



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการ  
สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF  
OFFICE OF DONMUANG RTAF BASE COMMANDER**



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยรัฐกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

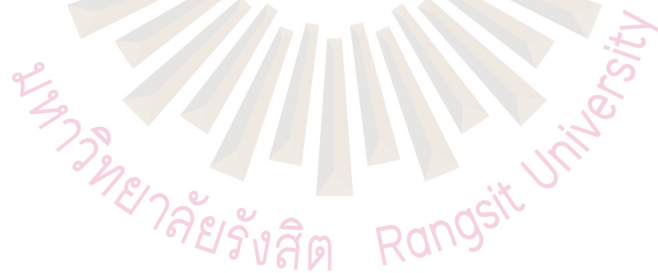
ปีการศึกษา 2561



**FACTORS AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF  
OFFICE OF DONMUANG RTAF BASE COMMANDER**

**BY**

**FLYING OFFICER SARAWUT THAI PRAKORB**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
PUBLIC ADMINISTRATION INSTITUTE, COLLEGE OF GOVERNMENT**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY**

**ACADEMIC YEAR 2018**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการ

สำนักงานผู้บังคับบัญชาทหารอากาศดอนเมือง

โดย

เรืออากาศโท ศรารุช ไทยประกอบ

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2561

พล.อ.ต.หญิง ดร.จิราภรณ์ ศรีศิลป์  
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร  
กรรมการ

ผศ.ดร.จิตาภา ถิรศิริกุล  
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

29 สิงหาคม 2561

Thesis entitled

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF  
OFFICE OF DONMUANG RTAF BASE COMMANDER**

by

FLYING OFFICER SARAWUT THAIPRAKORB

was submitted in partial fulfillment of the requirements  
for the degree of Master of Public Administration

Rangsit University  
Academic Year 2018

---

AVM Jiraporn Srisil, D.M.  
Examination Committee Chairperson

Asst.Prof. Chanchai Chilaoarporn, Ph.D.  
Member

---

Asst.Prof. Jidapa Thirasirikul, Ph.D.  
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plт.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

August 29, 2018

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับการสนับสนุนและการอนุเคราะห์จากบุคคลและหน่วยงานหลายฝ่าย

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณ พล.อ.ต.หญิง ดร.จิราภรณ์ ศรีศิลป์ ประธานกรรมการสอบ ผศ.ดร.ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร กรรมการ ที่กรุณาชี้แจงงานวิจัยให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.จิตาภา อิศริกุล อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาของการทำการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความมีเมตตาของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ที่ได้สนับสนุนทุนการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และขอขอบคุณข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ต้องขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ตลอดจนทุกท่านที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นแนวทางแก่ผู้ที่สนใจได้นำไปใช้ให้เกิดคุณค่าและเกิดประโยชน์สืบต่อไป

เรืออากาศโท ศราวุธ ไทยประกอบ  
ผู้วิจัย

5907320 : สาขาวิชาเอก: รัฐประศาสนศาสตร์; รป.ม.  
 คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ข้าราชการ และสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง  
 เรืออากาศโท ศราวุธ ไทยประกอบ: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ  
 ข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง (FACTORS AFFECTING ORGANIZATION  
 COMMITMENT OF OFFICE OF DONMUANG RTAF BASE COMMANDER) อาจารย์ที่ปรึกษา:  
 ผศ.ดร.จิตาภา ธีรศิริกุล, 111 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของ  
 ข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อ  
 ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง และ 3) เพื่อเสนอ  
 วิธีการส่งเสริมระดับของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง  
 การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจาก  
 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมืองที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ  
 2561 ทั้งนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน จำนวน 270 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการศึกษา  
 ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน  
 และ การวิเคราะห์สัมพรรคถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธีการ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ปัจจัยด้าน  
 ลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของ  
 ข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และตัวแปรต้น  
 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน  
 สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย องค์กรควรจัดกิจกรรม  
 ปลุกฝังค่านิยมองค์กร ให้ความรู้ถึงความสำคัญขององค์กร สนับสนุนข้าราชการที่มีความรู้  
 ความสามารถ เพิ่มสวัสดิการและรายได้ให้เพียงพอ 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควร  
 เป็นแบบอย่างที่ดีและเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในกำหนดเป้าหมายองค์กรและเสริมสร้าง  
 บรรยากาศที่ดีในการทำงาน และ 3) ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ  
 เพิ่มตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ และศึกษาเปรียบเทียบประเด็นดังกล่าวในหน่วยงานอื่น ๆ

**5907320 : MAJOR: PUBLIC ADMINISTRATION; M.P.A**  
**KEYWORDS : FACTORS AFFECTING, ORGANIZATION COMMITMENT AND**  
**OFFICE OF DONMUANG RTAF BASE COMMANDER**  
**FLYING OFFICER SARAWUT THAIPIRAKORB: FACTORS**  
**AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF OFFICE OF DONMUANG RTAF**  
**BASE COMMANDER. THESIS ADVISOR: JIDAPA THIRASIRIKUL Ph.D., 111 p.**

The purposes of research were 1) To study organization commitment level of Officers of Donmuang RTAF Base Commander. 2) To study factors affecting organization commitment of Officers of Donmuang RTAF Base Commander. 3) To suggest guidelines for developing organization commitment level of Officers of Donmuang RTAF Base Commander. This research was quantitative research utilizing questionnaire as a research tool. The sample of the study were 270 commissioned and non-commissioned officers working at Office of Donmuang RTAF Base Commander in the fiscal year 2018. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson’s correlation and multiple regression analysis by Stepwise method.

The result of this research were that independent variables consisted of human demand factor, job characteristic factor, and work experience factor had positive effect on organization commitment of Officers of Donmuang RTAF Base Commander at statistical significant level of .05, and both human demand factor and work experience factor could forecast organization commitment of Officers of Donmuang RTAF Base Commander at statistical significant level of .05.

The research recommendations were as follows: 1) In terms of policy recommendation, organization should organize activities to cultivate organization values, to educate the importance of the organization, and to encourage the officers with knowledge, and increase welfare and income standard. 2) In terms of practical recommendation, commander and supervisors should be a role models, give opportunity to engage in organization goals, and create a good working environment. 3) Recommendations for further research were to study by utilizing qualitative method, adding other independent variables in the research framework, and comparing the case study to other cases.

Student’s Signature ..... Thesis Advisor’s Signature .....

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ฅ
<b>บทที่ 1</b>	
<b>บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	7
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.4 นิยามคำศัพท์เฉพาะและนิยามศัพท์ปฏิบัติการ	8
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
<b>บทที่ 2</b>	
<b>ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>13</b>
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์	13
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน	26
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน	31
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	35
2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	42
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	51
2.8 สมมติฐานของการวิจัย	52
2.9 คำอธิบายสมมติฐาน	52



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3</b>	<b>ระเบียบวิธีวิจัย</b>
	3.1 รูปแบบการศึกษา 55
	3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 55
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 58
	3.4 วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 61
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 61
	3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 62
<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการวิจัย</b>
	4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล 65
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง 68
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง 73
	4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน 73
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผลและข้อเสนอแนะ</b>
	5.1 สรุปผลการวิจัย 79
	5.2 อภิปรายผล 81
	5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย 83
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>85</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>91</b>
<b>ภาคผนวก ก</b>	หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ 92
<b>ภาคผนวก ข</b>	หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย (IOC) และผลการประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม) 94

## สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก ค	แบบสอบถาม	หน้า
		104
ประวัติผู้วิจัย		111



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	สถิติอัตราข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ขอลาออก เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด และขอโอนย้าย ออกนอกกองทัพอากาศ ระหว่างปี พ.ศ.2556 – 2560	6
3.1	จำนวนประชากรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง พ.ศ.2561 แยกตามหน่วยขึ้นตรง	56
3.2	การสุ่มตัวอย่างของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง พ.ศ.2561	57
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	65
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	65
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	66
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	66
4.5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับชั้นยศ	67
4.6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	67
4.7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	68
4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์	69
4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ปัจจัยด้านลักษณะงาน	70
4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน	72
4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ด้านความผูกพันต่อองค์กร	73

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.12	การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	75
4.13	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	76
4.14	ค่าสัมประสิทธิ์และค่าสถิติทดสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	77



## สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	ยุทธศาสตร์ชาติ กรอบพัฒนานระยะยาว	4
2.1	ทฤษฎี 5 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ของ Maslow	18
2.2	ทฤษฎี ERG ของ Alderfer	19
2.3	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg	22
2.4	แบบจำลองคุณลักษณะงาน ของ Hackman & Oldham	29
2.5	แบบจำลองประสิทธิภาพในการทำงานที่มีผลต่อปัจจัยความผูกพันในองค์กร ของ Steers	33
2.6	การจัดส่วนราชการของสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	45
2.7	กรอบแนวคิดในการวิจัย	51

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ปัจจุบันนั้น โลกมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งทาง สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี การพัฒนานี้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่นับวันจะยิ่งพัฒนาไปอย่างรวดเร็วมากขึ้น องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้เกิดความสอดคล้องทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพื่อสร้างความ ได้เปรียบในการแข่งขันและการให้บริหาร ดังนั้น การขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น ต้องใช้ทรัพยากรซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) โดยคนถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดของ องค์กร เนื่องจากคนเป็นผู้นำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร อีกทั้งในปัจจุบัน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น

คน ซึ่งเป็น ทุนมนุษย์ (Human Capital) ด้วยความสำคัญของทุนมนุษย์ดังนั้น เพื่อเป็นการ ดูแลรักษาคนผู้ซึ่งเป็นกลไกที่มีผลในการขับเคลื่อนองค์กร อันเป็นปัจจัยที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จ และความมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจเสียสละความรับผิดชอบและความเต็มใจ ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทุก องค์กร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญ เพราะมนุษย์มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึนึกคิด มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ แม้ว่าองค์กรจะมี ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์มาปฏิบัติงานในองค์กรแต่หากไม่ สามารถธำรงรักษาให้อยู่กับองค์กรได้ก็ยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ ดังนั้นหากองค์กร ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากรภายใน องค์กร ซึ่งผลกระทบเหล่านั้นอาจส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานหรืออาจ ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยขาดความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจในการปฏิบัติงานลดลง

พร้อมที่จะลาออกไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ที่มีความก้าวหน้าทั้งในด้านของผลตอบแทน  
สวัสดิการ และการยอมรับในสังคมที่ดีกว่า

ปัจจัยที่สำคัญเกี่ยวข้องกับเรื่องของบุคลากร คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหมายถึง  
ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร  
ในทางที่ดี ภาคภูมิใจรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับ  
ในองค์กร มีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี ตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุ  
เป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดง  
พฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กร  
บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการ  
บ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวคิดของสตีลส์ (Steers, 1977, pp. 46-56) โดยที่มีลักษณะ  
ความสัมพันธ์แบบแปรผันตามกัน ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง โอกาสเป็นองค์กรที่มี  
ประสิทธิภาพสูงจะมีมากกว่าการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ในทางตรงกันข้าม  
ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ โอกาสเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมมีน้อยกว่าการที่  
บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

การส่งเสริมบุคลากรภายในองค์กรให้ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ทุ่มเทกำลังกายและ  
กำลังใจในการทำงาน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและประสานผลประโยชน์กับองค์กรได้อย่าง  
กลมกลืนนั้น องค์กรควรให้ความสนใจและเอาใจใส่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลควบคู่ไป  
กับการปรับปรุงการบริหารงานให้ก้าวทันสถานการณ์ของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บุคลากรใน  
องค์กรเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและ  
ลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรคงมีคุณค่าอย่างเหมาะสมกับองค์กรให้ยาวนาน  
โดยความมีคุณค่าของคนนั้นจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรอันจะเป็น  
หลักประกันที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าและอยู่รอดอย่างมั่นคง

ทั้งนี้ การที่องค์กรสามารถดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรได้  
จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กร ผลการปฏิบัติดังกล่าวจะส่งผล  
ให้บุคลากรและงานมีส่วนในการเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่ง  
ที่ใช้กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ให้มีความสอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน จากความสัมพันธ์  
ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า หากบุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกได้รับแรงจูงใจในการทำงานให้เขา



เหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้ว ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและผลลัพธ์ที่ตามมาคือ ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กรได้ (สถาพร ปิ่นเจริญ, 2547, น. 45-50)

สำหรับการสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นหนทางที่จะดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร มีผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข รู้สึกรักและอยากอยู่ปฏิบัติหน้าที่กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร อีกทั้งยังเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งหากบุคลากรมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (บุษบา มาพบพันธ์, 2544, น. 1-2)

อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงไว้กับองค์กรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าไรก็จะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น บุคลากรจะทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตน และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติในทุกภารกิจให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมจะมีการกระทำหรือการแสดงออกที่ส่งผลให้องค์กรบรรลุในเป้าหมายที่กำหนดไว้ การขาดความผูกพันต่อองค์กรจึงกลายเป็นปัญหาที่สำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินงานโดยมีเป้าหมายสำคัญในการให้บริการแก่สาธารณชน สิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้นั้นอาจเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานหรือด้านการบริหารงาน ตลอดจนปัจจัยเกี่ยวพันต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หน่วยงานราชการเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนดไว้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานของรัฐบาลจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของระบบราชการว่าจะสามารถแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ดีเพียงใด

ความเชื่อมโยงสำคัญในประเด็นดังกล่าวมาแล้วคือ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ.2560-2579 ถือว่าเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือแนวทางการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการแผ่นดินและเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชนและภาคประชาชนด้วยการนำไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติที่มี



เป้าประสงค์หลัก คือ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งยุทธศาสตร์ชาตินี้ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคน ประกอบไปด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้กำหนดให้มีการเพิ่มขีดความสามารถและสร้างไว้ซึ่งผู้ที่มีความสามารถเฉพาะ (Talents) โดยการเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพกลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของประเทศอย่างเป็นระบบ การสร้างสภาพแวดล้อมและเครือข่ายสนับสนุนกลุ่มผู้มีความสามารถเฉพาะในการพัฒนางานบนพื้นฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรม เน้นการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษเฉพาะด้านต่าง ๆ อย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง การสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษอย่างเหมาะสม จัดทำฐานข้อมูลกลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษทั้งในและต่างประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่ได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการและมีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งมีความต้องการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐเพื่อการบริหารจัดการให้จำนวนบุคลากร คุณสมบัติ และการกำหนดตัวบุคคลลงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานของรัฐเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานการใช้เทคโนโลยีในภาครัฐและบทบาทภารกิจของภาครัฐ โดยต้องปรับเปลี่ยนทั้งวิธีการสรรหา กระบวนการคัดเลือก (Recruit) การเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ (Train) และการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ (Retain) รักษาและจูงใจผู้มีคุณธรรม ให้ร่วมทำงานในองค์กรภาครัฐ และเป็นการปรับเปลี่ยนกำลังคนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การดำเนินงานของภาครัฐสัมฤทธิ์ผลและการใช้จ่ายงบประมาณในด้านบุคลากรของรัฐให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด



รูปที่ 1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ กรอบพัฒนาระยะยาว

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561

บทบาทของหน่วยงานราชการทางทหาร จัดเป็นองค์การภาครัฐที่มีภารกิจหน้าที่ที่มีความสำคัญ เนื่องจากบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 52 รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพ แห่งอาณาเขต และเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัดให้มีการทหาร การทูต และการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย

กอปรกับพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 มาตรา 21 กำหนดให้ กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ ป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศ ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ อีกทั้งนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปี พ.ศ.2560-2561 นโยบายทั่วไป ด้านกำลังพล ข้อ 1.1 สร้างจิตสำนึกในความเป็นทหารอากาศ โดยการปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ (Core Values) ให้กำลังพลกองทัพอากาศยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ข้อ 1.3 ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของกำลังพลกองทัพอากาศ ให้สามารถบริหารกำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความชัดเจนตามเส้นทางความเจริญก้าวหน้า และข้อ 1.4 เสริมสร้างระเบียบ วินัย ปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นทหารอาชีพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของกำลังพลกองทัพอากาศ

ทั้งนี้สำนักงานผู้บังคับบัญชาทหารอากาศดอนเมือง เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ มีภารกิจหน้าที่ ด้านกิจการสารวัตรทหาร การควบคุมรักษาความปลอดภัย การตรวจสอบพฤติกรรมบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในเขตกองทัพอากาศ การตรวจตราการพักอาศัย การดำเนินการด้านเรือนจำทหาร การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด การตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านสารวัตรทหาร การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่กองทัพอากาศ และการสนับสนุนภารกิจด้านการรักษาความสงบร่วมกับเหล่าทัพอื่นหรือหน่วยงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย ด้วยเหตุนี้สำนักงานผู้บังคับบัญชาทหารอากาศดอนเมือง จึงมีภารกิจรับผิดชอบที่มากมาย ประกอบกับการปฏิบัติการกิจดังกล่าวจำเป็นต้องใช้กำลังพลที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในสายงาน และการฝึกกำลังพลให้มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติการกิจได้นั้น ต้องใช้บุคลากร ระยะเวลา และงบประมาณอย่างมากมาย เพื่อฝึกฝนข้าราชการให้มีความรู้จนสามารถปฏิบัติการกิจได้ นอกจากความรู้ในการปฏิบัติการกิจแล้ว ยังจำเป็นต้องปลูกฝังกำลังพลให้มีความรักต่อองค์การ พร้อมทุ่มกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา มีความมานะ พากเพียร ไม่ย่อถ้อต่อความ

ยากลำบาก ในการปฏิบัติการกิจ รวมทั้งการมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ และที่สำคัญคือมีความผูกพันต่อองค์กรหรือกองทัพ

จากสถานการณ์ในปัจจุบันพบว่า ข้าราชการของสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ส่วนหนึ่งมีความประสงค์ที่จะขอลาออก ขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด และประสงค์ขอย้ายออกนอกกองทัพอากาศอย่างต่อเนื่อง เหตุผลมาจากความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพ อาจทำให้ได้รับโอกาสที่ดีกว่า เช่น การลาออกไปทำธุรกิจส่วนตัว การย้ายไปทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานราชการอื่น เหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานอย่างมากในการต้องสรรหาค่าล้างผลเพื่อมาทดแทนในส่วนที่สูญเสียไป จะเห็นได้ວ່ານับแต่ปี พ.ศ.2556-2560 มีจำนวนข้าราชการที่มีความประสงค์ขอลาออก ขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด และขอโอนย้ายออกนอกกองทัพอากาศอย่างต่อเนื่อง ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 สถิติอัตราข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมืองขอลาออก เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด และขอโอนย้ายออกนอกกองทัพอากาศ ระหว่างปี พ.ศ.2556-2560

ปี พ.ศ.	ลาออก		เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด		ขอโอนย้ายออกนอกกองทัพอากาศ		รวม
	นายทหารสัญญาบัตร	นายทหารประทวน	นายทหารสัญญาบัตร	นายทหารประทวน	นายทหารสัญญาบัตร	นายทหารประทวน	
	2556	-	1	2	-	2	
2557	-	2	1	6	-	-	9
2558	-	4	5	3	1	-	13
2559	1	7	8	2	-	2	20
2560	1	5	9	3	-	-	18
รวม	2	19	25	14	3	5	68

ที่มา: สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง, 2561

ผู้วิจัยพิจารณาเห็นความสำคัญในการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะทบทวนและเสาะหาสาเหตุที่ติดขัดกับหน่วยงาน

เพื่อความสำเร็จในการดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

1.3.3 เพื่อเสนอวิธีการส่งเสริมระดับของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ซึ่งมีขอบเขตในการศึกษาวิจัย ดังนี้

### 1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของกรวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต ความต้องการด้านสังคม/ความรัก ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงได้รับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ อิสระในการทำงาน มีส่วนในการบริหารงาน งานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และ โอกาสก้าวหน้าในสายงาน และ 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ องค์กรให้ความสำคัญกับตนเอง ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ และหน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

### 1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2561 ทั้ง 2 ประเภท คือ นายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศตั้งแต่ เรืออากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก (พิเศษ) และนายทหารประทวน ชั้นยศตั้งแต่ จำอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวนทั้งสิ้น 834 คน โดยในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการศึกษา ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ซึ่งผลการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 270 คน

### 1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาเก็บข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผล ตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง กรกฎาคม พ.ศ.2561

## 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะและนิยามศัพท์ปฏิบัติการ

### 1.4.1 นิยามศัพท์เฉพาะ

**ปัจจัยที่มีผล** หมายถึง เหตุที่ทำให้เกิดหรือองค์ประกอบสำคัญ ที่ส่งผลให้มีทัศนคติ ความรู้สึกในการอยากอยู่ร่วมปฏิบัติงานกับองค์กร

**องค์กร** หมายถึง สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง (Office of Donmuang RTAF Base Commander) เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองทัพอากาศ (Royal Thai Air Forces) โดยมี คำย่อว่า สน.ผบ.ดม.

**ข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง** หมายถึง ข้าราชการทหารของสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ซึ่งรับราชการอยู่ ณ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ทั้ง 2 ประเภท คือ นายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน

**นายทหารสัญญาบัตร** หมายถึง ข้าราชการทหารสังกัด สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ซึ่งมีชั้นยศตั้งแต่ เรืออากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก (พิเศษ)

**นายทหารประทวน** หมายถึง ข้าราชการทหารสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ซึ่งมีชั้นยศตั้งแต่ จ่าอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ)

**ชั้นยศ** หมายถึง ข้าราชการทหารสังกัด สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ทั้ง 2 ประเภท คือ นายทหารสัญญาบัตร มีชั้นยศตั้งแต่ เรืออากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก (พิเศษ) และนายทหารประทวน มีชั้นยศตั้งแต่ จ่าอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ)

**ระยะเวลาการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการ เริ่มปฏิบัติงานในสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

#### 1.4.2 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

**ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์** หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความอยากได้ อยากมีที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ บุคคลจะเกิดความต้องการที่แตกต่างกัน โดยความต้องการของมนุษย์จะเริ่มที่ความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนเสมอ แล้วจึงค่อยพัฒนาระดับความต้องการไปสู่ขั้นความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ซึ่งปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วย

1) ความต้องการทางร่างกาย หมายถึง ความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต หมายถึง ความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลัง จากได้รับความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว อยู่ในรูปแบบของความต้องการความปลอดภัยทางจิตใจ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความปลอดภัยในการทำงานและความมั่นคงในองค์กร

3) ความต้องการด้านสังคม/ความรัก หมายถึง ความต้องการทางสังคมเพื่อให้สังคมได้ยอมรับ เพื่อร่วมงานยอมรับ เป็นที่รักของผู้บังคับบัญชา องค์กรมีความสามัคคี

4) ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่อง หมายถึง เมื่อบุคคลได้ทำงานเป็นระยะเวลาหนึ่ง จะเกิดความรู้สึกต้องการให้สังคมได้ยกย่องตนเอง ผลการทำงานที่โดดเด่นจะทำให้ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน องค์กร และยังส่งผลให้องค์กรเกิดความเชื่อมั่นในตัวบุคคล



5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต หมายถึง ความต้องการในระดับสูงสุดของมนุษย์ การที่มนุษย์ได้ร่วมงานกับองค์กร มักจะต้องการความก้าวหน้าในสายงานระดับสูงสุด การทำงานจนประสบความสำเร็จจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในสายงาน

**ปัจจัยด้านลักษณะงาน** หมายถึง ตัวแปรที่ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และ โอกาสก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งตัวแปรดังกล่าวใช้วัดความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

1) อิสระในการทำงาน หมายถึง หมายถึง การได้รับสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงาน โดยอยู่ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบที่องค์กรกำหนด การมีอิสระในการใช้ดุลพินิจในการทำงานและโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์กับงาน

2) มีส่วนในการบริหารงาน หมายถึง องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางด้านนโยบาย เป้าหมายขององค์กร การกำหนดรูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการทำงาน

3) งานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง กระบวนการทำงานที่มีการสานสัมพันธ์กันภายในองค์กร การทำงานที่มีความร่วมมือกันภายในองค์กร และเมื่อประสบข้อขัดข้องในการทำงานสมาชิกในองค์กรพร้อมช่วยเหลือท่านโดยทันที

4) โอกาสก้าวหน้าในสายงาน หมายถึง องค์กรพร้อมสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้า เมื่อบุคลากรได้ใช้ทักษะที่เป็นประโยชน์เพื่อให้งานสำเร็จ บุคลากรจึงคาดหวังในความก้าวหน้าในสายงาน อาจหมายถึงความรวมถึงตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

**ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึก ทักษะของบุคลากรที่ได้รับจากการร่วมทำงานกับองค์กร ประสบการณ์จากการทำงานเป็นตัวแปรที่วัดความก้าวหน้าและความประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ซึ่งผลจากประสบการณ์การทำงานนี้ผู้วิจัยได้ใช้ในการศึกษาถึงความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง มีตัวแปรที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1) องค์กรให้ความสำคัญกับตนเอง หมายถึง การที่องค์กรได้คัดเลือกตัวบุคลากรให้ทำภารกิจหรือปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญให้แก่องค์กร และการทำงานบางชิ้นที่ประสบปัญหาองค์กรสามารถให้คำปรึกษาพร้อมแนะนำขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานได้

2) ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังได้ หมายถึง บุคลากรเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว จะเกิดความรู้สึกสบายใจ เชื่อมั่นว่าตนเองได้ร่วมงานกับองค์กรที่มีความมั่นคง

เมื่อบุคลากรได้รับความเดือดร้อน ไม่ว่าจะจากการทำงานหรือหรือเรื่องส่วนตัว องค์กรพร้อมให้คำปรึกษาและแนะนำได้

3) หน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรได้ร่วมงานอยู่มีระดับความน่าเชื่อถือเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรในระดับเดียวกันหรือในระดับที่สูงกว่า และความภาคภูมิใจของบุคลากรที่ได้ร่วมงานกับองค์กรนี้

**ความผูกพันในองค์กร** หมายถึง บุคลากรสามารถแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กรให้เห็นได้จาก การแสดงออกทางด้านร่างกาย ทางจิตใจ การปฏิบัติงาน โดยการแสดงออกนี้จะสัมพันธ์กับการทำงานที่เกิดความสุขของสมาชิกในองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอันแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบ 3 ประการนี้ใช้ในการศึกษาถึงความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

1) ความเชื่อมั่นอันแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคลากรสามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน หากบรรทัดฐาน ค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคลากรจะเห็นด้วยกับจุดหมายขององค์กร ตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคลากรจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี ความรู้สึกภูมิใจกับความเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยเชื่อว่าองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ เห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอในการใช้ความพยายามเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น

3) ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ เน้นการต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงการที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มรายได้ เงินเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะใดก็ตาม



## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

1.5.2 ได้ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

1.5.3 ได้เสนอวิธีการสำหรับประมวลเป็นแนวทางการพัฒนาส่งเสริมระดับของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง



## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผู้พันในองค์การของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า ทบทวนเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2.8 สมมติฐานการวิจัย
- 2.9 คำอธิบายสมมติฐาน

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์นั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากงานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้อง ในการค้นคว้าข้อมูล พบว่าได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

##### 2.1.1 ความหมายของความต้องการ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้แยกความหมายของคำว่า “ความต้องการ” โดยแบ่งคำออกเป็น 2 คำ คือ คำว่า “ความ” หมายถึง เนื้อความ เกิดความ อาการ และคำว่า “ต้องการ” หมายถึง อยากได้ ใคร่ได้หรือประสงค์ ดังนั้น เมื่อนำคำดังกล่าวมารวมเข้าด้วยกัน จึงมีได้ความหมายว่า

ความอยากได้ หรืออาการที่อยากได้ ซึ่งเมื่อมนุษย์เกิดความต้องการก็จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเกิดสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการนั้น เมื่อความต้องการที่เกิดขึ้นได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นอีก และอาจมีความต้องการในระดับที่สูงเพิ่มขึ้น ทดแทนวนเวียนความต้องการเดิมอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

กิลเมอร์ และเดซี (Gilmer & Deci, 1977, p. 171 อ้างถึงใน สรรยง สุขเพิ่ม, 2556, น. 8) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย รวมทั้งสิ่งอื่น ๆ ด้วย เช่น การยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นเจ้าของ อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ยากที่จะได้รับการตอบสนองจนอิ่มและพอใจทั้ง ๆ ที่ได้รับอยู่แล้ว

เฟรนช์ และเบลล์ (French & Bell, 1961 อ้างถึงใน เดชวดี พสุธาตระกูล, 2557, น. 8) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเองและใช้ความพยายามปฏิบัติงานในองค์การให้ดีที่สุด จึงต้องมี โน้ตส์ที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนา คือ มนุษย์สามารถพัฒนาได้ในด้านส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้คนทำงานร่วมกัน (Collaboration) ตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) วินิจฉัยและแก้ปัญหา (Diagnosing and Solving Problems) และนำไปปฏิบัติ (Implementing Plan)

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534 อ้างถึงใน สรรยง สุขเพิ่ม, 2556, น. 6) กล่าวว่า มนุษย์นั้นเพียรพยายามทุกวิถีทางที่จะให้บรรลุความต้องการที่ละขั้น เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นนั้นก็ลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้น ๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้น อาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไป ความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดลงเมื่อมีความต้องการใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่

ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553 อ้างถึงใน เดชวดี พสุธาตระกูล, 2557, น. 8) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง ความต้องการของคนที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ และเมื่อมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ ทำให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตน ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

มีความเจริญก้าวหน้า มนุษย์ย่อมต้องปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทำให้ตนเองมีศักยภาพ สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า “ความต้องการ” นั้นมีความหมายในลักษณะของ ความรู้สึกของมนุษย์ที่เกิดขึ้น เพื่อต้องการตอบสนองความอยากได้ อยากมีที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะเกิด ความต้องการที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งโดยปกติแล้วความต้องการของมนุษย์จะเกิดขึ้นจากความ ต้องการตอบสนองปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยทางกายภาพก่อน แล้วค่อย ๆ พัฒนาสู่ความต้องการที่ สูงขึ้นตามแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

### 2.1.2 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์ (Maslow, 1943) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจซึ่งเขาเรียกว่า ทฤษฎีลำดับขั้น ของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานการให้ความสำคัญกับมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human Center) โดยการสร้างทฤษฎีที่อยู่บนคุณลักษณะของสิ่งมีชีวิต ในการศึกษาความต้องการ และการจูงใจในระดับของจิตไร้สำนึก (Unconscious Motivations) และความต้องการดังกล่าวมีอาจ พิจารณาแบบแยกส่วนแต่จะต้องพิจารณาจากแรงขับหรือความต้องการอื่น ๆ ทั้งนี้พฤติกรรม สามารถถูกกำหนดได้โดยการจูงใจทั้งในเชิงชีววิทยา วัฒนธรรม และสถานการณ์ ทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการนั้นได้อธิบายถึงมนุษย์ที่มีความต้องการหลายอย่าง ซึ่งสามารถแบ่งออก 5 ลำดับขั้น คือ

- 1) ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs)
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (Safety Needs)
- 3) ความต้องการด้านสังคมและความรัก (Belongingness and Love Needs)
- 4) ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงได้รับการยกย่อง (Esteem Needs)
- 5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการ โดยเริ่มจาก ในขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับการตอบสนองหรือได้รับความพึงพอใจเสียก่อน มนุษย์จึงจะสามารถข้าม ผ่านไปสู่ความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น ๆ ไปตามลำดับ โดยสามารถอธิบายอย่างละเอียดได้ ตามแนวคิดของนอร์วูด (Norwood, 1999) ดังนี้

- 1) ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของ มนุษย์ (Survival Needs) เป็นปัจจัยที่อยู่บนพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดหรือปัจจัย 4 ประการ ได้แก่

อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค รวมถึงความต้องการทางเพศอีกด้วย ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของมนุษย์ยังไม่ได้รับการตอบสนอง มาสโลว์ยังได้อธิบายเพิ่มต่ออีกว่า ผู้ใดก็ตาม ที่ยังอยู่ในสถานะของการขาดความปลอดภัย ขาดการตอบสนองทางด้านการเข้าสังคม และขาดความมีชื่อเสียงแล้ว ผู้นั้นจะมีความต้องการในเรื่องของอาหารมากกว่าสิ่งใด ๆ

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (Safety Needs) คือความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในขั้นที่ 2 นั่นคือความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งกายภาพและด้านจิตใจ ได้แก่ ความต้องการจะอยู่อย่างมั่นคงและปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่สามารถเกิดขึ้นกับร่างกาย อาการเจ็บป่วย และความมั่งคั่งในหน้าที่การงาน มั่งคั่งในทางด้านเศรษฐกิจการเงิน

3) ความต้องการด้านสังคมและความรัก (Belongingness and Love Needs) เมื่อความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในขั้นที่ 3 ได้แก่ ความต้องการเข้ามีส่วนร่วมในกลุ่มในสังคมต่าง ๆ ทั้งจากครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน ความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการมีเพื่อนหรือพวกพ้อง ความต้องการมิตรภาพ ความเป็นเจ้าของและได้รับความรัก

4) ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะต้องการสร้างสถานภาพของตนเองให้สูงเด่น สร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง ความต้องการดีเด่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งได้รับการยกย่องนับถือในสังคม ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถและความสำคัญของบุคคล

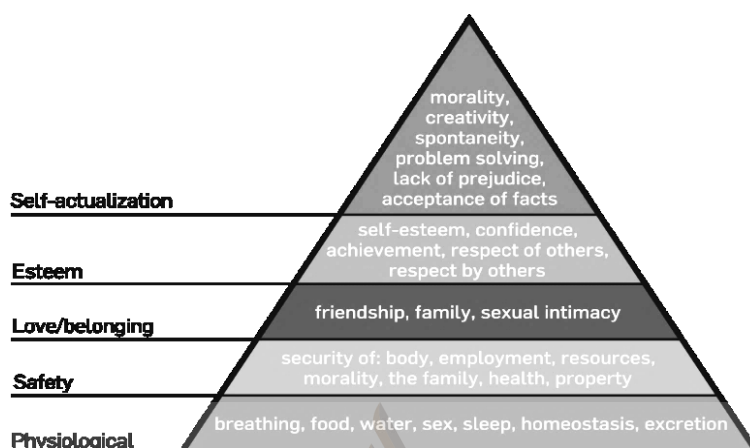
5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการในระดับขั้นที่สูงที่สุดตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ อาจหมายถึงความต้องการความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอดตามแต่ละบุคคล ความมีอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานหรือสายอาชีพ ความต้องการด้านนี้จะมีความต้องการพิเศษของบุคคลที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในแนวทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหวัง ซึ่งไม่ใช่มนุษย์ทุกคนที่จะสามารถไปถึงความต้องการในลำดับขั้นนี้ได้

นอกจากนี้ มาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 49) ยังได้กล่าวเกี่ยวกับความต้องการในลำดับขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยได้ตั้งสมมุติฐานของความต้องการของมนุษย์ไว้อีก 3 ลำดับ ดังนี้

- 1) ความต้องการของมนุษย์นั้น ไม่มีที่สิ้นสุด
- 2) ความต้องการของมนุษย์นั้น จะเรียงจากลำดับขั้นที่ต่ำที่สุด ไปสู่ลำดับขั้นที่สูงที่สุด หากความต้องการในขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้วนั้น ก็จะเกิดความต้องการขั้นที่สูงขึ้น โดยจะเป็นแรงจูงใจหรือแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป
- 3) ความต้องการขั้นที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจหรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป

สามารถกล่าวสรุปได้ว่า ความต้องการใด ๆ ที่มีอิทธิพลในการแสดงพฤติกรรมหรือเกิดแรงจูงใจของมนุษย์ ก็คือความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ระดับขั้นความต้องการที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นนั้น สามารถแสดงให้เห็นว่า มนุษย์นั้นจะมีความต้องการด้านร่างกายก่อนในลำดับแรก ๆ เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วจึงจะเกิดความต้องการทางด้านจิตใจ อีกทั้งระดับขั้นความต้องการของมนุษย์มีการพัฒนาเป็นลำดับขั้น โดยเกิดจากความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการระดับสูง ซึ่งเมื่อมนุษย์มีความต้องการก็จะเกิดแรงจูงใจหรือแรงผลักดันในการตอบสนองความต้องการและเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว จึงจะมีความต้องการในขั้นของการได้รับความปลอดภัย แต่หากบุคคลยังไม่เกิดความรู้สึกว่าได้รับความปลอดภัย จะส่งผลให้ความต้องการด้านอื่น ๆ ที่สูงขึ้นไปไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ดังนั้นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ จึงสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการของมนุษย์ทุกคนนั้น ไม่เท่ากัน มีผลทำให้มนุษย์สามารถก้าวไปสู่ลำดับขั้นความต้องการที่แตกต่างกัน ไม่อาจก้าวไปสู่ลำดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 5 ได้เหมือนกันทุกคน





รูปที่ 2.1 ทฤษฎี 5 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow

ที่มา: Maslow, 1970

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ได้เสนอทฤษฎีทางเลือกของลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์หรือทฤษฎีการถดถอยของความต้องการ หรือเรียกว่าทฤษฎี ERG แอลเดอร์เฟอร์เสนอให้นำลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ซึ่งมาสโลว์เสนอไว้ 5 ระดับนั้นมาปรับปรุงและยุบรวมกันโดยแบ่งออกใหม่เป็น 3 ระดับ คือ

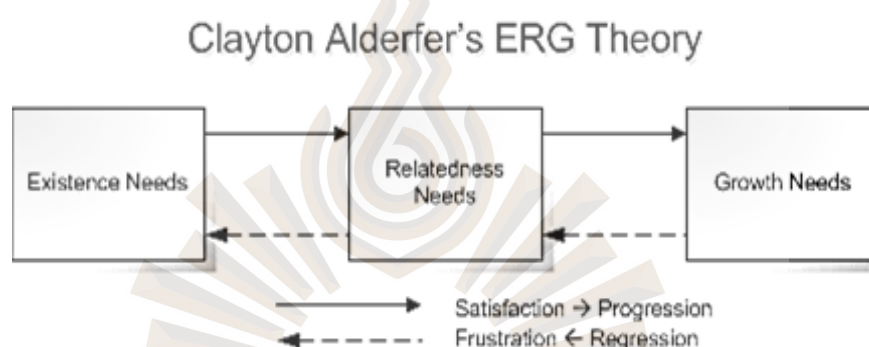
1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) ความต้องการในข้อนี้เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด มีความเป็นรูปธรรมต้องการตอบสนองทางด้านร่างกาย คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความมั่นคง ซึ่งเป็นการนำเอาความต้องการทางกายภาพและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของมาสโลว์มารวมกัน

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หมายถึงความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมของมนุษย์ เป็นการนำเอาความต้องการด้านสังคมและอยากได้รับการยกย่องนับถือตามแนวคิดของมาสโลว์มารวมกัน

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นการรวมเอาความต้องการด้านการสรรเสริญตนเองรวมกับการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเองเข้าด้วยกัน

สรุปได้ว่า สมมติฐานของทฤษฎี ERG นี้กล่าวว่าแรงจูงใจของพฤติกรรมเป็นไปตามลำดับขั้นตามที่มาสโลว์เสนอไว้ แต่ต่างกัน 2 ประการ คือ อาจมีความต้องการมากกว่า 2 ระดับ ได้แก่ อาจทำให้เกิดแรงจูงใจในเวลาเดียวกัน เช่น ความอยากได้เงิน ความอยากได้เพื่อนจูงใจให้ทำงาน

และทฤษฎีที่กลับข้างความเป็นเส้นตรงของลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เพราะมาสโลว์เสนอว่ามนุษย์จะต้องได้รับความพอใจต่อความต้องการในระดับต้น ๆ ก่อนจึงจะก้าวไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้นไป แต่ทฤษฎี ERG เสนอว่า หากมนุษย์ยังมีความไม่พอใจต่อความต้องการในระดับสูง ๆ นั้นอยู่ มนุษย์ก็จะขจัดความต้องการนั้นเสีย และถอยไปยังความต้องการในระดับล่าง ๆ ลงมาได้และพยายามทำให้ความต้องการระดับล่างนี้สำเร็จอีกครั้งหนึ่ง เช่น เมื่อคนทำงานได้เงินจนตัวเองพอใจอยู่ในระดับหนึ่งแล้ว เขาจะต้องการการมีเพื่อน แต่เมื่อเขาเห็นว่าเขาไม่อาจจะมีเพื่อนไปพร้อมกับการได้เงิน เขาก็จะลบเลือนความต้องการอยากมีเพื่อนนั้นเสีย และจะเริ่มจูงใจตนเองด้วยการแสวงหาเงินต่อไป เป็นต้น



รูปที่ 2.2 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

ที่มา: Alderfer, 1972

เฮอรัลด์เบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน จินฉัตรนั สำนวณจิต, 2566, น. 48) เสนอทฤษฎี ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา หรือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Motivator-Hygiene Theory) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย เป็นทฤษฎีที่กระตุ้นให้คนงานขยันทำงาน เป็นผลมาจากการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของมนุษย์ โดยการสำรวจความคิดเห็นของนักบัญชี และวิศวกร จำนวน 200 คน เพื่อสอบถามถึงปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผลการสำรวจพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจและไม่ใช่ตัวจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมักเกี่ยวข้องกับตัวงาน ซึ่งเฮอรัลด์เบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานมักเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายใน (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจให้คนเกิดความชอบและความรักงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้



1.1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อันเนื่องจากการปฏิบัติงาน การรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ผลการทำงานสำเร็จตามเป้าหมายก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในชีวิตการทำงานของมนุษย์

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถของตนไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือ การแสดงออกใด ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งประสบความสำเร็จ การยอมรับนับถือนั้นอาจแฝงอยู่ในตัวแปรความสำเร็จของงานก็ได้

1.3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทายความสามารถ หรือเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียวโดยอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคล รวมถึงปริมาณงานที่ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับเกียรติความไว้วางใจ การมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน โดยปราศจากการตรวจสอบหรือการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม มีโอกาสศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ตัวแปรนี้มีส่วนช่วยกระตุ้นความรู้สึกรักอยากทำงานให้บุคลากรอยากทำงานกับองค์กรต่อไป

2) ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยนี้ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงานมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

2.1) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องถูกกำหนดมาเพื่อใช้ในการบริหารงานขององค์กร การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร รวมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กรที่ถูกกำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรในองค์กรต้องปฏิบัติ

2.2) วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร ความเป็นผู้บังคับบัญชาของหัวหน้ามีส่วนสำคัญในการสร้างขวัญและแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะถ้าหัวหน้ามีภาวะผู้นำในการบริหารงาน ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ส่วนตัวในด้านที่ดี ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกันทั้งองค์การ

2.4) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลในการทำงาน อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสงที่เพียงพอในการทำงาน เสียงต่าง ๆ ที่ไม่ก่อให้เกิดความรำคาญ สภาพอากาศในองค์การ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว สดส่วน ปริมาณงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบต้องเหมาะสม และรวมถึงจำนวนบุคลากรต้องเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสม

2.5) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์การ รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานรวมทั้งองค์การ ความยั่งยืนในอาชีพ รวมถึงความมั่นคงขององค์การ

2.6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน รวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ トラบดีที่บุคลากรยังมีความหวังที่จะก้าวหน้า ย่อมมีกำลังใจที่จะพัฒนาอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน

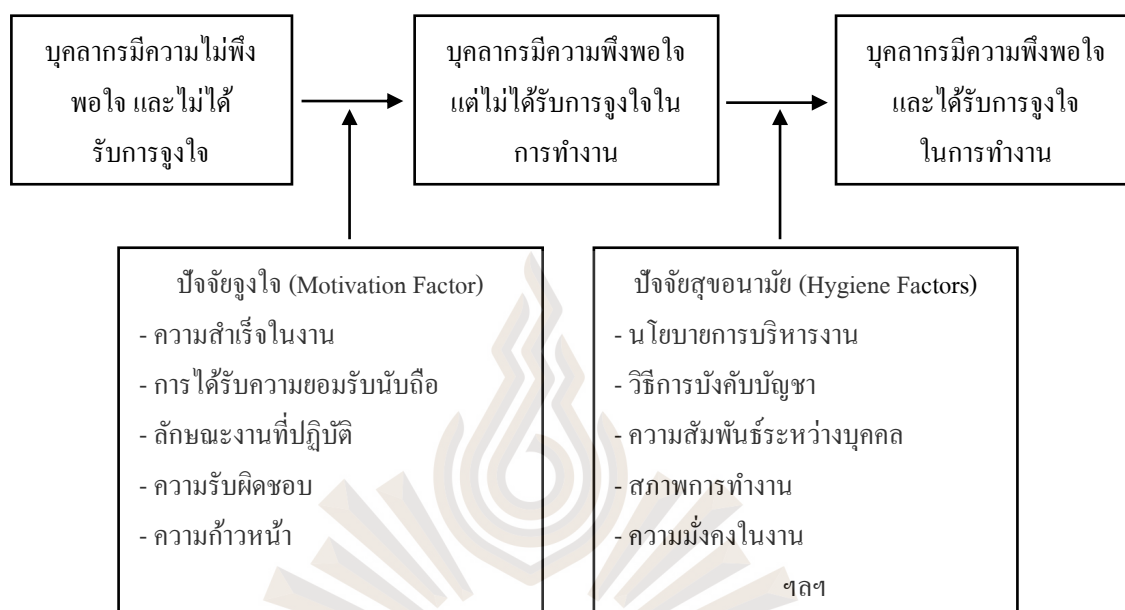
2.7) เงินเดือน (Salary) และค่าตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่ รายได้ประจำ เงินบำเหน็จเงินล่วงเวลา สวัสดิการต่าง ๆ เงินเป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพ และทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตแก่ผู้ครอบครอง

2.8) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนี้เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2.9) สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การถูกโยกย้ายไปทำงานที่ใหม่ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยทางสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์การ สภาพการทำงานโดยทั่วไป มีเพียงปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่จะสร้างความพอใจในการทำงานให้กับ

คนงานได้ ส่วนปัจจัยทางสุขอนามัยไม่สามารถทำให้คนงานพอใจการทำงานได้ แต่หากขาดก็จะทำให้ไม่พอใจในการทำงาน



รูปที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย

ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg

ที่มา: Herzberg, 1959

ริชาร์ด (Richard, 2001 อ้างถึงใน อดิศย์ โทวิทา และธีระดา ภิญ โญ, 2554, น. 10) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ โดยได้จำแนกทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ออกเป็น 2 ส่วนคือ

1) ความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด (Deficiency Needs) ประกอบไปด้วย ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belonging Needs) และความต้องการในการนิยมนับถือในสังคม (Esteem Needs) ตามลำดับ

2) ความต้องการเพื่อการพัฒนาให้เกิดความมั่นคง (Being or Growth Needs) ประกอบไปด้วย ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (Needs to Know and Understand) ความต้องการทางสุนทรียภาพ (Aesthetic Needs) ความต้องการในการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนให้เต็มที่ตามศักยภาพของตน (Self Actualization Needs) ตามลำดับ ซึ่งความต้องการสูงสุดจะเป็นแรงขับที่ผลักดันให้มนุษย์บรรลุถึงขีดความสามารถของตนเองได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น ความต้องการของมนุษย์จึงเกิดขึ้นจากปัจจัยด้านพื้นฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต และการอยู่อาศัยในสังคม และเมื่อมนุษย์ได้รับปัจจัยดังกล่าวแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในปัจจัยที่จะพัฒนาตนเองให้สามารถเพิ่มศักยภาพตามที่มนุษย์เองได้ตั้งความหวังและเป้าหมายไว้

วรูม (Vroom, 1984, pp. 91-103) ได้เสนอทฤษฎีแห่งความคาดหวัง (Expectancy Theory) หรือทฤษฎี V. I. E ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของทฤษฎีแห่งความคาดหวังที่สำคัญ มีด้วยกัน 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) V มาจากคำว่า Valence ซึ่ง หมายถึง ความพึงพอใจ
- 2) I มาจากคำว่า Instrumentality ซึ่งหมายถึง สื่อเครื่องมือ วิธีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ
- 3) E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น ๆ

วรูม กล่าวว่า บุคคล มีความต้องการและมีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้นจึงต้องพยายามกระทำการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วตามที่ตั้งความหวัง หรือคาดหวังเอาไว้ นั่น บุคคลก็จะได้รับความพึงพอใจ และขณะเดียวกันก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ โดยทฤษฎีการคาดหวังของวรูมนั้นมีข้อสังเกตคือ บุคคลใดจะได้รับการจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือให้สำเร็จต่อเป้าหมาย ก็ต่อเมื่อ เชื่อในความสามารถของตนเองว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานจะมีผลในทางดี และผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการหรือพึงปรารถนา ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของวรูมมี 4 ประการ คือ

- 1) ความคาดหวังหรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะความมากน้อยของความเชื่อจะอยู่ในช่วงระหว่าง 0 (ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเลย) และ 1 (มีความแน่ใจว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ)

- 2) ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์ ใดอย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงานเราอาจจะคาดหวังได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่อง โดยผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางบวกผลลัพธ์ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชา จะให้ความพอใจในทางลบ

- 3) ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบ

เนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

4) สื่อกกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและระดับที่สอง ซึ่งตามทัศนะของวรูม นั้น สื่อกกลางหรือความคาดหมายแบบที่สองจะอยู่ภายในช่วง +1.0 ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกกลางจะมีค่าเท่ากับ 0

วรูม ชี้ให้เห็นว่า ความคาดหมายและความพอใจ จะเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังความพยายามหรือแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าหากว่าความพอใจหรือความคาดหมายเท่ากับศูนย์แล้ว แรงจูงใจจะเท่ากับศูนย์ด้วย หากพนักงานคนหนึ่งต้องการเลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างมาก (ความพอใจสูง) แต่ไม่มีความเชื่อว่าเขามีความสามารถหรือทักษะสำหรับการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ (ความคาดหมายต่ำ) หรือถ้าหากว่าพนักงานมีความเชื่อว่า เขาสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ (ความคาดหมายสูง) แต่ผลที่ติดตามมาไม่มีคุณค่าสำหรับเขา (ความพอใจต่ำ) แรงจูงใจของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีน้อยมาก

สรุปได้ว่า การกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งย่อมจะขึ้นอยู่กับ กระบวนการของความคิดดังต่อไปนี้ ซึ่งกระบวนการของความคิดดังกล่าวนี้อาจจะเป็นจิตสำนึกของจิตใต้สำนึกก็ได้ ซึ่งหากผลลัพธ์ระดับที่สองที่แตกต่างกันมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน (ความพอใจ) และผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (ผลการปฏิบัติงานที่ดี) จะนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งหรือการเพิ่มเงินเดือนหรือไม่ (สื่อกกลาง) รวมถึงการใช้กำลังความพยายามจะประสบความสำเร็จทางด้านผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ (ความคาดหมาย)

แมคเคลแลนด (McClelland, 1961, p. 321) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) โดยสรุปว่ามนุษย์เรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม คือ มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ และรับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น



2) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุมสร้างอิทธิพลหรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรมคือแสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้ และสนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น ความต้องการอำนาจมีลักษณะ คือ อำนาจบุคคลและอำนาจสถาบัน และอำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยทำงานร่วมกับคนอื่น

3) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะคือ พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง สนุกสนานกับงานเลี้ยงกิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์ และแสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ โดยที่สัดส่วนของความต้องการนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคน ๆ นั้นได้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ ของแมคเคลแลนด์ ความต้องการของมนุษย์จะพัฒนาตามการเรียนรู้ มี 3 ประเภท คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความผูกพัน โดยแต่ละบุคคลจะมีความต้องการไม่เหมือนกัน คือ

1) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว ชอบเสี่ยงแต่ไม่ชอบพนัน ชอบการวิเคราะห์และประเมิน แสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด

2) บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุมบุคคล เช่นนี้ต้องการเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือผู้อื่น ชอบสอน ชอบแข่งขัน

3) บุคคลที่มีความต้องการความผูกพัน จะพอใจกับการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะเลิกงานต่อต้านโดยกลุ่มสมาชิกของสังคม จะรักษาความต้องการอันดีในสังคม พอใจการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง

จากความหมายและทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่ได้กล่าวมานั้น สามารถกล่าวได้ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นมาจากความต้องการทางด้านกายภาพเพื่อการดำรงชีวิตก่อน จึงพัฒนามาสู่ความต้องการด้านความปลอดภัย และพัฒนาไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม

เนื่องจากมนุษย์นั้นเป็นสัตว์สังคม ชอบอยู่รวมกันเป็นหมู่คณะ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในด้านกันพัฒนาตนเอง การก้าวไปสู่จุดหมายที่มนุษย์นั้นได้ตั้งเป้าหมายหรือคาดหวังไว้ ซึ่งตัวมนุษย์เองก็ไม่สามารถไปสู่เป้าหมายตามที่ตัวเองได้ตั้งไว้ได้ทุกคน แต่ความต้องการของมนุษย์นั้นไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น มนุษย์ก็จะลดความต้องการลง โดยกลับไปหาความต้องการในขั้นต้นนั่นเอง

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ในการศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่ามีนักวิชาการและงานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านลักษณะงาน ไว้ดังนี้

### 2.2.1 ความหมายของลักษณะงาน

แฮคแมน และโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1980 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, น. 15) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน จะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจ และภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน ทำให้การปฏิบัติกรมีประสิทธิภาพสูง และการขาดงาน และการลาออกจากงานต่ำ

มิลตัน (Miltion, 1981) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง ประเด็นของงานที่มีความน่าสนใจ การเปลี่ยนแปลงของงาน การที่บุคคลมีโอกาสที่จะเรียนรู้ในงาน รู้ปริมาณงาน ปัจจัยที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ รวมถึงการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

ชูลท์ซ และชูลท์ซ (Schultz, D. & Schultz, S., 1998) กล่าวว่า คุณลักษณะงานแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะงานเฉพาะอย่าง ที่นำไปสู่ข้อกำหนดทางจิตวิทยา ซึ่งถ้าพนักงานมีความต้องการเจริญเติบโตสูง จะนำไปสู่การเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ

รง ภู่วงไพโรจน์ (2540) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง กลุ่มของคุณสมบัติงานในด้านที่แตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนจากงาน ซึ่งวัดผลเป็นระดับความมาก-น้อย ของด้านต่าง ๆ

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) คุณลักษณะของงาน คือ การรับรู้ถึงลักษณะของงานที่กระทำอยู่ ว่ารูปแบบของงานเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในกระบวนการตัดสินใจ สามารถกำหนดรูปแบบในการปฏิบัติงาน และสามารถรับทราบถึงผลที่เกิดจากกระบวนการทำงาน

พรรณนิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง การทราบถึงรูปแบบของงานที่กระทำอยู่ สามารถพิจารณารูปแบบของงานว่าเป็นที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถหรือไม่ โดยมีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันทำงานและมีการตอบสนอง

สรุปได้ว่า “คุณลักษณะงาน” นั้นหมายถึง งานที่มีรูปแบบเฉพาะด้าน เป็นงานที่เพิ่มสร้างความท้าทายในความรู้ ความสามารถ มีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน ซึ่งอาจมีการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

## 2.2.2 ทฤษฎีคุณลักษณะงาน

แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1980) ได้เสนอทฤษฎีที่ว่าด้วยเรื่องของคุณลักษณะงาน โดยได้สร้างรูปแบบของแบบจำลองคุณลักษณะงานขึ้นมา ซึ่งแบบจำลองคุณลักษณะงานจะแสดงถึงความสัมพันธ์ของจิตใจ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และผลลัพธ์ของงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลคุณลักษณะของงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ การทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหน ซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้น ในทางตรงกันข้าม งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมาก หรือเป็นงานประเภทเดิม ๆ จะเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่ก่อให้เกิดคุณค่าและความสามารถที่เพิ่มขึ้น



2) ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) คือการได้ทำงานจนสิ้นสุดกระบวนการทำงาน ทำงานจนสำเร็จ แทนที่จะได้ทำเพียงบางส่วนหรือบางจุดของกระบวนการทำงานเท่านั้น ปัจจุบันในงานตามสายการผลิตมักพบว่าพนักงานคนหนึ่งจะทำงานในแค่เพียงบางส่วนของกระบวนการทำงานหรือชิ้นงานเท่านั้น

3) ความสำคัญของงาน (Task Significant) คืองานนั้น ๆ มีความสำคัญ และมีคุณค่าแก่ไหน ความสำคัญนั้นอาจเป็นความสำคัญ และมีคุณค่าต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือต่อองค์กร หรือมีค่าต่อชีวิตและทรัพย์สิน หรือต่อสังคมเพียงไร และอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก เช่น งานขับรถโดยสารสาธารณะซึ่งต้องรับผิดชอบชีวิตของผู้โดยสาร โดยที่ความสำคัญของงานนั้นอาจเกิดขึ้นกับภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรก็ได้

4) ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือระดับที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบแก่ไหน ความมีอิสระทางความคิด อิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดตารางงานของตนเอง หรือในการทำงานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

5) ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองหรือไม่ เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ

ปัจจัยของงานทั้ง 5 ด้านนั้น ส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจ มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ และยังสามารถลดปัญหาจากการขาดงานหรือลาออกจากงานได้

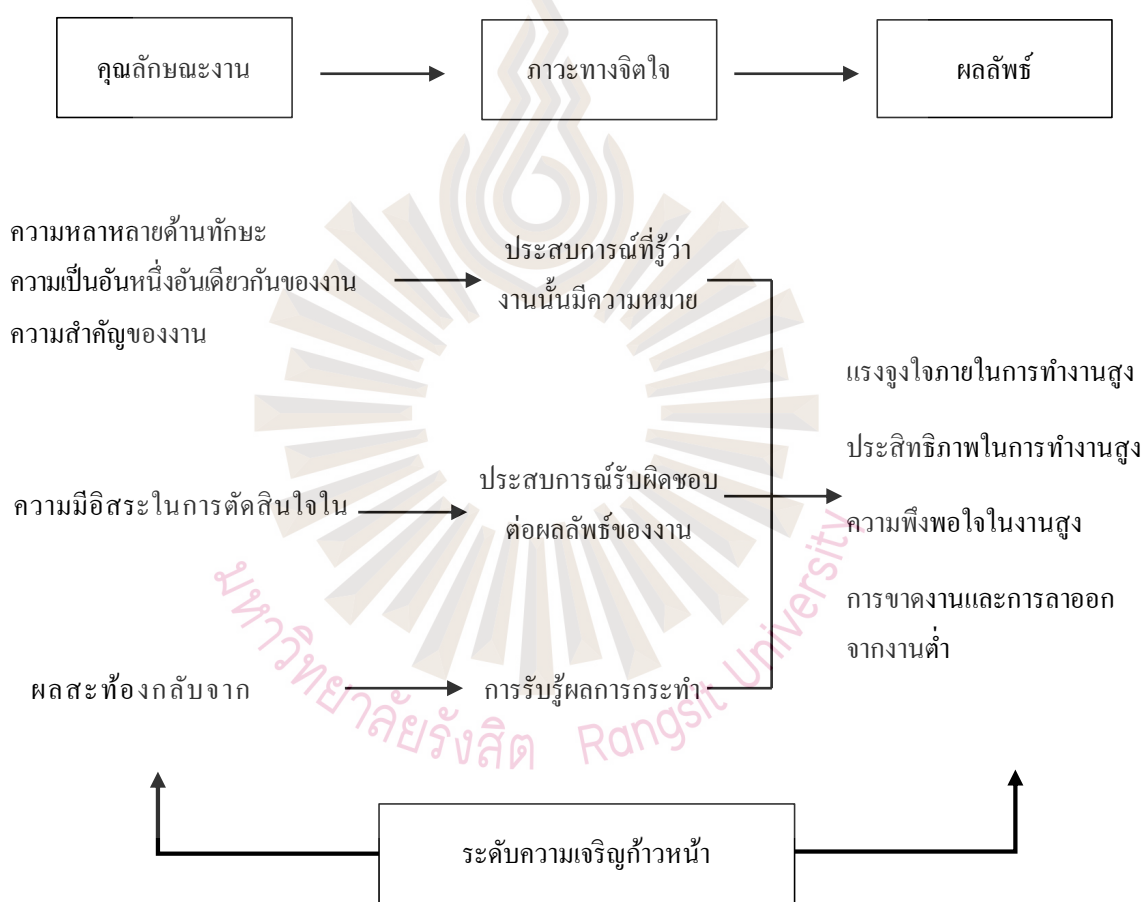
แฮกแมนและ โอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1980) ยังได้เสนอปัจจัย 3 ประการ ที่ส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจ คือ

1) ประสบการณ์รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of Work) คือ การรับรู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมีคุณค่า มีความพิเศษ โดยบุคคลจะรับรู้ว่าการงานที่ตนได้ทำอยู่หรือทำสำเร็จไปนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตามแต่ละทัศนคติของบุคคล

2) ประสบการณ์รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcomes) คือ การรับรู้ว่างานที่ตนเองได้รับผิดชอบ เกิดในผลลัพธ์จากงานของตนเอง บุคคลจะเชื่อมั่นว่าตนนั้นสามารถสร้างผลลัพธ์ที่เป็นผลงานจากความพยายามของตนได้

3) การรู้ผลการกระทำ (Knowledge of Result) การได้รับรู้รับทราบผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ผลสำเร็จของงานจะทำให้ทราบผลสัมฤทธิ์จากงานนั้น ๆ ว่างานที่ตนเองได้ทำงานสำเร็จ เป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่

เมื่อปัจจัยของงานทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจกับบุคคลแล้ว จะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ต่อเนื่องอีก ซึ่งเป็นผลที่ได้จากปัจจัยลักษณะงานรวมเข้ากับภาวะทางจิตใจ คือ เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น การปฏิบัติงานมีคุณภาพมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น รู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ และส่งผลให้พนักงานมีการหยุดงาน การลาออกลดลง



รูปที่ 2.4 แบบจำลองคุณลักษณะงาน

ที่มา: Hackman & Oldham, 1980

กล่าวสรุปได้ว่าทฤษฎีลักษณะงาน ของ แอคแมนและ โอลด์แฮม ได้กำหนดถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วยกัน 5 ด้าน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจที่ทำให้ทราบว่าประสบการณ์จากการทำงาน ผลสำเร็จของการทำงาานั้นมีผลที่จะทำให้นักกเกิดความรู้สึกพึงพอใจใน

งานขึ้น รวมถึงประการสุดท้ายคือผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานยังส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูง เกิดความรักในงานที่ทำ และลดปัญหาการออกจากงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สเตียร์ส (Steers, 1977, pp. 46-56 อ้างถึงใน จินฉัตรณ์ สารวมจิต, 2556, น. 28) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร 4 ประการ คือ

1) งานที่มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดยสมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การเข้าสังคมสมาชิกจึงมีโอกาสแบ่งปันความคิดเห็นระหว่างกัน จึงเกิดความคิดเห็นที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนากระบวนการงาน เมื่อสมาชิกมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น จึงเกิดการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นผู้บริหารองค์กร และเกิดความรู้สึผูกพันต่อองค์กร

2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์กรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ทั้งในส่วนนโยบายและปฏิบัติ ให้อำนาจการตัดสินใจแก่สมาชิกขององค์กร ซึ่งการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีผลให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างสูง

3) งานที่มีความสำคัญ หากสมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้มีส่วนรับผิดชอบในงานที่มีความหมายและความสำคัญขององค์กร จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึผูกพันต่อองค์กรมาก และในทางกลับกันหากสมาชิกรู้สึกว่าตนเองถูกลดอำนาจ บทบาทและความรับผิดชอบลง หรือองค์กรให้ทำงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกก็จะลดลง

4) งานที่มีโอกาสก้าวหน้า ความก้าวหน้าในการทำงานและการประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นตัวแปรที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิกเห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้า จึงเป็นสิ่งที่สมควรและจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มทักษะคติในด้านผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น

จากการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานประกอบไปด้วยกระบวนการทำงานที่มีความอิสระในการทำงาน ไม่ถูกตั้งข้อสังเกตจากผู้บริหารเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก งานมีความท้าทายทักษะความสามารถ การสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม การได้รับผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า ซึ่งปัจจัยลักษณะงานนี้ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์จากการทำงาน พบว่าได้นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ไว้ดังต่อไปนี้

### 2.3.1 ความหมายของประสบการณ์จากการทำงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้แยกความหมายของคำว่า “ประสบการณ์ทำงาน” โดยแบ่งคำออกเป็น 2 คำ คือ คำว่า “ประสบการณ์” หมายถึง ความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา และคำว่า “งาน” หมายถึง สิ่งหรือกิจกรรมที่ทำ ดังนั้น เมื่อนำคำทั้ง 2 คำมารวมเข้าด้วยกัน จึงมีความหมายว่า ความชัดเจนที่เกิดจากภารกิจหรือการกระทำ ซึ่งเมื่อมนุษย์ได้รับประสบการณ์จากการทำงาน ก็จะทำให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองได้ทำอยู่

บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences Organizational Factors) เป็นปัจจัยในด้านความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรของแต่ละคน ที่ได้รับการปฏิบัติงานในองค์กรที่ผ่านมา ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองในด้านต่าง ๆ จากองค์กร ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อองค์กร รู้สึกว่าองค์กรจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และการมีลักษณะของผู้นำในองค์กร

ฮาโลแรน และเบนตัน (Halloran & Benton, 1987, p. 97) ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อยมักจะมีคามพึงพอใจน้อยกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า เหตุจากผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมาก มักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงตามไปด้วย มีความคาดหวังในระดับต่ำ และปรับตัวกับสภาพการณ์ในการทำงานได้ดีขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยมักจะมีคามคาดหวังมาก ซึ่งจะมีการปรับตัวที่น้อยตามด้วย

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529, น. 36-38) ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจต่อใจองค์กร เล็งเห็นถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร องค์กรให้ความสำคัญสมาชิก

ความเชื่อมั่น ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม ซึ่งประสบการณ์การทำงานนั้นส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สุภัทรา เจริญสูงเนิน (2547, น. 21) ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กรในระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร องค์กรได้สร้างปัจจัยขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนมากขึ้นเพียงใด และสมาชิกได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สร้อยตระกูล (ตีวมายานนท์) อรรถมานะ (2542, น. 137) ประสบการณ์การทำงานของบุคคลจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและทางพฤติกรรมของบุคคลตลอดเวลา ช่วยให้บุคคลเกิดความคิด ทักษะต่อการทำงาน

จะเห็นได้ว่าความหมายของประสบการณ์ในการทำงานตามที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ มีลักษณะสอดคล้องกัน ดังนั้นประสบการณ์จากการทำงานสามารถกล่าวสรุปได้ว่าเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรพึงได้รับการเข้าร่วมงานกับองค์กร ซึ่งอยู่ในรูปแบบของการได้รับเกียรติในการบริหารงาน ความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร ทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับการเป็นสมาชิกในองค์กร ซึ่งปัจจัยที่ได้กล่าวมานั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกแทนทั้งสิ้น

### 2.3.2 ทฤษฎีประสบการณ์จากการทำงาน

สเตียร์ส (Steers, 1977, pp. 46-56 อ้างถึงใน จินฉัตรณ์ สารวมจิต, 2556, น. 28) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร 4 ประการ

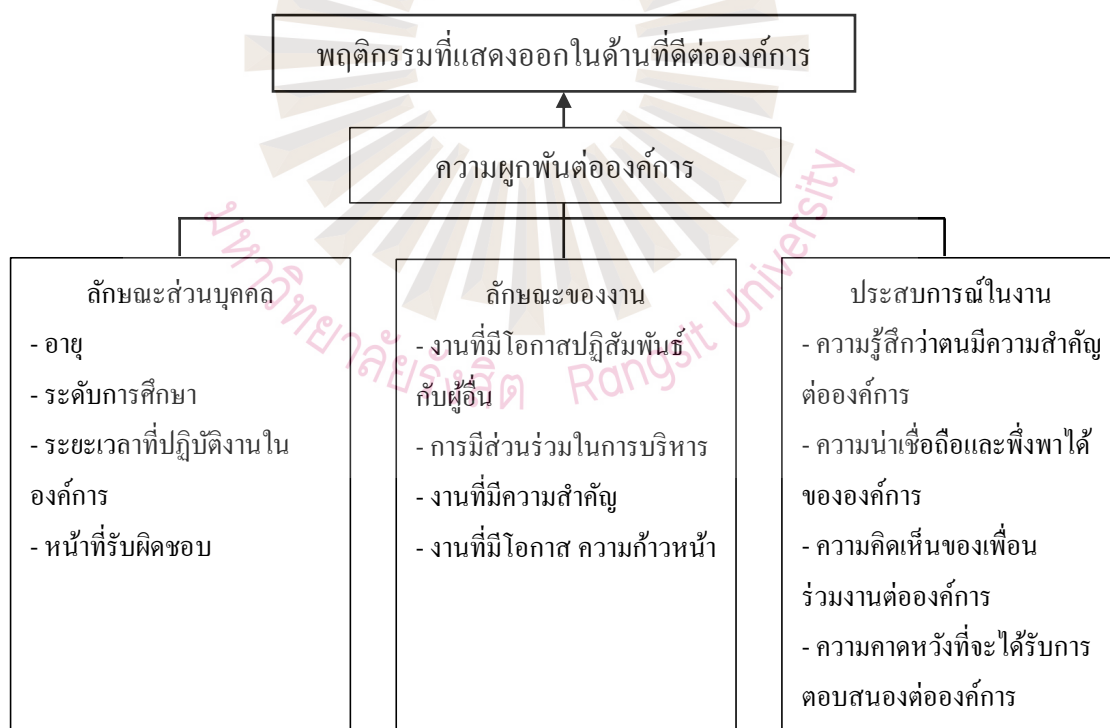
1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร เมื่อได้เข้าเป็นสมาชิกขององค์กร ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับองค์กร สมาชิกจึงมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับสมาชิกขององค์กรด้วยการให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร ให้ตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับทักษะความสามารถ สมาชิกจะรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2) ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กร รู้สึกเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร เมื่อสมาชิกรู้สึกว่า

องค์การเป็นที่พึงพาได้ จะเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ในทางกลับกันหากองค์การไม่อาจทำให้สมาชิกเกิดรู้สึกว่าองค์การไม่มีความมั่นคง อาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมงานกับองค์การ หรืออาจทำให้สมาชิกอยากลาออกหรือโอนย้ายไป

3) ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานต่อองค์การ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์การมีผลทำให้บรรยากาศในองค์การแตกต่างกันออกไปตามความรู้สึกของแต่ละคน ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในองค์การที่ดี องค์การควรทำให้สมาชิกรู้สึกว่าความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานดี ส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกรักและพร้อมที่จะอยู่กับองค์การตลอดไปต่อไป โดยที่ความคิดเห็นของสมาชิกส่วนใหญ่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นของส่วนบุคคล

4) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกทำงาน เมื่อสมาชิกร่วมงานกับองค์การก็คาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม รวมถึงระบบการพิจารณาความดีความชอบตามผลการทำงาน เพราะเมื่อองค์การสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของสมาชิกได้ ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ



รูปที่ 2.5 แบบจำลองประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อปัจจัยความผูกพันในองค์การของ Steers  
ที่มา: Steers, 1977



เมาว์เคย์ พอร์ตเตอร์ และสตีเวิร์ส (Mowday, Porter, & Steers, 1982, pp. 29-31) ได้เสนอปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อถือว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร สมาชิกขององค์กรมีความคิดเห็นที่ดีต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่มีความยุติธรรม และรูปแบบของผู้นำในองค์กร

สตีเวิร์ส และพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1982) พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร มีลักษณะ 4 ประการ

1) ความคาดหวังของสมาชิกที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความคาดหวังให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิก ในด้านส่วนที่เข้าร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว สมาชิกควรได้รับผลประโยชน์หรือผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

2) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความคาดหวังของสมาชิกที่ให้เชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กรว่าจะไม่ดูแล พร้อมช่วยเหลือเมื่อสมาชิกประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเชื่อมั่นในองค์กรสูง องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ส่งผลให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง

3) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองได้รับการเชื่อถือและเชื่อมั่นจากองค์กร การที่สมาชิกรู้สึกถึงผลการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าต่อองค์กร ยังมีความรู้สึกในด้านนี้มาก สมาชิกก็ยิ่งเกิดความรู้สึกว่าผลการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์ในงานของตนเองมีคุณค่า รวมถึงการที่องค์กรสนองความต้องการของสมาชิกด้านความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

สรุปได้ว่า ประสบการณ์จากการทำงานเป็นสิ่งที่บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรที่ตนร่วมงานมีความน่าเชื่อถือเมื่อร่วมงานแล้วเกิดความมั่นคงในอาชีพ บรรยากาศในองค์กรที่มีลักษณะเป็นมิตรระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ระบบค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เมื่อบุคลากรสร้างผลงานซึ่งเป็นที่ประจักษ์ในองค์กรจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงมากขึ้น



## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากเป็นเครื่องมือวัดประสิทธิภาพขององค์กรในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรใดมีระดับความผูกพันในองค์กรสูงก็ย่อมมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในระดับสูง ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและและกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

### 2.4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา ข้อมูลต่าง ๆ พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันในองค์กร” ดังนี้

อุทัย เลหาวิเชียร และวรเดช จันทรร (2531, น. 302) ได้อธิบายความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สมาชิกขององค์กรได้รักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยได้ทุ่มเทเสียสละเวลา กำลังกาย ทักษะความสามารถเพื่อองค์กร ยอมปฏิบัติตามแนวทางแบบแผนและค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

จุฑาทกาญจน์ เลหาหะเดช (2545, น. 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือการแสดงออกที่ภาคภูมิใจต่อองค์กร การแสดงออกทางความรู้สึกและพฤติกรรมในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นและเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นพร้อมทั้งดำรงรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551, น. 105-108) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือทัศนคติที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งบุคลากรมีความพร้อมที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกกับองค์กร และไม่ยากที่จะไปจากองค์กร

ฐิติมา หลักทอง (2557, น. 11) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดี การยอมรับต่อเป้าหมาย ค่านิยม

และวัฒนธรรมองค์กร รู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร พร้อมทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย รวมถึงมีความปรารถนาที่แน่วแน่ในการที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

กรณี กิรติบุตร (2529, น. 95) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจในการรักษาสมาชิกภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป ความเชื่อมั่นอันหนักแน่นและในทางบวกที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีรายละเอียดที่ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยสมาชิกมีความเต็มใจเพื่อสละความสุขของตนเองเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย

เชลดอน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน จินฉัตรนั้ ตำรวมจิต, 2556, น. 13) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความคิดของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมกับองค์กร เกิดจากการที่บุคคลได้พิจารณาถึงการลงทุนของตนเองกับองค์กร อยู่ในรูปแบบของสิ่งที่ได้ร่วมลงทุนในรูปแบบของการปฏิบัติงาน เช่น อายุงาน ความร่วมมือ ระยะเวลาที่ได้อยู่ในองค์กร มีผลทำให้ตนเองเสียโอกาสในการร่วมงานกับองค์กรอื่น หากแต่โอกาสที่สูญเสียไปนั้น ได้ผลตอบแทนกลับคืนมา ในลักษณะของระดับความอาวุโสในสายงาน ระดับตำแหน่งงาน ได้รับการยอมรับได้ค่าตอบแทนสูงขึ้น มีสิทธิต่าง ๆ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปของค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการอื่นที่สมาชิกในองค์กรพึงจะได้รับ ทำให้บุคลากรเกิดทักษะคติผูกพันต่อองค์กรต่างกับผู้ที่ลงทุนกับองค์กรน้อยกว่า เช่น ระยะเวลาร่วมงานในองค์กรน้อยกว่า มีตำแหน่งที่ต่ำกว่า อีกทั้งการมีส่วนร่วมในสังคม ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การร่วมลงทุนกับองค์กรจะไม่ได้รับผลประโยชน์หากสมาชิกในองค์กรขาดตัวแปรดังกล่าว สาเหตุคือ ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกจะค่อย ๆ ลดน้อยลง

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร คือ การได้รับรู้รับทราบถึงความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันของสมาชิกในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีผลต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย

1) ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Identification) การพร้อมเต็มใจที่จะร่วมงาน การที่ตนเองยอมรับและพร้อมปฏิบัติต่อค่านิยม เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร

2) มีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) การมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมที่องค์การกำหนด ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างเต็มขีดความสามารถ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ

3) จงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) การตระหนักถึงสถานภาพความเป็นสมาชิกในองค์การ พร้อมร่วมงานกับองค์การตลอดไป และเป็นความเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

พอร์เตอร์ (Porter, 1974, p. 604) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของสมาชิกต่อองค์การ ประกอบกับการผูกพันของสมาชิก โดยมีลักษณะที่ละเอียดอ่อนต่อองค์การ สมาชิกขององค์การจะแสดงถึงความผูกพันต่อองค์การใน 3 ด้าน ต่อไปนี้

1) การเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นระดับความคิดเห็นและความเชื่อมั่นของบุคลากรที่เชื่อถือ ยอมรับ พร้อมปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อีกทั้งเลื่อมใสและยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติต่อเป้าหมายขององค์การว่ามีความคล้ายกับของตน ผู้ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากจะสามารถพิจารณาได้ว่า การทำงานเป็นแนวทางที่จะสร้างประโยชน์ต่อองค์การ สมาชิกขององค์การในกลุ่มนี้พร้อมที่จะมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์การที่อยู่ในระดับสูง

2) ความพยายามอย่างสูง ในการทำงานเพื่อองค์การ บุคลากรพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและทักษะ ความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนารูปแบบการทำงานเพื่อให้สามารถไปสู่เป้าหมายขององค์การ ถึงแม้จะได้รับผลตอบแทนอย่างไม่คุ้มค่า รวมถึงการสละเวลาความสุขส่วนตัว เพื่อให้องค์การได้ประโยชน์

3) ความปรารถนาอย่างสูง ในการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่ประสงค์จากองค์การ แม้จะมีองค์การอื่นที่ให้ผลตอบแทนในระดับที่สูงมากกว่า ความรู้สึกที่ภาคภูมิใจต่อการเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นสมาชิกในองค์การ กล่าวคือผู้อื่นถึงการเป็นสมาชิกในองค์การ มีความเชื่อและตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์การ

ไครส์แมน (Kreisman, 2002) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกที่อยู่ในจิตสำนึกของบุคลากร สิ่งที่บุคลากรรับรู้ โดยที่องค์การมีส่วนรับผิดชอบ มีหน้าที่ผูกพันร่วมกัน อาจรวมถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกัน ดังนั้นการทำงานหรือการพัฒนาองค์การร่วมกันหรือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งอยู่บนความสัมพันธ์ที่เป็นพื้นฐานของการทำงาน อีกทั้งเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและกลายเป็นทีมงานคุณภาพขององค์การ

เมาว์เคย์, พอร์เตอร์ และสตีลส์ (Mowday, Porter & Steers 1982, p. 27) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกที่พร้อมแสดงออกมา เพื่อให้เห็นถึงความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นมากกว่าปกติ เนื่องจากลักษณะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นนั้น สามารถเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความพร้อมและเต็มใจ ที่จะเสียสละตนเองเพื่อพัฒนาและสรรค์สร้างให้องค์การมีสถานะที่ดีขึ้น

จากความหมายที่นักวิชาการกล่าวมาในข้างต้น ความผูกพันต่อองค์กรนั้น คือ ความรู้สึกของตัวบุคคลที่อยู่ในรูปแบบของความรัก ความจริงใจ การมีส่วนร่วม มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมสร้างคุณค่าให้องค์การ ความรู้สึกดังกล่าวมีผลทำให้บุคคลพร้อมปกป้องและห่วงหาขององค์กร เกิดความพร้อมที่จะร่วมพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ โดยหากเกิดความเหน็ดเหนื่อยก็จะไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก เพราะบุคคลมีเป้าหมายเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการเป็นสมาชิกที่ถาวรกับองค์กรตลอดไป

#### 2.4.2 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546) ได้อธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ในรูปแบบที่มีอิทธิพลและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันนั้นแสดงออกมาในรูปแบบที่สามารถพิจารณาได้อย่างชัดเจน ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนตัว (Personal Factors) หมายถึง ลักษณะของตัวบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ปัจจัยส่วนตัวนี้อาจอยู่ในรูปแบบของคุณสมบัติของบุคคล เช่น เพศ อายุ ระยะเวลาที่ร่วมงานในองค์กร ระดับการศึกษา เป็นต้น

2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Job Factors) หมายถึง รูปแบบงานที่ทำ ขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตน บทบาทที่ตนเองได้รับในการทำงาน งานที่สร้างความรู้สึกรู้สึกให้เกิดความท้าทาย และความพึงพอใจหรือความสุขที่เกิดจากการทำงาน

3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร (Organizational Factors) อยู่ในรูปแบบการกระจายอำนาจภายในองค์กร คือการแบ่ง ถ่ายทอดความสำคัญของงานของคนที่รับผิดชอบในองค์กรให้กับเพื่อนร่วมงาน การที่องค์กรได้กำหนดความชัดเจนของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการทำงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญต่อองค์กร

4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences Organizational Factors) อยู่ในรูปแบบที่เกี่ยวกับความรู้สึกของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ที่ได้เกิดรับรู้ต่อการ

ร่วมงานกับองค์กรในอดีตที่ผ่านมา ความไว้วางใจและเชื่อถือกันของสมาชิกมีให้กับองค์กร การตระหนักในความเป็นสมาชิกขององค์กร ความรู้สึกที่คาดหวังและเชื่อมั่นที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะคติของสมาชิกอื่น ๆ ที่มีต่อองค์กร อาจอยู่ในรูปแบบของการได้รับค่าตอบแทนที่เที่ยงธรรม เป็นต้น

สตีเวิร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1979, pp. 303-304) ได้กำหนดรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ชั้น ประกอบด้วย การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร การมีความผูกพันต่อองค์กร การขาดงานและการลาออก ซึ่งในแต่ละชั้นเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นที่ 1 ของการที่บุคคลเลือกที่จะเข้าเป็นสมาชิกในองค์กร

2) การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่ 2 ของบุคคลที่ได้เลือกตัดสินใจที่จะมีความผูกพันลึกซึ้งกับองค์กร โดยที่ความผูกพันเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งกับเป้าหมายองค์กร มีวัตถุประสงค์การเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจทำงานหนัก เกิดความสำเร็จรวมเข้ากับเป้าหมายองค์กร ความรู้สึกนี้อาจทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะต่างจากความเกี่ยวข้องกับองค์กรหรือการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง การขาดงานและลาออกจะมีค่าในระดับต่ำ ต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กร ทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ผลการปฏิบัติงานก็จะมีระดับต่ำเช่นกันและมีการขาดงาน พร้อมทั้งจะลาออกจากองค์กร

3) การขาดงานและการลาออก (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจในการที่จะอยู่ร่วมงานหรือออกจากองค์กรนั่นเอง

สตีเวิร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, p. 444) กล่าวจำกัดความเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ที่ได้เสนอว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร คือ ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะ ความรู้ ความคาดหวัง ซึ่งหากองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้มากที่สุด บุคคลผู้นั้นจะสามารถร่วมงานกับองค์กรและใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อองค์กร อีกทั้งบุคคลจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร



อัลเลน และไมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ว่าเกิดสภาวะปัจจัยของบุคคลและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีสัมพันธ์ภายในองค์กร ความผูกพันสามารถเกิดขึ้นได้ต้องมาจากความคิดเห็น ทศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านบวก เกิดผลเป็นความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งของแต่ละบุคคล โดยมีความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในการทำงานร่วมกับองค์กร มีความรักและพร้อมทุ่มเท เสียสละให้กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยมิติต่าง ๆ 3 มิติด้วยกันคือ

1) มิติความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลร่วมงานกับองค์กรจนเกิดความรู้สึกที่ผูกพันกับองค์กร ความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมีลักษณะในรูปแบบของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองนั้น เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งการมีบทบาทในการร่วมดำเนินธุรกิจขององค์กร งานที่มีความอิสระ ความสำคัญและความท้าทายของงาน

2) มิติความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันอันเกิดขึ้นจากการคิดที่ไตร่ตรองของบุคคล อันได้แก่ ภาระหน้าที่ ผลตอบแทน ระยะเวลาในการทำงาน ระยะเวลาที่ร่วมงาน รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยมีพื้นฐานในการแสดงออกอยู่ในลักษณะของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องจากการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมการทำงานนี้จะป็นตัววัดว่าบุคคลพร้อมร่วมงานกับองค์กรต่อไป หรือหากกำลังพิจารณาถึงการโยกย้ายขององค์กร

3) มิติความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม บรรทัดฐานทางสังคม ความสัมพันธ์ที่เกิดจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันที่เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกในการตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรและอาจอยู่ในรูปแบบของความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันตามความเชื่อของตนเอง รูปแบบของวัตถุประสงค์และความมุ่งมั่นที่มีทิศทางเดียวกันคือ ต้องการสร้างคุณค่าให้ผลงาน งานที่ออกมาประสบความสำเร็จ โดยที่ความสัมพันธ์ที่มีนั้นก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ ได้แก่

1) ความเชื่อมั่น พนักงานจะมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า เกิดความศรัทธากับองค์กร ยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เมื่อเกิดความเชื่อมั่นขึ้นส่งผลให้พนักงานไม่ยอมไปจากองค์กร เกิดความมั่นใจที่จะร่วมงานกับองค์กร

2) ความเต็มใจ คือความพร้อมเต็มใจที่จะทุ่มเท สละเวลาให้กับการทำงาน เกิดความพร้อมเพื่อทำงานเพื่อองค์กร ภาคภูมิใจสร้างคุณประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มจิตความสามารถ

3) ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร คือมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร เกิดความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ได้รับความรู้สึกถึงการที่องค์กรให้ความสำคัญกับตนเอง เมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจึงส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงมากขึ้น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529, น. 36-38) กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้จำแนกออกเป็น 4 ลักษณะดังนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน รายได้ และระดับการศึกษา เป็นต้น

2) คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขต ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่ เข้าใจในบทบาทของงาน ความพึงพอใจในงาน ความพอใจในตัวหัวหน้างาน และความพอใจจากการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

3) คุณลักษณะเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจขององค์กร ความสำคัญของตำแหน่งงานตนเองต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน มีส่วนรวมในความเป็นเจ้าขององค์กร และการที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กรจึงมีสิทธิได้ร่วมตัดสินใจในนโยบายหรือรูปแบบการบริหารงานขององค์กร

4) ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความไว้วางใจ เชื่อถือต่อองค์กร ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นส่วนหนึ่งต่อองค์กร องค์กรได้ให้ความสำคัญกับสมาชิก ความรู้สึกคาดหวังที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

จากทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร สามารถกล่าวสรุปได้ว่า คือ ตัวแปรและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร เพราะเมื่อสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันก็จะสามารถปฏิบัติงานกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นอาจเป็นปัจจัยทางด้านส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกิดจากผลของการทำงาน ปัจจัยที่เกิดจากประสบการณ์ทำงาน ความรู้สึกในด้านที่ดีต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญ จึงได้หยิบยกปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมาเป็นตัวแปรตามเพื่อใช้ศึกษาความผูกพันของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง



## 2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

### 2.5.1 ประวัติสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง มีทหารฝ่ายสัมพันธมิตรหลายประเทศได้เข้ามาตั้งอยู่ภายในกองทัพอากาศดอนเมือง เพื่อทำการปลดอาวุธทหารญี่ปุ่น และภารกิจอื่น ๆ ในขณะนั้นสภาพจิตใจของประชาชนอยู่ในสภาวะย่ำแย่ เนื่องจากภาวะการล้อมชิพที่ฝืดเคือง จึงเกิดอาชญากรรมประเภทประทุษร้ายต่อทรัพย์สินขึ้นภายในเขตพื้นที่กองทัพอากาศ จึงได้มีการจัดตั้งหน่วยทหารขึ้นหน่วยหนึ่ง ทำหน้าที่ปราบปรามอาชญากรรมประเภทนี้ การจัดหน่วยอยู่ในชั้นทดลองแต่ปรากฏว่าผลการปฏิบัติของทหารหน่วยดังกล่าวได้ผลดี สมความมุ่งหมายของทางราชการ กองทัพอากาศ จึงได้ตั้งหน่วยทหารหน่วยนี้เป็น “กองสารวัตรทหารอากาศ”

ในปี 2491 มีกำลังพลเป็นนายทหารสัญญาบัตร 2 นาย นายทหารชั้นประทวน 12 นาย และให้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อ กองทัพอากาศ จนถึงปี พ.ศ.2492 กองสารวัตรทหารอากาศ ถูกโอนการบังคับบัญชาไปขึ้นกับกองบินภาคที่ 1 และเปลี่ยนชื่อหน่วยเป็น “กองสารวัตรทหาร กองบินภาคที่ 1” กำลังพลประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร 3 นาย นายทหารประทวน 13 นาย และพลทหารสารวัตร 12 นาย การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วย สารวัตรทหาร พ.ศ.2492 ผลการปฏิบัติได้รับผลดี ทางราชการได้มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ เพิ่มขึ้น อาทิเช่น การอารักขานุคคลสำคัญและผู้บังคับบัญชาชั้นสูง การควบคุมการลำเลียงอาวุธยุทโธปกรณ์ จนถึงปี พ.ศ.2494 ทางราชการได้ยุบกองบินภาคที่ 1 แล้วจัดตั้ง “สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง” ขึ้น โดยเอาทหารสารวัตร กองบินภาคที่ 1 ไปขึ้นการบังคับบัญชาของ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง จึงถึงปี พ.ศ.2498 ได้มีคำสั่ง กระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 14/3863 ลง 1 มกราคม 2498 เรื่อง ให้ใช้ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยกำหนดกำลังเจ้าหน้าที่กองทัพอากาศในเวลาปกติ พ.ศ.2498 ให้สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมอากาศโยธิน

เมื่อ พ.ศ.2505 ทางราชการได้ปรับปรุงการจัดส่วนราชการกองทัพอากาศอีกครั้ง โดยออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2505 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 ส.ค.2505 โดยให้สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมืองเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ มีหน้าที่เกี่ยวกับการสารวัตรทหาร ตรวจตราควบคุมเจ้าหน้าที่ของกองทัพอากาศให้อยู่ในระเบียบวินัยทหาร รักษาความ

สงบและป้องกันสถานที่ราชการของกองทัพอากาศ จัดและดำเนินงานเกี่ยวกับการดับเพลิง การเติมเชื้อเพลิงและหล่อลื่นอากาศยานของส่วนกลาง การกู้อากาศยานที่ประสบอุบัติเหตุ การศูรียางค์ และการเรือ่นจำทหารอากาศ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 79 ตอนที่ 69 หน้า 806-815 ลง 31 ก.ค.2505 นับได้ว่า สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมืองเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ และถือเอาวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2498 เป็นวันสถาปนาหน่วยตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา (สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง, 2561)

### 2.5.2 วิสัยทัศน์ของสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

เป็นองค์กรนำที่เชี่ยวชาญด้านการสารวัตรทหาร การรักษาความปลอดภัยเป็นเลิศ เทิดทูนสถาบัน พร้อมบริการประชาชน (สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง, 2559)

### 2.5.3 ภารกิจของสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองทัพอากาศ ในส่วนกิจการพิเศษ มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนวยการ ประสานงาน ติดตาม กำกับ การพัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการสารวัตรทหาร การรักษาความสงบเรียบร้อย การผ่านเข้าและออกภายในพื้นที่ของกองทัพอากาศและพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย และการพักอาศัย กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิชาการด้านสารวัตรทหาร มีผู้บังคับทหารอากาศดอนเมืองเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (ราชกิจจานุเบกษา, 2552)

สรุปโดยรวม สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับกิจการด้านสารวัตรทหารอากาศ และการรักษาความปลอดภัยพื้นที่ของกองทัพอากาศและพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย

### 2.5.4 ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ

วางแผนการปฏิบัติด้านสารวัตรทหารให้พร้อมตอบสนองการปฏิบัติภารกิจในขอบเขตเกี่ยวกับ การใช้กำลังตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ แผนการใช้กำลังทางอากาศ และการปฏิบัติการใช้กำลังกองทัพอากาศตามแผนปฏิบัติราชการ

ดำเนินการเกี่ยวกับ การจัดทำแผนงาน โครงการ งบประมาณด้านสารวัตรทหาร ตรวจตรา ตักเตือน แนะนำบุคคลในสังกัดกองทัพอากาศให้ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทหาร ติดตามจับกุมทหารขาดหนีราชการ สืบสวนสอบสวนคดีที่อยู่ในอำนาจศาลทหารตามที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบพฤติกรรมบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงาน การผ่านเข้าออกในเขตกองทัพอากาศ ดำเนินการด้านเรือนจำทหารและสถานที่คุมขังทหารอากาศ

ประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานภายในและภายนอกกองทัพอากาศเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจพิเศษในฐานะหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนกำลังทหารสารวัตรทหารอากาศให้หน่วยราชการสนาม และหน่วยต่าง ๆ ในกระทรวงกลาโหม การป้องกันยาเสพติดในพื้นที่ของกองทัพอากาศ

บริหารจัดการในฐานะหัวหน้าสายวิชาการด้านสารวัตรทหารเกี่ยวกับการจัดการความรู้ การบริหารการฝึกและศึกษา และการบริหารกำลังพลเหล่าทหารสารวัตร (สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง, 2552)

#### 2.5.5 การจัดส่วนราชการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง แบ่งส่วนราชการออกเป็น (สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง, 2552)

กองบังคับการ เป็นที่บริหารจัดการและปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง รวมทั้งอำนวยความสะดวก ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ และดำเนินการให้เป็นไปตามภารกิจ

แผนกการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงิน การรับจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และหลักฐานประกอบบัญชี ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีหัวหน้านายทหารการเงิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กรมทหารสารวัตรทหารอากาศ มีหน้าที่ ตรวจตรา ตักเตือน แนะนำบุคคลในสังกัดกองทัพอากาศให้ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทหาร การอารักขาบุคคลสำคัญ การรักษาการณ์ การจรรจร ตรวจตราการผ่านเข้าออก การติดตามจับกุมทหารขาดหนีราชการและผู้ที่หลบหนีที่คุมขัง การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา ซึ่งอยู่ในอำนาจศาลทหาร การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่กองทัพอากาศและพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย มีผู้บังคับการกรมทหารสารวัตรทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

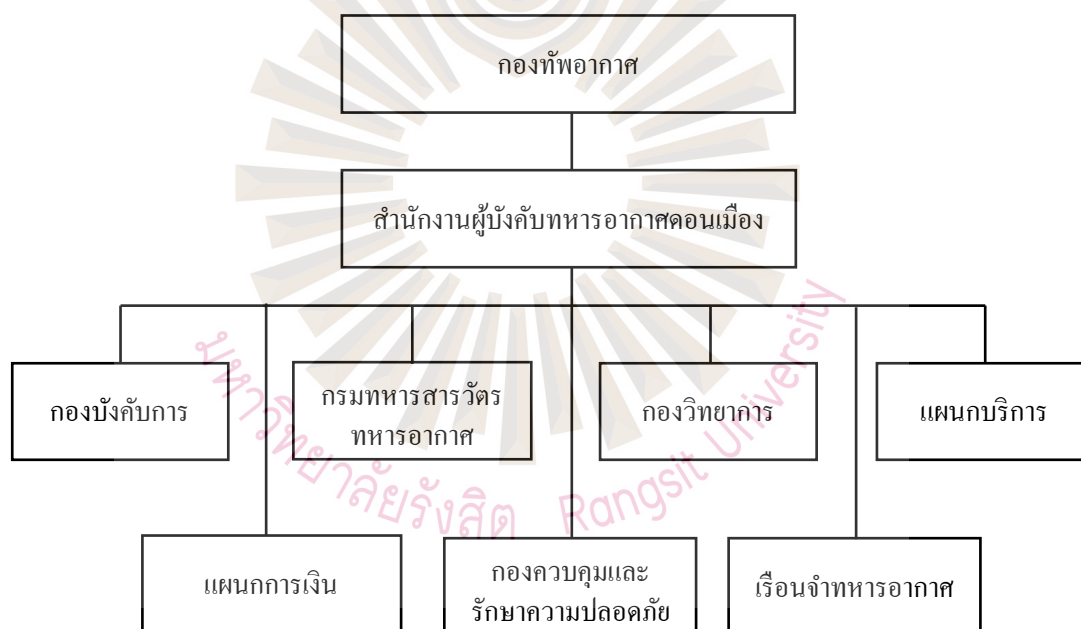
กองควบคุมและรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่ ตรวจสอบพฤติกรรมบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองทัพอากาศ การออกบัตรผ่านอนุญาตเข้า ออกกองทัพอากาศของบุคคล

และยานพาหนะ ควบคุมการพักอาศัยของข้าราชการและครอบครัวที่พักอาศัยในบ้านพักของทางราชการ มีหัวหน้ากอง ควบคุมและรักษาความปลอดภัย เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กองวิทยากร มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการค้นคว้า รวบรวมข้อมูลข่าวสาร กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์การเผยแพร่วิทยากร กับมีหน้าที่จัดการความรู้ บริหารกำลังพล และตรวจตราในสายวิทยากรเหล่าทหารสารวัตร มีหัวหน้ากอง กองวิทยากร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

เรือนจำทหารอากาศ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับเรือนจำทหารและสถานที่คุมขังทหารอากาศ การฝึกอาชีพและฟื้นฟูจิตใจให้กับผู้ต้องขัง มีผู้บังคับเรือนจำทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

แผนกบริการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจให้กับหน่วยภายในของสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง มีหัวหน้าแผนกบริการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ



รูปที่ 2.6 การจัดส่วนราชการของสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ที่มา: สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง, 2552

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

กัณฑ์ทัย ศรี โท (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านความเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ชวาพร เป็นกล (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ตามลำดับ ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

วินิจ จิตสวา (2558) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวน สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวน สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยอยู่ในระดับสูง อายุ อายุราชการ และสังกัด ไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ( $r = .748, p < .01$ )

จิตติมา หลักทอง (2557) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

กุลธนิศา ผลเวช (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สถาบันไทย-เยอรมัน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบัน ไทย-เยอรมัน มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันไทย-เยอรมัน พบว่า เพศ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน และปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบัน ไทย-เยอรมัน ส่วนอายุระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน

จิณฉัตรณี ส้ารวมจิต (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารสังกัด สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของข้าราชการทหาร สังกัด สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้ประจำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การสมรสมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมพบว่า มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่



ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์กรและการกระจายอำนาจในองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน

มูจรินทร์ บุรินอก (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อู ซู อี อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านปัจจัยส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันเป็นรายข้อ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ เป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง ( $r = 0.22-0.60$ )

## 2.6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Unal (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ โดยศึกษากับพนักงานบริษัท เมืองอิสตันบูล ประเทศตุรกี จำนวน 800 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ร้อยละ 8 และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ร้อยละ 17.7 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ร้อยละ 2 และพฤติกรรมการมอดทนอดกลั้น ร้อยละ 8.6



Dehaghi (2012) ศึกษาความสุขซึ่งเป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการโดยศึกษากับผู้จัดการในมหาวิทยาลัย อาซาดีอิสลาม ประเทศอิหร่าน จำนวน 259 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของผู้จัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข ( $r = .13, p < .05$ )

Top, Tarcan, Tekingunduz & Hikmet (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงพยาบาลตุรกี ผลการวิจัยพบว่า ความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในงานก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญสำหรับความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด

Chun, Shin, Choi & Kim (2011) ศึกษาจริยธรรมในองค์กร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานทางการเงินขององค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ โดยศึกษากับพนักงานบริษัทชาวเกาหลี จำนวน 3,821 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2 รูปแบบ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลโดยตรงต่อบุคคลในองค์กร (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individual, OCB-I) ( $\beta = .72, p < .001$ ) และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลโดยตรงต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Organization, OCB-O) ( $\beta = .77, p < .001$ )

Field & Buitendach (2011) ได้ศึกษาความสุขความยึดมั่นผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน ในสถาบันการศึกษาระดับตติยภูมิของแอฟริกาใต้ โดยศึกษากับพนักงานสายสนับสนุนที่ทำงานในมหาวิทยาลัยควาซูลู-เนทอล ในแอฟริกาใต้ จำนวน 123 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขด้านความเป็นอยู่ที่ดี ( $r = .331, p < .01$ ) และด้านความพึงพอใจในชีวิต ( $r = .224, p < .05$ )

Yew (2008) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรแบบผูกพันด้วยความรู้สึก กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจท่องเที่ยวแห่งรัฐสลาวัค ประเทศมาเลเซีย จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน คืองานที่สนใจ ความมั่นคงในการจ้างงานและโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างกว้างขวาง เงินเดือน/ค่าตอบแทน และการ

บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน และอายุของลูกจ้างไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ศึกษาแหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment) มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบแบบจำลองของแหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงพยาบาล 382 คน วิศวกรและนักบัญชีรวม 119 คน พบว่าในทั้งสองกลุ่มตัวอย่างนี้ปัจจัยส่วนบุคคลและประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความตั้งใจและปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการมาทำงานของวิศวกรและนักบัญชี ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการลาออกของพนักงานในโรงพยาบาลและความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับผลของการทำงาน



## 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับ ทหารอากาศดอนเมือง ผู้วิจัยนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้



รูปที่ 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย  
ที่มา: ผู้วิจัย

## 2.8 สมมติฐานของการวิจัย

2.8.1 ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

2.8.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

2.8.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

2.8.4 ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

## 2.9 คำอธิบายสมมติฐาน

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถนำมากำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ความหมาย ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วย ความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต ความต้องการด้านสังคม/ความรัก ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต เมื่อข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ได้รับการตอบสนองปัจจัยความต้องการของมนุษย์มากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

เหตุผลสนับสนุน แนวคิดทฤษฎีของลำดับขั้นความต้องการของ มาสโล (Maslow, 1943) มีด้วยกัน 5 ขั้น คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต ความต้องการด้านสังคม/ความรัก ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต โดยจะเรียงลำดับจากต่ำความต้องการขั้นพื้นฐานไปถึงความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นขั้นสูงสุดตามทฤษฎี ซึ่งเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองด้านความต้องการแล้ว ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยวันเพ็ญ จามรวงศ์ (2547) ศึกษาลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow กับพฤติกรรมการให้บริการ

ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้บริการของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ความหมาย รูปแบบของงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ตามการที่ได้รับมอบหมายต่อหน้าที่ อย่างมีความรับผิดชอบและพึงกระทำตามความถูกต้อง อย่างชัดเจน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และ โอกาสก้าวหน้าในสายงาน

เหตุผลสนับสนุน Buchanan (1974) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (Job Factors) ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุจรินทร์ บุรินอก (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตรีศึกษา บริษัท อู ซู อี อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) พบว่า ระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะงาน ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความคิดเห็น เกี่ยวกับลักษณะงานกับความผูกพัน เป็นรายชื่อ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ความหมาย สิ่งที่เคยพึงเคยกระทำและได้รับการฝึกฝนบ่อย ๆ ในการปฏิบัติ จนเกิดความเข้าใจในสิ่งที่ทำและทำให้เกิดความชำนาญในด้านใดด้านหนึ่งตามศักยภาพของผู้ปฏิบัติ

เหตุผลสนับสนุน การศึกษาของ Steer (1977) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรกล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงาน คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติมา หลีกทอง (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตซ์ชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ทำงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรู้และความสามารถเมื่อสะสม

ประสบการณ์ได้มาก การยอมรับเพิ่มมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานย่อมเพิ่มสูงความผูกพันต่อ  
องค์กรย่อมสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย





## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 รูปแบบการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง” ใช้รูปแบบของการศึกษาวิจัยเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Study) ในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบวัดผลครั้งเดียว (One-Shot Case Study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.2.1 ประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ในปี พ.ศ.2561 ทั้ง 2 ประเภท คือ นายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศตั้งแต่ เรืออากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก

(พิเศษ) และนายทหารประทวน ชั้นยศตั้งแต่ จ่าอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) จำนวนทั้งสิ้น 834 คน แบ่งออกเป็นดังนี้

นายทหารชั้นสัญญาบัตร	จำนวน	163	คน
นายทหารชั้นประทวน	จำนวน	671	คน

ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการศึกษา ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ซึ่งผลการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวนทั้งสิ้น 270 คน โดยจำนวนประชากรของข้าราชการทหารสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ปี พ.ศ.2561 แยกตามหน่วยขึ้นตรง มีรายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง พ.ศ.2561 แยกตามหน่วยขึ้นตรง

รายชื่อหน่วยขึ้นตรง สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	อัตราบรรจุจริง		
	นายทหาร สัญญาบัตร	นายทหาร ประทวน	รวม
กองบังคับการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	72	57	129
กรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	51	471	522
กองวิทยากร สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	8	15	23
กองควบคุมและรักษาความปลอดภัย สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	17	30	47
แผนกบริการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	5	39	44
แผนกการเงิน สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	2	7	9
เรือนจำทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	8	52	60
รวม	163	671	834

### 3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการศึกษา โดยดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้สูตรการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 โดยมีสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

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

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดหรือจำนวนของประชากรในการศึกษา

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{834}{1 + 834(0.05)^2} \\ &= 270 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 270 คน

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนของชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) สามารถแสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้การคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$mn = \frac{n \times N_n}{N}$$

เมื่อ mn = จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นยศ

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (270 คน)

$N_n$  = จำนวนประชากรของแต่ละชั้นยศ

N = จำนวนประชากรทั้งหมด (834 คน)

จำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่ม =  $\frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

ตารางที่ 3.2 การสุ่มตัวอย่างของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง พ.ศ.2561

ประเภทข้าราชการ	จำนวนประชากรทั้งหมด	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
นายทหารสัญญาบัตร	163	52
นายทหารประทวน	671	218
รวม	834	270

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

#### 3.3.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลจาก หนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามที่ใช้ครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง เป็นการสอบถามเกี่ยวกับ

1) ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการความมั่นคง/ปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม/ความรัก ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

2) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ อิสระในการทำงาน มีส่วนในการบริหารงาน งานที่ติดต่อด้านสัมพันธ์กับผู้อื่น และโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

3) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ องค์กรให้ความสำคัญกับตนเอง ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ และหน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ได้แก่ ความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale

แบบสอบถามส่วนที่ 2-3 เป็นแบบมาตราส่วนกำหนดค่าเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จากนั้นใช้เกณฑ์การวัดค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550, น. 282)

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินค่า ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง มีอยู่ 5 ระดับ สามารถกำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{ระดับ} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ระดับ} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{ระดับ} = 0.80$$

เกณฑ์การประเมินค่า สามารถกำหนดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เพื่อพิจารณาการแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการสร้างความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

### 3.3.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

3.3.2.1 สร้างแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ สมมติฐาน กรอบแนวคิดของการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และ ความครอบคลุมของเนื้อหาของการวิจัย

3.3.2.2 ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่า IOC ผู้วิจัยได้นำ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรง เพื่อหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์การ ตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

- +1 หมายความว่า แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายความว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 หมายความว่า แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  = คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญของ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งตั้งไว้ที่ 0.05 ดังนั้น แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ได้จริง

3.3.2.3 การทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการนำ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการทหารอากาศหน่วยงานอื่น เพื่อวิเคราะห์คำนวณหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทาง สถิติ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นมีค่ามาตรฐาน เท่ากับ 0.932 ซึ่งอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ คือมากกว่า 0.70 (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550, น. 232)



### 3.4 วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 แหล่งปฐมภูมิ (Primary Data) คือการเก็บข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการนำแบบสอบถามไปสอบถามข้าราชการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง จำนวน 270 ชุด โดยวิธีเลือกตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต เข้าทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

3.4.1.2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากข้าราชการสังกัดสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

3.4.1.3 นำแบบสอบถามส่งให้โดยตรงกับกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ ขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามและทำการตรวจสอบ พร้อมทั้งแยกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ดำเนินการต่อไป

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ ตำรา งานวิจัย บทความ เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมทั้งค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัส และทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้อง หลังจากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนมาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง เป็นการสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์

ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลด้านระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ได้แก่ ความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการสร้างความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้ในการสรุปบรรยายซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายถึงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร และข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

#### 3.6.2 สถิติอนุมาน (Inference Statistics)

ใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่กำหนดไว้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปรตัวเดียว กับตัวแปรหลายตัว ซึ่งในที่นี้คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ประกอบด้วย ความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ของ

องค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อสร้างสมการทำนายที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีรูปแบบของสมการ ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

Y	=	ตัวแปรตาม (ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง)
X	=	ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
X <sub>1</sub>	=	ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์
X <sub>2</sub>	=	ปัจจัยด้านลักษณะงาน
X <sub>3</sub>	=	ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน
K	=	จำนวนตัวแปรอิสระ
a	=	Constant ความคงที่ของตัวแปร
S.E.	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
b	=	Beta ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ในแบบคะแนนดิบ
$\beta$	=	Beta ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ในแบบคะแนนมาตรฐาน
Sig.	=	ระดับนัยสำคัญของแต่ละตัวแปร
R <sup>2</sup>	=	ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์สมการ
T	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของสมการแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยการพิจารณาจากค่า Pearson ไม่เกิน .85

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาถึง 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง และ 3) เพื่อเสนอวิธีการส่งเสริมระดับของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง จำนวน 207 ชุด ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n คือ จำนวนตัวอย่าง

$\bar{X}$  คือ ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

\* คือ ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Sig. คือ ค่าสถิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ทำนปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้จำนวน และร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 4.1 ถึงตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	201	74.4
หญิง	69	25.6
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 และเพศหญิง 69 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	111	41.1
31 – 40 ปี	73	27.0
41 – 50 ปี	38	14.1
51 – 60 ปี	48	17.8
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาคืออายุ 31 – 40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมปลาย/ปวช.	100	37.0
ปวส./อนุปริญญา	40	14.8
ปริญญาตรี	124	45.9
ปริญญาโท	5	1.9
อื่น ๆ	1	4
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาคือระดับมัธยมปลาย/ปวช. จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 และระดับ ปวส./อนุปริญญา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
กองบังคับการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	75	27.8
กรมทหารสรรพาวุธทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	121	44.8
กองวิทยากร สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	2	0.7
กองควบคุมและรักษาความปลอดภัย สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	14	5.2
แผนกบริการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	20	7.4
แผนกการเงิน สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	18	6.7
เรือนจำทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	13	4.8
อื่น ๆ	7	2.6
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>



จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่กรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือ กองบังคับการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และ แผนกบริการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
จ่าอากาศตรี – จ่าอากาศเอก	111	41.1
พันจ่าอากาศตรี – พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ)	97	35.9
เรืออากาศตรี – เรืออากาศเอก	41	15.2
นาวาอากาศตรี – นาวาอากาศเอก	21	7.8
นาวาอากาศเอก (พิเศษ)	-	-
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีชั้นยศจ่าอากาศตรี – จ่าอากาศเอก มากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาชั้นยศพันจ่าอากาศตรี – พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 และชั้นยศเรืออากาศตรี – เรืออากาศเอก จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 ปี	96	35.6
6 – 10 ปี	43	15.9
11 – 15 ปี	30	11.1
16 – 20 ปี	17	6.3
21 – 29 ปี	35	13.0
30 ปี ขึ้นไป	49	18.1
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาคือ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และ 6 - 10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	12	4.4
10,001 – 15,000 บาท	102	37.8
15,001 – 20,000 บาท	43	15.9
20,001 – 30,000 บาท	60	22.2
30,001 – 40,000 บาท	36	13.3
40,001 บาทขึ้นไป	17	6.3
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาคือ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ในงานวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วย ความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต ความต้องการด้านสังคม/ความรัก ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย อิสระในการทำงาน มีส่วนในการบริหารงาน งานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ประกอบด้วย องค์การให้ความสำคัญกับตนเอง ความรู้ที่ก่อองค์กรสามารถฟังฟังได้ และหน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นอันตรภาคชั้น 5 ระดับ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 4.8 ถึงตาราง 4.10 ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์

ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์	$\bar{X}$	SD	ระดับ	n = 270
				อันดับ
1. สวัสดิการจากหน่วยงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.28	0.96	ปานกลาง	9
2. ค่าตอบแทนโดยรวมที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.12	0.97	ปานกลาง	10
3. ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน	4.12	0.78	มาก	5
4. ท่านเชื่อว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	4.27	0.84	มากที่สุด	2
5. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.67	มาก	4
6. บุคลากรในหน่วยงาน มีความสามัคคี ไม่แบ่งแยกพวกพ้อง	3.69	0.97	มาก	8
7. หน่วยงานเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่านในการมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้ท่านปฏิบัติงาน	4.04	0.72	มาก	6
8. หน่วยงานให้ความสำคัญและชมเชยท่านต่อผลสำเร็จในงานของท่านเสมอ	3.70	0.79	มาก	7

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ (ต่อ)

<b>n = 270</b>				
ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
9. ท่านรู้สึกพอใจที่ทำงานจนประสบความสำเร็จ	4.17	0.75	มาก	3
10. ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.32	0.72	มากที่สุด	1
รวม	3.89	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.32 (S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ท่านเชื่อว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D. = 0.84) และท่านรู้สึกพอใจที่ทำงานจนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.75) โดยแต่ละรายข้อมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 0.72-0.97 ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ปัจจัยด้านลักษณะงาน

<b>n = 270</b>				
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.80	0.93	มาก	5
2. หน่วยงานท่านมี กฎ ระเบียบ ที่ให้อิสระในการทำงาน	3.68	1.00	มาก	8
3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.72	0.89	มาก	7

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ปัจจัยด้านลักษณะงาน (ต่อ)

n = 270				
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
4. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.78	มากที่สุด	1
5. ภายในหน่วยงานของท่าน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.10	0.88	มาก	3
6. เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือกับท่าน เมื่อท่านร้องขอ	4.11	0.80	มาก	2
7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถและสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.90	0.89	มาก	4
8. ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.77	0.96	มาก	6
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.25 (S.D. = 0.78) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือกับท่านเมื่อท่านร้องขอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D. = 0.80) และภายในหน่วยงานของท่าน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.88) โดยแต่ละรายข้อมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 0.78-1.00 ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

n = 270				
ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเสมอเมื่อต้องการคำปรึกษาจากหน่วยงาน	3.97	0.85	มาก	4
2. ท่านได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนจากหน่วยงาน เพื่อทำภารกิจที่สำคัญต่อองค์กร	3.64	0.87	มาก	6
3. ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคง และมีความเชื่อมั่นที่ได้เป็นสมาชิกหรือปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานนี้	4.01	0.86	มาก	3
4. หน่วยงานสามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน	3.82	0.89	มาก	5
5. หน่วยงานของท่านได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่น ๆ ในระดับเดียวกันหรือระดับที่สูงกว่า	4.07	0.79	มาก	2
6. ท่านภาคภูมิใจและสามารถบอกกับผู้อื่นได้อย่างภาคภูมิใจว่า ท่านรับราชการในหน่วยงานนี้	4.27	0.78	มากที่สุด	1
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านภาคภูมิใจและสามารถบอกกับผู้อื่นได้อย่างภาคภูมิใจว่า ท่านรับราชการในหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.27 (S.D. = 0.78) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่น ๆ ในระดับเดียวกันหรือระดับที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.79) และท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคง และมีความเชื่อมั่นที่ได้เป็นสมาชิกหรือปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.86) โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 0.78-0.89 ซึ่งนับเป็นค่าปกติ



### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ในการศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ตามวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 ผลการศึกษาปรากฏดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ด้านความผูกพันต่อองค์กร

n = 270				
ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. เป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของสังคม	4.00	0.78	มาก	5
2. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน	4.27	0.76	มากที่สุด	3
3. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	4.36	0.70	มากที่สุด	1
4. ท่านพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ หรือความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน	4.31	0.73	มากที่สุด	2
5. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้ โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่น แม้จะได้รับข้อเสนอต่าง ๆ ที่ดีกว่า	3.89	0.98	มาก	6
6. เมื่อท่านได้รับผลกระทบจากสังคมภายนอก หรือจากองค์กรอื่นท่านพร้อมที่จะปกป้องหน่วยงานเสมอ	4.18	0.86	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก (S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการ

ทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.36 (S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อผลประโยชน์ หรือความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (S.D. = 0.73) ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D. = 0.76) . เมื่อท่านได้รับผลกระทบจากสังคมภายนอก หรือจากองค์กรอื่น ท่านพร้อมที่จะปกป้องหน่วยงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = 0.86) เป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.78) และท่านมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้ โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่น แม้จะได้รับข้อเสนอต่าง ๆ ที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D. = 0.98) โดยแต่ละรายข้อมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระหว่าง 0.98-0.70 ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

#### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการศึกษาปรากฏตามหัวข้อที่ 4.4.1-4.4.2 ดังนี้

##### 4.4.1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1-3 ทดสอบโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยเทคนิคสหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ความสัมพันธ์และส่งผลความผูกพัน ในองค์การของข้าราชการ  
สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของ ข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของ ข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	
	(r)	Sig.
1) ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์	.707	.000
2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.679	.000
3) ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน	.747	.000

ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ที่ระดับ .707 โดยค่า Significance เท่ากับ .000 แสดงว่าปัจจัยด้านความต้องการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมืองซึ่งเป็นตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ที่ระดับ .679 โดยค่า Significance เท่ากับ .000 แสดงว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมืองซึ่งเป็นตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ที่ระดับ .747 โดยค่า Significance เท่ากับ .000 แสดงว่าปัจจัยด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ซึ่งเป็นตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

#### 4.4.2 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

การตรวจสอบปัญหาเส้นตรงร่วมพหุ (Multicollinearity) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์กันเองของตัวแปร ซึ่งเรียกว่า Multicollinearity โดยใช้วิธีการ Corelation Analysis ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ทั้ง 3 ปัจจัย ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ ข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	(X1)	(X2)	(X3)
ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ (X1)	1.00	0.774	0.777
ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X2)		1.00	0.846
ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน (X3)			1.00

หมายเหตุ: ทดสอบ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระทั้งหมดไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์คู่ใดที่มีค่าความสัมพันธ์เกินกว่า 0.85 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงถือว่าตัวแปรต้นทั้งหมดไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันเองหรือไม่มีปัญหา Multicollinearity จึงสามารถศึกษาวิเคราะห์ตัวแปรต้นทั้งหมดที่ส่งผลต่อตัวแปรตามด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามได้

ในการทดสอบสมมติฐานตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวคือ ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ (X1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X2) และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน (X3) มีตัวใดตัวหนึ่งซึ่งสามารถทำนายปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ด้านที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีการ Stepwise

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์และค่าสถิติทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันใน องค์กรของข้าราชการสำนักงาน ผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.812	0.177		4.586	0.000
ปัจจัยด้านความต้องการของ มนุษย์ (X1)	0.366	0.071	0.319	5.164	0.000
ปัจจัยด้านประสบการณ์จาก การทำงาน (X3)	0.488	0.060	0.499	8.096	0.000
R = 0.773    R <sup>2</sup> = 0.598    SE <sub>est</sub> = ± 0.40558    F = 198.561    Sig. = 0.000					

R แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R<sup>2</sup> แทนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

SE<sub>est</sub> แทนความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

F แทนสถิติที่ใช้เปรียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบเอฟเพื่อทราบนัยสำคัญของ R

จากตาราง 4.14 สามารถสรุปผลการศึกษาดังกล่าวได้ 2 ประการคือ พบว่าตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ (X1) และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน (X3) สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง โดยปัจจัยทั้ง 2 ค่า R = .773 มีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก สามารถใช้ตัวแปรต้นทั้งหมดพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีและสามารถอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง (R<sup>2</sup>) ได้ร้อยละ 59.80 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SE<sub>est</sub>) เท่ากับร้อยละ 40.55 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสถิติจากตารางนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ได้ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.812 + 0.366 X1 + 0.488 X3$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = 0.319X_1 + 0.499X_3$$





## บทที่ 5

### สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง” ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง และเพื่อเสนอวิธีการส่งเสริมระดับของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง เพื่อเป็นแนวทางในการธำรงรักษาข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง สามารถสรุปผลการวิจัย โดยนำเสนอตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ผลการศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ซึ่งเป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 และผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ซึ่งเป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ได้ดังนี้

##### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากที่สุด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่กรมทหารสรรพาวุธทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 ส่วนใหญ่มีชั้นยศจ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก มากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

### 5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ มีผลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่อง ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ท่านรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่อง ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีผลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่อง ท่านภาคภูมิใจและสามารถบอกกับผู้อื่นได้อย่างภาคภูมิใจว่า ท่านรับราชการในหน่วยงานนี้

### 5.1.3 ผลการศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สรุปได้ว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดคือ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์หรือความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน เมื่อท่านได้รับผลกระทบจากสังคมภายนอกหรือจากองค์กรอื่น ท่านพร้อมที่จะปกป้องหน่วยงานเสมอ เป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของสังคม และท่านมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้ โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่น แม้จะได้รับข้อเสนอต่าง ๆ ที่ดีกว่า

### 5.1.4 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ผลการศึกษารูปได้ว่า

5.1.4.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1-3 โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธีการ Stepwise พบว่า มีสมการในรูปแบบคะแนนดิบ คือ  $Y = 0.812 + 0.366X1 + 0.488X3$  และ สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ  $Y^{\wedge} = 0.319X1 + 0.499X3$  กล่าวคือ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ (X1) และ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน (X3) ซึ่งสามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง” ผู้วิจัยจะอภิปรายในแต่ละตัวแปรต้นดังต่อไปนี้

5.2.1 ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต ความต้องการด้านสังคม/ความรัก ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต มีผลเชิงบวก นั่นคือ ยังมีปัจจัยด้านความต้องการมากเท่าไรก็ยิ่งส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น และสามารถร่วมกับตัวแปรต้นอื่น ๆ ในการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีของลำดับความต้องการของ มาสโล (Maslow, 1943) มีด้วยกัน 5 ชั้น คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต ความต้องการด้านสังคม/ความรัก ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต โดยจะเรียงลำดับจากต่ำไปสูง ชั้นที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน และเมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้นตามที่ต้องการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ก็ยังต้องการสิ่งอื่นอีกไปเรื่อย ๆ จนเกิดเป็นวงเวียนของความต้องการที่ไม่รู้จักจบสิ้นนั่นเอง นอกจากนี้งานวิจัยของ วันเพ็ญจามรวงศ์ (2547) ศึกษาลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow กับพฤติกรรมกาให้บริการของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกาให้บริการของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล

รามาริบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow ด้านความต้องการความปลอดภัย ด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ด้านความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่อง ด้านความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้บริการในทุก ๆ ด้านทั้ง 5 ด้าน ส่วนความต้องการทางด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้บริการเพียง 2 ด้าน คือ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว และด้านความสุภาพอ่อนโยน ซึ่งหากพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ ได้รับการตอบสนองตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์แล้ว ส่งผลให้พยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติเกิดความผูกพันในองค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

5.2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยอิสระในการทำงาน มีส่วนในการบริหารงาน งานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และโอกาสก้าวหน้าในสายงาน มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ความมีอิสระในการทำงาน มีส่วนในการบริหารงาน งานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ยิ่งมากเท่าใดก็จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีของ Buchanan (1974, pp. 533-546) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (Job Factors) ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้งานวิจัยของ มุจรินทร์ บุรินอก (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อู ซู อี อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะงาน ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความคิดเห็น เกี่ยวกับลักษณะงานกับความผูกพันเป็นรายข้อ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ประกอบด้วย องค์กรให้ความสำคัญกับตนเอง ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ และหน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ มีผลเชิงบวก กล่าวคือ องค์กรให้ความสำคัญกับตนเอง ความรู้สึกที่องค์กรสามารถฟังฟังได้ และหน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ ยิ่งมากเท่าใดก็ยิ่งมีผลต่อความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น และสามารถร่วมกับตัวแปรต้นอื่น ๆ ในการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎี Steer (1977) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรโดยกล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร นอกจากนี้งานวิจัยของ วิจิตมา หลักทอง (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ทำงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรู้และความสามารถเมื่อสะสมประสบการณ์ได้มาก การยอมรับเพิ่มมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานย่อมเพิ่มสูงความผูกพันต่อองค์กรย่อมสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

## 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 ควรส่งเสริมโครงการปลูกฝังวิสัยทัศน์ บทบาท ความสำคัญขององค์กรที่มีต่อกองทัพ และประเทศชาติ ให้ข้าราชการทราบและเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่น และเน้นให้ข้าราชการเห็นถึงคุณค่าของตนเองที่มีส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

5.3.1.2 องค์กรควรส่งเสริมนโยบายการจัดกิจกรรมที่เน้นสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับข้าราชการเพื่อให้เกิดความรักต่อองค์กร เช่น การปลูกฝังค่านิยมองค์กร การสร้างจิตสำนึกเพื่อให้เกิดความรักในองค์กร การประกาศเกียรติคุณและมอบรางวัลต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการที่เป็นต้นแบบในการทำงานที่ดี

5.3.1.3 ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนข้าราชการภายในองค์กร ให้สามารถปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และพิจารณาความดีความชอบตามหลักคุณธรรม

5.3.1.4 องค์กรควรมีการพิจารณาปรับปรุงด้านสวัสดิการที่มีอยู่ในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเพียงพอต่อจำนวนข้าราชการและให้ครอบคลุมในทุกด้าน อีกทั้งควรสนับสนุนให้ข้าราชการมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ



### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

5.3.2.1 ผู้บังคับบัญชาหน่วยควรประกาศวิสัยทัศน์ โดยเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นลักษณะความเป็นผู้นำ มีคุณธรรม มีความยุติธรรมในการบริหารองค์การ ปกครองบังคับบัญชา และการพิจารณาความดีความชอบ

5.3.2.2 ควรจัดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย แนวทางดำเนินการที่มีความสำคัญและค่านิยมขององค์การ ในลักษณะของการระดมสมองในแต่ละระดับชั้น เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการบริหาร

5.3.2.3 ควรสนับสนุนโครงการปรับปรุงสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม บรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน ให้มีมาตรฐานเป็นสัดส่วน สะอาด เรียบร้อย พร้อมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความสนิทยิ้มแย้ม รักใคร่กลมเกลียว พร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และในระดับเพื่อนร่วมงาน

### 5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระเพิ่มเติมให้ครอบคลุมทุกด้าน เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ

5.3.3.2 การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใคร่เสนอแนะว่าในการศึกษาครั้งต่อไป ควรใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลประเภทอื่น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น

5.3.3.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยความผูกพันในองค์การของข้าราชการ หน่วยขึ้นตรง กองทัพอากาศอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลและนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดรูปแบบที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ



## บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์นการพิมพ์.
- กันต์ฤทัย ศรีโท. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย* (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://intanin.lib.ku.ac.th>
- กุลธนิดา ผลเวช. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน* (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://opac.lib.buu.ac.th>
- จิณณรัตน์ ตำรวมจิต. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารสังกัด สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย* (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://tdc.thailis.or.th>
- จุฑาทกาญจน์ เลาหะเดช. (2545). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี* (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://opac.lib.buu.ac.th>
- ชวาพร เป็นกล. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ* (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://dric.nrct.go.th>
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน* (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://library1.nida.ac.th>
- จิตติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี* (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://opac.lib.buu.ac.th>
- ณัฐฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เดชวุฒิ พสุธาตระกูล. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี* (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://opac.lib.buu.ac.th>
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัย: แนวทางการปฏิบัติสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ยูเออนด์ไออินเตอร์มีเดีย.
- บุษบา มาพบพันธ์. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบริษัทยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด* (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://tdc.thailis.or.th>
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง* (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://doi.nrct.go.th>

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรรณนิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://dric.nrct.go.th>
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนท์ สโตร์.
- มูจรินทร์ บุรินอก. (2553). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท อู ชู อินเทอร์เน็ตเซ็นทรัลคอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://opac.lib.buu.ac.th>
- รง ภู่งวงไพโรจน์. (2540). ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูล ในเขตกรุงเทพมหานคร (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://dric.nrct.go.th>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2552). พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองทัพอากาศ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552. เล่ม 126 ตอนที่ 19 ก. น. 36.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2561). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. สืบค้นจาก <http://www.royin.go.th>
- วันเพ็ญ จามรวงศ์. (2547). บุคลิกภาพ บรรยากาศองค์ การลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับพฤติกรรมกรให้บริการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาริบัติ (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://dric.nrct.go.th>
- วินิจ จิตสวา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของนายทหารประทวน สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://opac.lib.buu.ac.th>
- ศรีชิต ฉายาพงษ์. (2553). ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://opac.lib.buu.ac.th>
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). การบริหาร: การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหัวเลี้ยวเฉลิมพระเกียรติ, 7(14), 45-50. สืบค้นจาก <http://www.lib.hcu.ac.th/KM/>
- สร้อยตระกูล (ตีความานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สรัญญา สุขเพิ่ม. (2556). รายงานการวิจัยเรื่อง ความต้องการของนิสิตต่อการบริการด้านหอพักนิสิต มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยนเรศวร. สืบค้นจาก [http://www.nudorm.nu.ac.th/backoffice/php\\_form/uploads/files/research\\_1\\_1.pdf](http://www.nudorm.nu.ac.th/backoffice/php_form/uploads/files/research_1_1.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ.2560-2579*. สืบค้นจาก [http://www.nesdb.go.th/ewt\\_news.php?nid=6362.pdf](http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6362.pdf)
- สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง. (2552). *คำสั่งสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง (เฉพาะ) ที่ 2/52 เรื่อง การกำหนดหน้าที่ส่วนราชการและเจ้าหน้าที่* [เอกสารภายใน]. กรุงเทพฯ: สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง.
- สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง. (2559). *แผนปฏิบัติการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง* [เอกสารภายใน]. กรุงเทพฯ: สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง.
- สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง. (2561). *ประวัติความเป็นมาสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง*. สืบค้นจาก <http://www.odmbc.rtaf.mi.th/index.php/page-main>
- สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง. (2561). *รายงานสถานภาพกำลังพลของสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ประจำเดือน มกราคม 2561* [เอกสารภายใน]. กรุงเทพฯ: สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง.
- สุภัทธา เจิมสูงเนิน. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและประสิทธิภาพทำงานกับความผูกพันสถาบันของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา* (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://opac.lib.buu.ac.th>
- อดิษฐ์ โทวิชา, และธีระดา ภิญโญ. (2554). *รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบความต้องการของผู้ประกอบการที่พึงประสงค์ของวิทยาศาสตร์บัณฑิต*. สืบค้นจาก <http://ssruir.ssru.ac.th>
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment). *วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 9(34), 34-41. สืบค้นจาก <http://cbsreview.acc.chula.ac.th/Home.aspx>
- อุทัย เลหาวิเชียร, และวรเดช จันทรศร. (2531). *การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Alderfer, C. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free Press.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- Allen, J. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. Retrieved form <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Boston: Allyn and Bacon.
- Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2011). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 39(4), 853-877. Retrieved form <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206311419662>
- Dehaghi, M. R. (2012). Happiness as an effective factor in organizational commitment of managers. *African Journal of Business Management*, 6(3), 9460-9468. Retrieved form <http://www.academicjournals.org/journal/AJBM/article-abstract/4ACD06A25041>
- Field, L. K. & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-10. Retrieved form <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/946/1073>
- French, W. L. & Bell, C. H. (1961). *Organization development*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gilmer, B. V. H. & Deci, E. L. (1977). *Industrial and organizational psychology*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. New York: Addison-Wesley.
- Halloran, J. & Benton, D. A. (1987). *Applied human relations* (3<sup>rd</sup> ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2<sup>nd</sup> ed). New York: John Wiley and Sons.
- Kreisman, B. J. (2002). *Identification of the drivers of employee dissatisfaction and turnover* (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Texas, Texas.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Journal Psychology Review*, 50, 370-396.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- McClelland, D. C. (1961). *Human motivation*. New York: Cambridge University.
- Milton, C. R. (1981). *Human behavior in organization: Three level of behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee–Organization linkages: The psychology of commitment, Absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Norwood, G. (1999). *Maslow's hierarchy of needs*. Retrieved form <http://www.deepermind.com/20maslow.htm>
- Porter, L. W. (1974). Organizational commitment, Job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Richard, D. (2001). *A practitioner-researcher model of teaching*. Belmont, Calif: Wadsworth/Thomson Learning.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (1998). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology* (6<sup>th</sup> ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment and involvement as mechanism predicting commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-144.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1982). *Employee-Organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Steers, R.M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3<sup>rd</sup> ed). New York: McGraw-Hill.
- Top, M., Tarcan, M., Tekingunduz, S. & Hikmet, N. (2012). An analysis of relationships among transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organization trust in two Turkish hospitals. *The International Journal of Health Planning and Management*, 28, 217-241. doi: 10.1002/ham.2154
- Unal, O. F. (2013). Relationship between the facets of job satisfaction and organizational citizenship behavior: Mediating role of organizational commitment. *Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 18(1), 243-269.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

Vroom, V. H. (1984). *Work and motivation*. San Francisco: Jossey-Bass.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2<sup>nd</sup> ed). New York: Harper and Row.

Yew, L. T. (2008). Job satisfaction and affective commitment: a study of employment in the tourism industry in Sarawak, Malaysia. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 4(1), 85-101.







The image features a large, faint watermark of the Rangsit University logo in the center. The logo consists of a stylized flame or sunburst shape at the top, with a circular base containing radiating lines. Below the logo, the text 'มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University' is written in a pink, curved font.

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รปศ.4183/030

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรังสิต

12 กรกฎาคม 2561


เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์  
เรียน ผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ด้วย เรืออากาศโท ศรवारุ ไทยประกอบ รหัสนักศึกษา 5907320 นักศึกษาหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยรัฐกิจ  
มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับการอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ  
ข้าราชการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรฯ ภายใต้การ  
ควบคุมวิทยานิพนธ์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภา ธีรศิริกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การเก็บข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สถาบันฯ  
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ เรืออากาศโท ศรवारุ ไทยประกอบ เข้าทำการเก็บข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ในการ  
ศึกษาวิจัยในหัวข้อดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ เรืออากาศโท ศรवारุ ไทยประกอบ  
ได้เก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง



( ผศ.ดร.จิตาภา ธีรศิริกุล )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองคณบดีสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์

นักศึกษา เรืออากาศโท ศรवारุ ไทยประกอบ

โทร. 084 009 6615

The image features a large, faint watermark of the Rangsit University logo in the background. The logo consists of a central flame-like symbol above a semi-circle of radiating lines, with the university's name in Thai and English below it.

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย (IOC)  
และผลประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

 <b>มหาวิทยาลัยรังสิต</b> RANGSIT UNIVERSITY		มหาวิทยาลัยรังสิต	Rangsit University	T. (66) 2997 2200-30
		เมืองเอก ก.พ.ช.บ.ย.บ จ.ปทุมธานี 12000	Muang-Aek, Pathumthani Rd. Pathumthani 12000, Thailand	F. (66) 2791 5757 E. info@rsu.ac.th

รพศ.4183/005

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรังสิต

12 มิถุนายน 2561


เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย  
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย เรืออากาศโทศราวุธ ไทยประกอบ รหัสนักศึกษา 5907320 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับการอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภายใต้การควบคุมวิทยานิพนธ์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภา ถิรศิริกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้วิทยานิพนธ์ดังกล่าวมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
( ผศ.ดร.จิตาภา ถิรศิริกุล )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
รองคณบดีสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์

นักศึกษา เรืออากาศโท ศราวุธ ไทยประกอบ  
โทร. 084 009 6615

รพศ.4183/00๗.๑

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรังสิต

12 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บุรินทร์ สันติสาสน์ มหาวิทยาลัยสยาม

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย เรืออากาศโทศราวุธ ไทยประกอบ รหัสนักศึกษา 5907320 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับการอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภายใต้การควบคุมวิทยานิพนธ์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภา ธีรศิริกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้วิทยานิพนธ์ดังกล่าวมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



( ผศ.ดร.จิตาภา ธีรศิริกุล )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองคณบดีสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์

นักศึกษา เรืออากาศโท ศราวุธ ไทยประกอบ

โทร. 084 009 6615





มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30  
เมืองเอก ก.พ.ท.ชัยภูมิ Muang-Ake, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757  
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

รพศ.4183/500.2

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรังสิต

12 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย  
เรียน ดร.พงษ์สันต์ ตันหยง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม  
สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย เรืออากาศโทศราวุธ ไทยประกอบ รหัสนักศึกษา 5907320 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้รับการอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภายใต้การควบคุมวิทยานิพนธ์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภา ธิริศิริกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้วิทยานิพนธ์ดังกล่าวมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

( ผศ.ดร.จิตาภา ธิริศิริกุล )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองคณบดีสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์

นักศึกษา เรืออากาศโท ศราวุธ ไทยประกอบ

โทร. 084 009 6615

## แบบประเมินแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องที่ใช้ในการวิจัย

1. รศ.ดร.วิมลภ รัชนีทรานนท์
2. ดร.บุรินทร์ สันติสาสน์
3. ดร.พงษ์สันต์ ต้นหยง

### คำชี้แจง

ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถาม โดยใส่ค่าตัวเลขที่กำหนดลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพิจารณาปรับปรุงต่อไป ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการสร้างความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องถูกต้องตรงกับตัวแปรที่ต้องการวัดกำหนดค่าตัวเลข ดังนี้

+1 เหมาะสม คือ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์

0 ไม่แน่ใจ คือ เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์

-1 ไม่เหมาะสม คือ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง: กรุณาทำใส่เครื่องหมาย  เพียงหนึ่งข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

#### 1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

#### 2. อายุ

1. 20 – 30 ปี  2. 31 – 40  
 3. 41 – 50  4. 51 – 60

#### 3. ระดับการศึกษา

1. มัธยมปลาย / ปวช.  2. ปวส. / อนุปริญญา  
 3.ปริญญาตรี  4.ปริญญาโท  
 5. อื่น ๆ ระบุ.....

#### 4. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน

1. กองบังคับการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง  
 2. กรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง  
 3. กองวิทยากร สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง  
 4. กองควบคุมและรักษาความปลอดภัย สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง  
 5. แผนกบริการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง  
 6. แผนกการเงิน สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง  
 7. เรือนจำทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง  
 8. อื่น ๆ ระบุ.....

#### 5. ระดับชั้นยศ

1. จำอากาศตรี – จำอากาศเอก  2. พันจำอากาศตรี – พันจำอากาศเอก (พิเศษ)  
 3. เรืออากาศตรี – เรืออากาศเอก  4. นาวาอากาศตรี – นาวาอากาศเอก  
 5. นาวาอากาศเอก (พิเศษ)

#### 6. ระยะเวลาการทำงาน

1. 1 – 5 ปี  2. 6- 10 ปี  
 3. 11 – 15 ปี  4. 16 – 20 ปี  
 5. 21 – 29 ปี  6. 30 ปีขึ้นไป

## 7. รายได้ต่อเดือน

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 2. 10,001 – 15,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 15,001 – 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. 20,001 – 30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5. 30,001 – 40,000 บาท | <input type="checkbox"/> 6. 40,001 บาทขึ้นไป    |

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับ  
ทหารอากาศดอนเมือง

รายการขอความคิดเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลสรุป	
	1	2	3	ค่าเฉลี่ย	ผลการพิจารณา
<b>ปัจจัยความต้องการของมนุษย์</b>					
1. สวัสดิการจากหน่วยงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	1	1	1	1	ผ่าน
2. ค่าตอบแทนโดยรวมที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	1	1	1	1	ผ่าน
3. ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน	1	0	1	0.67	ผ่าน
4. ท่านเชื่อว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	1	1	1	1	ผ่าน
5. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ผ่าน
6. บุคลากรในหน่วยงาน มีความสามัคคีไม่แบ่งแยกพวกพ้อง	1	1	0	0.67	ผ่าน
7. หน่วยงานเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่านในการมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้ท่านปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ผ่าน
8. หน่วยงานให้ความสำคัญและชมเชยท่านต่อผลสำเร็จในงานของท่านเสมอ	1	1	1	1	ผ่าน
9. ท่านรู้สึกพอใจที่ทำงานจนประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	ผ่าน
10. ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ท่านรับผิดชอบ	1	1	1	1	ผ่าน

รายการขอความคิดเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลสรุป	
	1	2	3	ค่าเฉลี่ย	ผลการพิจารณา
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>					
1. หน่วยงานของท่าน ให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ผ่าน
2. หน่วยงานท่านมี กฎ ระเบียบ ที่ให้อิสระในการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	1	1	1	1	ผ่าน
4. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	1	0	1	0.67	ผ่าน
5. ภายในหน่วยงานของท่าน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม	1	1	1	1	ผ่าน
6. เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือกับท่านเมื่อท่านร้องขอ	1	1	1	1	ผ่าน
7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถและสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	ผ่าน
8. ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ผ่าน
<b>ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน</b>					
1. ท่านได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเสมอเมื่อต้องการคำปรึกษา จากหน่วยงาน	1	1	1	1	ผ่าน
2. ท่านได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนจากหน่วยงาน เพื่อทำภารกิจที่สำคัญต่อองค์กร	1	1	1	1	ผ่าน
3. ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคง และมีความเชื่อมั่น ที่ได้เป็นสมาชิกหรือปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานนี้	1	1	1	1	ผ่าน
4. หน่วยงานสามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน	1	1	1	1	ผ่าน

รายการขอความคิดเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลสรุป	
	1	2	3	ค่าเฉลี่ย	ผลการพิจารณา
5. หน่วยงานของท่านได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่น ๆ ในระดับเดียวกันหรือระดับที่สูงกว่า	1	1	1	1	ผ่าน
6. ท่านภาคภูมิใจและสามารถบอกกับผู้อื่นได้อย่างภาคภูมิใจว่า ท่านรับราชการในหน่วยงานนี้	1	1	1	1	ผ่าน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานผู้บังคับบัญชาทหารอากาศ  
ดอนเมือง

รายการขอความคิดเห็น	ระดับความ คิดเห็น			ผลสรุป	
	1	2	3	ค่าเฉลี่ย	ผลการพิจารณา
<b>ระดับความผูกพันต่อองค์กร</b>					
1. เป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของสังคม	1	1	1	1	ผ่าน
2. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน	1	1	1	1	ผ่าน
3. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	1	1	1	1	ผ่าน
4. ท่านพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ หรือความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน	1	1	1	1	ผ่าน
5. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้ โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่น แม้จะได้รับข้อเสนอต่าง ๆ ที่ดีกว่า	1	1	1	1	ผ่าน
6. เมื่อท่านได้รับผลกระทบจากสังคมภายนอกหรือจากองค์กรอื่น ท่านพร้อมที่จะปกป้องหน่วยงานเสมอ	1	1	1	1	ผ่าน



**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการสร้างความผูกพันในองค์การของข้าราชการ  
สำนักงานผู้บังคับบัญชาทหารอากาศดอนเมือง

---

---

---

---

---

---

---







**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ**  
**สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการสร้างความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล**

คำชี้แจง: กรุณาทำใส่เครื่องหมาย  เพียงหนึ่งข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 20 – 30 ปี

2. 31 – 40 ปี

3. 41 – 50 ปี

4. 51 – 60 ปี

## 3. ระดับการศึกษา

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. มัธยมปลาย / ปวช. | <input type="checkbox"/> 2. ปวส. / อนุปริญญา |
| <input type="checkbox"/> 3.ปริญญาตรี         | <input type="checkbox"/> 4.ปริญญาโท          |
| <input type="checkbox"/> 5. อื่น ๆ ระบุ..... |  |

## 4. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1. กองบังคับการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง                 |
| <input type="checkbox"/> 2. กรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง      |
| <input type="checkbox"/> 3. กองวิทยากร สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง                   |
| <input type="checkbox"/> 4. กองควบคุมและรักษาความปลอดภัย สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง |
| <input type="checkbox"/> 5. แผนกบริการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง                   |
| <input type="checkbox"/> 6. แผนกการเงิน สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง                  |
| <input type="checkbox"/> 7. เรือนจำทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง             |
| <input type="checkbox"/> 8. อื่น ๆ ระบุ.....  |

## 5. ระดับชั้นยศ

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. จำอากาศตรี – จำอากาศเอก     | <input type="checkbox"/> 2. พันจำอากาศตรี – พันจำอากาศเอก (พิเศษ) |
| <input type="checkbox"/> 3. เรืออากาศตรี – เรืออากาศเอก | <input type="checkbox"/> 4. นาวาอากาศตรี – นาวาอากาศเอก           |
| <input type="checkbox"/> 5. นาวาอากาศเอก (พิเศษ)        |   |

## 6. ระยะเวลาการทำงาน

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 1 – 5 ปี   | <input type="checkbox"/> 2. 6 – 10 ปี   |
| <input type="checkbox"/> 3. 11 – 15 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 16 – 20 ปี  |
| <input type="checkbox"/> 5. 21 – 29 ปี | <input type="checkbox"/> 6. 30 ปีขึ้นไป |

## 7. รายได้ต่อเดือน

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 2. 10,001 – 15,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 15,001 – 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. 20,001 – 30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5. 30,001 – 40,000 บาท | <input type="checkbox"/> 6. 40,001 บาทขึ้นไป    |

**ตอนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับ  
ทหารอากาศดอนเมือง

คำชี้แจง: กรุณาทำใส่เครื่องหมาย  ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด  
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก  
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง  
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย  
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์</b>					
1. สวัสดิการจากหน่วยงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน					
2. ค่าตอบแทนโดยรวมที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน					
3. ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน					
4. ท่านเชื่อว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ มีความมั่นคง					
5. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
6. บุคลากรในหน่วยงาน มีความสามัคคี ไม่แบ่งแยกพวกพ้อง					
7. หน่วยงานเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่านในการมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้ท่านปฏิบัติงาน					
8. หน่วยงานให้ความสำคัญและชมเชยท่าน ต่อผลสำเร็จในงานของท่านเสมอ					
9. ท่านรู้สึกพอใจที่ทำงานจนประสบความสำเร็จ					
10. ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ท่านรับผิดชอบ					
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>					
1. หน่วยงานของท่าน ให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. หน่วยงานท่านมี กฎ ระเบียบ ที่ให้อิสระในการทำงาน					
3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					
5. ภายในหน่วยงานของท่าน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
6. เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือกับท่าน เมื่อท่านร้องขอ					
7. ท่านได้รับการ สนับสนุนให้มีโอกาสการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถและสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
8. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
<b>ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน</b>					
1. ท่านได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเสมอเมื่อต้องการคำปรึกษา จากหน่วยงาน					
2. ท่านได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนจากหน่วยงาน เพื่อทำภารกิจที่สำคัญต่อองค์กร					
3. ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคง และมีความเชื่อมั่น ที่ได้เป็นสมาชิกหรือ ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานนี้					
4. หน่วยงานสามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านได้รับความเดือนร้อน					
5. หน่วยงานของท่านได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่น ๆ ใน ระดับเดียวกันหรือระดับที่สูงกว่า					
6. ท่านภาคภูมิใจและสามารถบอกกับผู้อื่นได้อย่างภาคภูมิใจว่า ท่านรับราชการในหน่วยงานนี้					



**ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศ  
ดอนเมือง**

คำชี้แจง: กรุณาทำใส่เครื่องหมาย  ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. เป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของสังคม					
2. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน					
3. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา					
4. ท่านพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อผลประโยชน์หรือความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน					
5. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้ โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่น แม้จะได้รับข้อเสนอต่าง ๆ ที่ดีกว่า					
6. เมื่อท่านได้รับผลกระทบจากสังคมภายนอก หรือจากองค์การอื่น ท่านพร้อมที่จะปกป้องหน่วยงานเสมอ					

**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการสร้างความผูกพันในองค์การของข้าราชการ  
สำนักงานผู้บังคับบัญชาทหารอากาศดอนเมือง

---

---

---

---

---

---

---

---

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	เรืออากาศโท ศราวุธ ไทยประกอบ
วัน เดือน ปีเกิด	26 เมษายน 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	โรงเรียนจำอากาศ, 2546 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, 2555 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2561
ที่อยู่ปัจจุบัน	33 ซอยอุดมสุข 42 ถนนอุดมสุข แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงาน	สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง
ตำแหน่งปัจจุบัน	นายทหารแผนและโครงการ แผนกแผนและโครงการ กองยุทธการและการข่าว กองบังคับการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง

