ควร จะเพิ่มระดับความผูกพันให้มีระดับสูงขึ้น เนื่องจากว่าหากองค์กรไม่สามารถเพิ่มความผูกพันให้ สูงขึ้นแล้ว และหากระดับความผูกพันกลับเปลี่ยนเป็นระดับต่ำลงก็จะส่งผลให้เกิดผลกระทบต่ อภารกิจขององค์กรส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพลดลงไป ทั้งยังจะส่งผลต่อ ภาพลักษณ์ของทหารทันทีและในขณะเดียวกันควรพยายามเพิ่มระดับความผูกพันให้มากขึ้น โดยมี ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาและพิจารณาสิ่งใดที่สามารถ นำไปปฏิบัติได้บ้าง เพราะข้อความคิดเห็นนั้นเป็นความคิดเห็นที่สะท้อนมาจากผู้ปฏิบัติงานว่ามี ปัญหาและสิ่งใดที่ขัดขวางการปฏิบัติงานรวมถึงความในใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงาน
2. มีการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร ได้ผ่อนคลายและลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานและปริมาณของงานที่นอกจากนั้นเพื่อให้มี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันการทำความรู้จักในลักษณะที่เป็นกันเองเพื่อสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงานและส่งเสริมให้เกิดความรักและความผูกพันระหว่างกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาทัศนคติและความคาดหวังของข้าราชการ
2. การศึกษาครั้งต่อไปควรทดสอบตัวแปรเป็นปัจจัยอื่น ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น ปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงาน ความท้าทายของงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กันต์ฤทัย ศรีโท และ ณัฐวิณั บุนนาค. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร
ชั้นประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตพัฒน์ สดางค์จันทร์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียนของผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยาน
ยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา
- จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรลาด. วิทยาลัยครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เขาวลิต ตนนนท์ชัย. (2532). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรการศึกษา
เฉพาะกรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาสังคมวิทยา, คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรงค์ สุวรรณอำไพ. (2546). ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนในสังกัด
กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐนันท์ ชวิตรานูรกิจ. (2552). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณี บริษัท TNIS จำกัด.
งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5.
การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, คณะสังคมสงเคราะห์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2538). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), หน้า 22-25.
- ปรียาพร วงศ์นุตร โรจน์. (2543). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปาริชาติ บังเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปาไลดา จุลกลีกร. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารสังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก กองทัพบก*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: คณะวิชาอุตสาหกรรมศาสตร์ วิทยาลัยक्रमหานคร.

- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. (2541). ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดวิทยาลัยของรัฐในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชิต ศรีแก่นจันทร์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เพ็ญศรี เมณแสน. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายงานการเงินในบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภาวิณี แก้วเมือง. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีจังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิระ ยินเจริญ. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของตำรวจอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองร้อยที่ 1 กองกำกับการอารักขาและรักษาความปลอดภัย. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, คณะสังคมสงเคราะห์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ ตันตรีวิวัฒน์. (2530). การบริหารแบบมีส่วนร่วม ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศักดิ์สิทธิ์ คำวิวงษ์. (2548). การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพบก. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมชัย แก้วละเอียด. (2531). ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพัน ต่อดังกล่าวของข้าราชการกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สุวรรณ ศรีวัฒนา. (2554). ความผูกพันต่อดังกล่าวของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อดังกล่าวของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2539). ความผูกพันต่อดังกล่าว. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อธิพล วงษ์มหา. (2547). ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อดังกล่าวของพนักงานบริษัท คิง เพาเวอร์ คิวตี้พี จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

ภาคผนวก

หมายเลขแบบสอบถาม.....

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการ
อากาศโยธิน

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย \surd ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามสภาพของท่าน
ในปัจจุบัน

1. อายุ

- | | |
|--|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 20 ปี | <input type="checkbox"/> 21-30 ปี |
| <input type="checkbox"/> 31-40 ปี | <input type="checkbox"/> 41-50 ปี |
| <input type="checkbox"/> 51-60 ปี | |

2. ระดับการศึกษา

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | <input type="checkbox"/> อนุปริญญา/ปวส. |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก | |

3. สถานภาพ

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส |
|------------------------------|-------------------------------|

4. อายุราชการ

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1-10 ปี | <input type="checkbox"/> 11-20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 21-30 ปี | <input type="checkbox"/> 31-40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 41 ปี ขึ้นไป | |

5. ชั้นยศ

- | | |
|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น.อ. (พ.)-น.ต. | <input type="checkbox"/> ร.อ.-ร.ต. |
| <input type="checkbox"/> พ.อ.อ. (พ.)-พ.อ.ต. | <input type="checkbox"/> จ.อ.-จ.ต. |

6. รายได้ต่อเดือน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 9,001-15,000 บาท | <input type="checkbox"/> 15,000-30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 30,001-45,000 บาท | <input type="checkbox"/> 45,001 บาท ขึ้นไป |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง การทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน (เพียงคำตอบเดียว)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
2. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น					
3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร ที่สามารถตัดสินใจได้					
4. ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน					
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
5. งานที่ท่านทำอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน					
6. กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานไม่มีผลต่อความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน					
7. ผู้บังคับบัญชาไว้ใจในการทำงานของท่าน โดยไม่เข้ามาบังคับท่านในระหว่างปฏิบัติงาน					
8. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่าขั้นตอนและวิธีการทำงานได้					
9. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความรับผิดชอบ					
10. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน					
11. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์การให้ความสำคัญ					
12. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
13. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บัญชาให้ความสนใจและความสำคัญ					
14. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์การของท่าน					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
15. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน					
16. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
17. ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
18. ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริง					
19. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นผู้นึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์การก้าวหน้า					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน (เพียงคำตอบเดียว)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านจิตใจ					
1. ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้					
2. ท่านรู้สึกว่ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน					
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
4. ท่านรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
ความผูกพันด้านการคงอยู่					
5. ท่านคิดว่าท่านมีความภูมิใจเมื่อองค์กรได้รับความชื่นชม และพร้อมจะทำงานเพื่อองค์กร					
6. ท่านต้องการอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
7. ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น					
8. ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานของท่านจนครบอายุราชการ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
9. ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความหมายและ ความสำคัญสำหรับท่านมาก					
10. ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความยุติธรรมกับท่าน เสมอ					
11. ท่านยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ					
12. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีบุญคุณกับ ท่านมาก					

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....