

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหาร
ชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก
FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF NON-COMMISSIONED OFFICERS
IN THE TRANSPORTATION DEPARTMENT,
THE ROYAL THAI ARMY

พันตรีหญิง กานต์วิภาสสรณ์ รื่นกลิ่น
MAJOR KARNRAWIPAS RUENKLIN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลัทธิการศึกษาระดับปริญญาโท
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.2553
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF NON-COMMISSIONED OFFICERS
IN THE TRANSPORTATION DEPARTMENT,
THE ROYAL THAI ARMY**

MAJOR KARNRAWIPAS RUENKLIN

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF MANAGEMENT ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
SRIPATUM UNIVERSITY**

2010

COPYRIGHT OF GRADUATE SCHOOL SRIPATUM UNIVERSITY

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร
ชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก
FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF NON-COMMISSIONED OFFICERS
IN THE TRANSPORTATION DEPARTMENT,
THE ROYAL THAI ARMY.

นักศึกษา

พันตรีหญิง กานต์วิภัสสร รุ่งกลิ่น
รหัสประจำตัวนักศึกษา 51503141

หลักสูตร

การจัดการมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาพลวัตและการจัดการ
องค์กร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุมอนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.นิตินัย ตันพานิช)

วันที่.....เดือน.....ปี พ.ศ. 30 เมษายน 2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....*พ.ม. 6/06*.....ประธานกรรมการ

(ดร.อมร ฤกษ์วรรณ)

.....*F. P.*.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์)

.....*ดร. ทองฟู ศิริวงศ์*.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์)

วิทยานิพนธ์เรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก
คำสำคัญ	ความผูกพันต่อองค์การ / ความอิสระในการทำงาน / ความเด่นชัดของงาน
นักศึกษา	พันตรีหญิง กานต์วิภัตสรร์ รื่นกลิ่น
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์
หลักสูตร	การจัดการมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาพลวัตและการจัดการองค์การ
คณะวิชา	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก จำนวน 298 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-Test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในสังกัดกรมการขนส่งทหารบกส่วนใหญ่ มีชั้นยศ จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ระดับการศึกษามีชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. สถานภาพสมรส มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะโครงสร้างขององค์การ และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์การ

THESIS TITLE FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
 OF NON-COMMISSIONED OFFICERS IN THE TRANSPORTATION
 DEPARTMENT , THE ROYAL THAI ARMY

KEYWORD ORGANIZATIONAL COMMITMENT / AUTONOMY /
 TASK IDENTITY

STUDENT MAJOR KARNRAWIPAS RUENKLIN

THESIS ADVISOR PRASERT SITTHIJIRAPAT , Ph.D.

PROGRAM MASTER OF MANAGEMENT

FACULTY GRADUATE SCHOOL SRIPATUM UNIVERSITY

YEAR 2010

ABSTRACT

The purpose of this research was to study factors affecting the organizational commitment of non-commissioned officers in the Transportation Department, the Royal Thai Army. Sample consists of 298 Non- commission officers of The Transportation Department in The Royal Thai Army. Data was collected by using the questionnaires. This research employed computer program to analyze data as follows: percentage , mean , standard deviation , T- test , F- test (One Way ANOVA) and Pearson product moment correlation coefficient at the 0.05 level of significance.

Results showed that most of samples were First Master Sergeant – Third Master Sergeant, age less than 30 years , had a senior high school or vocational certificate , married status , less than 10 years of tenure, and salary between 10,001 -15,000 bahts. In addition, the demographic factor affected the organizational commitment. Moreover, job characteristics factor, organizational structure factor, and work experience factor were related to organizational commitment.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูง จาก ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ แนวทางในการศึกษาค้นคว้า พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์ ดร.อมร ฤงสูรธรรม และดร.ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธุ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ให้กำลังใจและสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัย อย่างดียิ่งเสมอมา และขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาและข้าราชการกรมการขนส่งทหารบก ทุกท่านที่ได้ กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับ นี้ผู้วิจัยขอมอบให้บุคคลที่ได้กล่าวข้างต้น และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพียงผู้ เดียว

พ.ต.หญิง กานต์วิภัตสรร์ รื่นกลิ่น

มิถุนายน 2553

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญภาพ	X
บทที่	
1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
สมมติฐานในการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	11
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	17
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	20
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	23
แนวทางและวิธีการสร้างความผูกพันต่อองค์กร	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36

3. ระเบียบวิธีวิจัย	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือการวิจัย	43
การรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
การทดสอบเครื่องมือ	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	102
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	121
ประวัติผู้วิจัย	153

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงการเปรียบเทียบแนวคิดของนักทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	34
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	53
4.2 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน.....	56
4.3 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความหลากหลายของ งาน.....	57
4.4 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความเด่นชัดของงาน....	58
4.5 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความสำคัญของงาน	59
4.6 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับผลป้อนกลับของงาน	60
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัด กรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	61
4.8 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ.....	62
4.9 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับสายการบังคับบัญชา.....	63
4.10 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการ บริหาร.....	64
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัด กรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะ โครงสร้างขององค์กร	65

- 4.12 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ
ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนเองมี
ความสำคัญต่อองค์การ 66
- 4.13 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ
ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกเกี่ยวกับความคาดหวังได้รับการ
ตอบสนองจากองค์การ 67
- 4.14 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ
ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกเกี่ยวกับความรู้สึกว่าองค์การเป็น
ที่พึงพึงได้ 68
- 4.15 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ
ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกเกี่ยวกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน
และองค์การ 69
- 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัด
กรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน 70
- 4.17 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ
ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า
ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไว้ 71
- 4.18 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ
ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ
พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ 72
- 4.19 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ
ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความปรารถนาอย่างแรง
กล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ 73
- 4.20 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ
ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะความผูกพัน
ต่อองค์การ 74
- 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้น
ประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีชั้นยศแตกต่างกัน 75

4.22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีอายุแตกต่างกัน	77
4.22 ก แสดงความแตกต่างด้านอายุ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	78
4.22 ข แสดงความแตกต่างด้านอายุ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	79
4.22 ค แสดงความแตกต่างด้านอายุ ในด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร.....	80
4.23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	81
4.23 ก แสดงความแตกต่างด้านระดับการศึกษา ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	82
4.23 ข แสดงความแตกต่างด้านระดับการศึกษา ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	83
4.23 ค แสดงความแตกต่างด้านระดับการศึกษา ในด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	84
4.24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน	85
4.24 ก แสดงความแตกต่างด้านสถานภาพสมรส ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	86
4.24 ข แสดงความแตกต่างด้านสถานภาพสมรส ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	87
4.24 ค แสดงความแตกต่างด้านสถานภาพสมรส ในด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	88
4.25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	89
4.25 ก แสดงความแตกต่างด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	90

4.25 ข แสดงความแตกต่างด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	91
4.25 ค แสดงความแตกต่างด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านปรารถนาอย่างแรงกล้า ในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	92
4.26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร ชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีรายได้แตกต่างกัน	93
4.26 ก แสดงความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	94
4.26 ข แสดงความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	95
4.26 ค แสดงความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือน ในด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	96
4.27 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการชั้นประทวน ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก	97
4.28 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการชั้นประทวน ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก	99
4.29 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการชั้นประทวน ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก	100

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
2.1 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลของความผูกพันต่อ องค์กรของ Steers (1977)	20
2.2 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพัน ต่อองค์กรของ Mowday ,Porter และ Steers (1982)	21

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทุกองค์การที่ก่อตั้งขึ้นมาล้วนต้องการประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ ไม่ว่าจะองค์การนั้นจะเป็นองค์การที่มุ่งหวังกำไร หรือไม่มุ่งหวังผลกำไรก็ตาม ก็ยังคงต้องการที่จะประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน ความสำเร็จขององค์การที่แต่ละองค์การได้มานั้น คงจะปฏิเสธไม่ได้ว่า มาจากการจัดการทรัพยากรต่างๆ ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับองค์การและการบริหารในอดีต จะพบว่านักวิชาการด้านการบริหารแบบดั้งเดิม จะเน้นการสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักการ วิธีการ โดยมีการกำหนดขอบข่ายและโครงสร้างขององค์การ ทั้งนี้เพื่อให้้องค์การสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติ เพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ ซึ่งการที่้องค์การใดจะบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัจจัยสำคัญก็คือ คนหรือบุคลากรในองค์การ (อดิศร ร่มสนธิ์, 2542 หน้า 1) ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานและเป็นที่ยอมรับว่า “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีค่าในอดีตแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งประเด็นไปที่ผลผลิตของ้องค์การไม่ได้ให้ความสำคัญแก่พฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของคนใน้องค์การ โดยมองคนใน้องค์การเป็นเสมือนเครื่องจักรกลที่ไม่มีชีวิตจิตใจ และสิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อ้องค์การ ก็คือ เงินที่เป็นค่าตอบแทนเท่านั้น ในเวลาต่อมานักวิชาการได้เปลี่ยนแนวความคิดการบริหารโดยยึดแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science) เป็นการนำเอาความรู้เกี่ยวกับปัจจัยมนุษย์ในวิชาจิตวิทยา จิตวิทยาสังคม มาเป็นพื้นฐานในการศึกษาของ้องค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายว่า หากผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลใน้องค์การก็จะสามารถบริหารบุคคลให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของ้องค์การได้ คือ การบริหารที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญทางด้านจิตใจกับมนุษย์ใน้องค์การมากขึ้น โดยเชื่อว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล เป็นปัจจัยที่มีผลและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ความเชื่อที่ว่าคนเป็นเครื่องจักรนั้นเป็นความเชื่อที่ผิดโดยสิ้นเชิง เพราะนอกจากเงินแล้วคนยังมีความต้องการทางสังคมและความต้องการอื่นๆ ที่มีใช้เงินด้วย (ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, 2535 หน้า 24)

ในระยะเวลาต่อมา มีนักวิชาการหันมาให้ความสำคัญในเรื่องเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากคนมีความคิด มีความรู้สึก มีจิตใจ มีอารมณ์ต่างๆ ตามสถานการณ์ และมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกันไป การที่จะให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายอย่าง เช่น การบำรุงขวัญ ความผูกพัน หรือความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น และขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะดีขึ้น ถ้าเขาได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีส่วนทราบถึงนโยบายแผนงาน การเปลี่ยนแปลงและการเคลื่อนไหวต่างๆ ภายในองค์กร แต่ถ้าหากเขาทำดีแล้วไม่ได้ดี บรรยากาศในองค์กรที่มีความแตกร้าง ขวัญกำลังใจก็จะตกต่ำ ไม่มีความผูกพันกับองค์กร เกิดความอิจฉาริษยา มีการจับผิดซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ให้เสรีภาพในการทำงานตามสมควร มีการขัดแย้งในหมู่คนทำงาน ก็จะก่อให้เกิดการลาออกจากงานหรือแยกย้ายไปอยู่ที่อื่น (พร้อมรินทร์ พรหมเกิด ,2539 หน้า 2)

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในหลายกรณี ไม่สามารถยืนยันถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการเป็นเหตุเป็นผลระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลขององค์กร Kahn (1972, p.53-70) ได้กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในระดับหนึ่งเท่านั้น แต่ในสภาพแวดล้อมบางอย่างจะพบว่าความพึงพอใจในงานไม่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กร ซึ่ง Mowday (1982, p.83-90) ให้เหตุผลว่าอาจเป็นเพราะความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวรแปรปรวนง่าย เป็นผลต่อเนื่องจากการประสบการณ์ในการทำงานประจำวัน ดังนั้นจึงแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการและปัญหาที่บุคคลเผชิญหน้าในแต่ละวัน และจากการศึกษาของ Porter และ Steers (1983) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ลึกซึ้ง มั่นคงมากกว่าความพึงพอใจ เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจ เนื่องจากความพึงพอใจนั้นสามารถแปรเปลี่ยนได้ง่ายตามสภาพของความต้องการและปัญหาที่มีแนวโน้มจะเกี่ยวข้องระหว่างพนักงานและเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารขององค์กรควรเอาใจใส่ดูแลเพราะถ้าหากสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็นอัตราการขาดงาน อัตราการออกจางาน การเพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจในงาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะบอกถึง ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร (Desire to Remain) ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร (Intent to Remain) และรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (Retention) มีความพยายามในการทำงาน (Job -Effort) และ มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Attendance)

(นพวรรณ เล้าเจริญ ,2552) ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนงานกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากหากสมาชิกไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะไม่มีความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ละเลยเพิกเฉยต่อการทำหน้าที่ของตน ไม่มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยกันพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จจนในที่สุดจะลาออกหรือเปลี่ยนงานไป แต่ถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีความรู้สึกว่าเป้าหมายขององค์กรคือเป้าหมายของตนเองด้วยจะพยายามใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ทำงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนและองค์กร มีความเลื่อมใส ศรัทธาต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ และอยากอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป

กรมการขนส่งทหารบก เป็นกรมฝ่ายยุทธบริการ และเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบกภารกิจของกรมการขนส่งทหารบก มีหน้าที่ วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการดำเนินการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับ การจัดหา ส่งกำลัง ซ่อมบำรุง และบริการ กำหนดหลักนิยมและทำตำรา ตลอดทั้งการฝึกและศึกษา ทั้งนี้เกี่ยวกับกิจการ และสิ่งอุปกรณ์ของเหล่าทหารขนส่งตลอดจนการปฏิบัติการที่สำคัญอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย จะเห็นได้ว่าบทบาทภาระหน้าที่ที่จะสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องมีประสิทธิภาพไม่น้อยเพียงใดนั้น ทฤษฎีกรมมนุษย์ หรือกำลังทหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ มีความเสียสละ พร้อมทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และความพร้อมเพรียงของบรรดากำลังพลเป็นสำคัญ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความสมัครใจ ความรู้สึกจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และความผูกพันที่มีต่อองค์กร

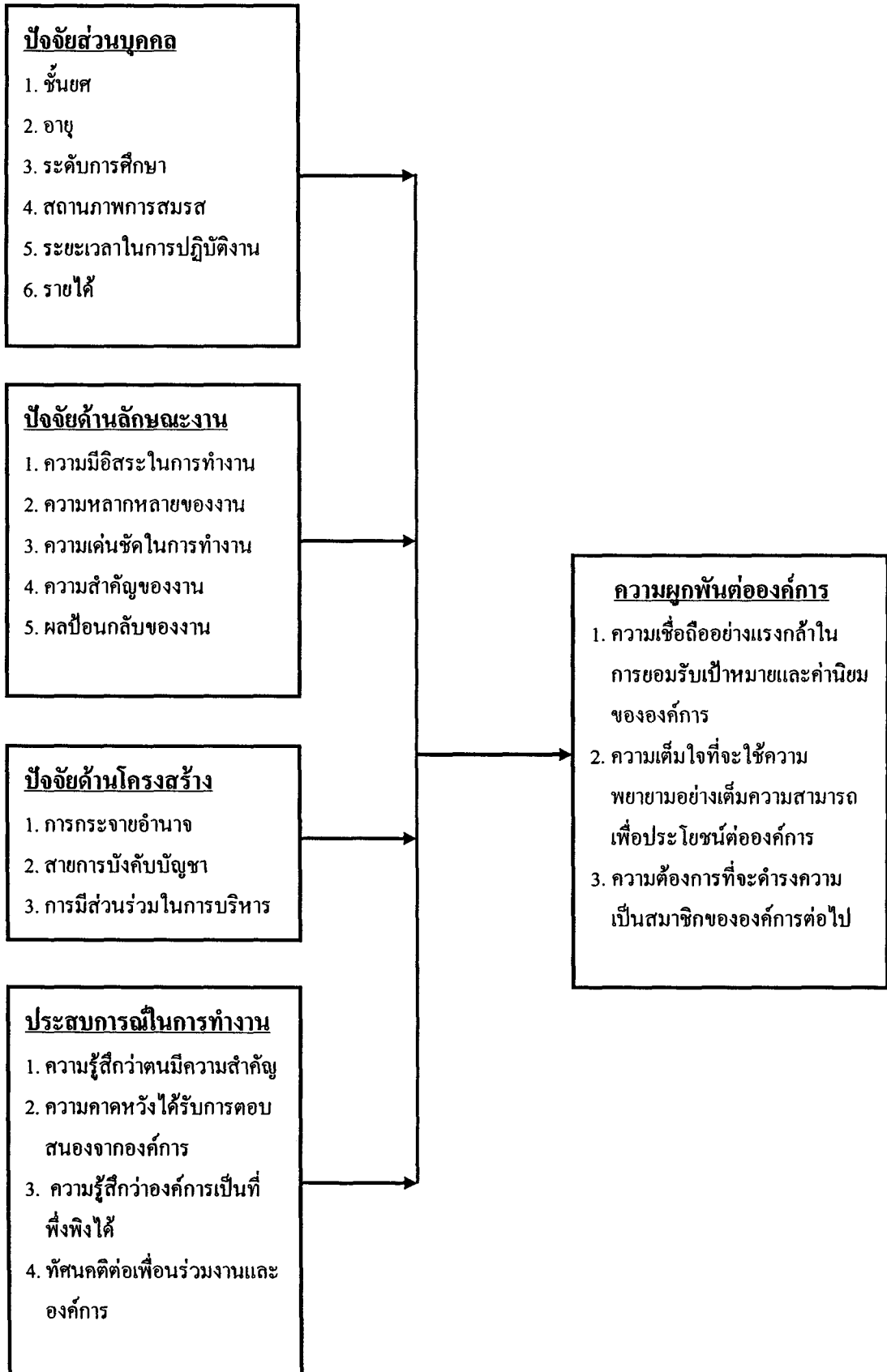
ในช่วงที่ผ่านมา มีโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ 2553 ถึง 2556 ซึ่งสิทธิประโยชน์ของผู้ที่ลาออกที่จะได้รับ คือ ได้รับพระราชทานยศสูงขึ้นเป็นกรณีพิเศษ 1 ชั้นยศ และเงินก้อนจำนวน 8 ถึง 15 เท่าของจำนวนเงินเดือนๆ สุดท้ายรวมเงินประจำตำแหน่ง ไม่รวมเงินหรือค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ อาทิเช่น อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลารับราชการสำหรับตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลาราชการทวีคูณ) และมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนกับกระทรวงกลาโหม หรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัยหรืออยู่ระหว่างการลงทัณฑ์หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดคดีอาญา เป็นต้น ซึ่งในปีงบประมาณ 2553 (ลาออก 1 ต.ค.52) มีนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมการขนส่งทหารบกแจ้งความประสงค์ขอลาออกจำนวน 40 นาย ในขณะที่ได้รับจัดสรรโควตาจากกรมกำลังพลทหารบกเพียง 25 นาย แสดงให้เห็นว่า นายทหารประทวนชายมีความประสงค์ลาออกร้อยละ 3.37 ของจำนวนนายทหารประทวนชายที่มีอยู่ทั้งหมด 1,189 นาย (ข้อมูลจาก กองกำลังพล กรมการขนส่งทหารบก ณ 1 ต.ค.52) ในกรมการขนส่งทหารบก จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนของกรมการขนส่งทหารบก และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะได้นำ

ผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นฐานข้อมูลในการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมการขนส่งทหารบก และแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเสริมสร้างและพัฒนาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารประทวนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนากรมการขนส่งทหารบกให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาชั้นสูง และเกิดประโยชน์ในระดับสูงขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.1 ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีชั้นยศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.2 ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.3 ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.4 ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.5 ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.6 ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

2.2 ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

2.3 ความเด่นชัดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

2.4 ความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

2.5 ผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

3.1 การกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

3.2 สายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

4.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

4.2 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

4.3 ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

4.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 นาย ระหว่าง พฤษภาคม - มิถุนายน 2553

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

ผลที่ได้รับจากการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในการวางแผนบริหารงานบุคคลต่อไป

2. ประโยชน์เชิงทฤษฎี

เพื่อเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ทางด้านการ โดยเฉพาะในเรื่องการรักษาทรัพยากรมนุษย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง กรมการขนส่งทหารบก ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ เลขที่ 2 ถนนประดิพัทธ์ แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย หมายถึง นายทหารชั้นประทวนชายที่มีชั้นยศ สิบตรี สิบโท สิบเอก จำสิบตรี จำสิบโท และจำสิบเอก ซึ่งทำงานอยู่ที่กรมการขนส่งทหารบก

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

ชั้นยศ หมายถึง ยศ สิบตรี สิบโท สิบเอก จำสิบตรี จำสิบโท และจำสิบเอก

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานที่กรมการขนส่งทหารบก จนถึงปัจจุบัน

รายได้ หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่ได้รับต่อเดือน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน และผลป้อนกลับของงาน

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้แก่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณในการทำงาน การให้อิสระในการกำหนดรายการหรือตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตนเอง

ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกันในการทำงานจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถหลายๆ อย่าง ในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผล ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สามารถจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และจะทำให้การทำงานนั้นๆ มีคุณค่าและประสบผลสำเร็จ

ความเด่นชัดของงาน หมายถึง ลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้น ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนกรและบังเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน มีความเป็นเอกภาพและมีระดับความยากง่าย ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์อาจจะทำคนเดียวหรือร่วมมือกันทำก็ได้

ความสำคัญของงาน หมายถึง ลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิต มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริโภค รวมถึงความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้

ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากที่ได้ปฏิบัติไป เพื่อให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตัวเอง

ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร หมายถึง การกระจายอำนาจ มีสายการบังคับบัญชา และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

การกระจายอำนาจ หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ การบังคับบัญชา ทรัพยากร และภารกิจต่างๆ จากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา

สายการบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ลดหลั่นลงมา

การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การเสนอข้อเสนอแนะหรือข้อโต้แย้งต่างๆ ในการบริหารงานในองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ว่าตนเองมีความสำคัญ ความภาคหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกศรัทธา มั่นใจในองค์กร ยอมรับในสิ่งที่องค์กรกำหนดมาให้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมาย หรือค่านิยมต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กรนั้น

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยใจไม่ว่างานนั้นจะเป็นงานในหน้าที่หรือนอกเหนือจากหน้าที่ ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง เป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ต้องการไปทำงานที่อื่น อยากจะเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรตลอดไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาจากงานวิจัย บทความ ตำราต่างๆ แล้วรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ โดยขอนำเสนอเป็นหัวข้อต่างๆ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
- 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
- 2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทำงานในองค์การจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการที่จะได้บุคลากรคนหนึ่งที่มีคุณภาพมาทำงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสมนั้นต้องผ่านขั้นตอนต่างๆมากมาย ตั้งแต่การรับสมัครเข้ามา การคัดเลือกด้วยวิธีการต่างๆ และยังต้องมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหรือปรับให้มีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งทุกขั้นตอนจะต้องใช้ค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น และเสียเวลาในการดำเนินการอีกด้วย เพื่อเป็นการลดต้นทุนในการผลิตขององค์การ หนทางที่ดีที่สุดหนทางหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรของหน่วยงานทำงานกับหน่วยงานให้คุ้มค่ากับสิ่งที่หน่วยงานได้ลงทุนไป อยู่กับองค์การให้นานที่สุดและอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสิ่งหนึ่งที่จะธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์การได้ คือ ความผูกพันต่อองค์การ

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) มีนักทฤษฎีองค์การและนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย อาทิเช่น

Mowday ,Porter และ Steers (1982 , p.27 อ้างถึงใน วราเพ็ญ โกมะหะวงษ์,2544) ให้ความหมายว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะผูกพันและอุทิศ

ตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ความเจริญแก่องค์กรให้อยู่ในสถานะที่ดีขึ้น โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นต่อองค์กรและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความรู้สึกรักศรัทธา มั่นใจในองค์กร ยอมรับในสิ่งที่องค์กรกำหนดมาให้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมาย หรือค่านิยมต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กรนั้น

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงานและพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ คือ การปฏิบัติงานด้วยใจไม่ว่างานนั้นจะเป็นงานในหน้าที่หรือนอกเหนือจากหน้าที่ ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ

3. มีความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ต้องการไปทำงานที่อื่น อยากจะเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรตลอดไป

ต่อมา Steers (1991, p.79 อ้างถึงใน จิรายุส จิตธรรม,2550) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการที่เกี่ยวข้องด้วยองค์กร ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อถืออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Sheldon (1971, p.143 อ้างถึงใน ภทรพล กาญจนปาน,2552) กล่าวว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่จะพิจารณาสิ่งที่เขาลงทุนไปกับองค์กรในการปฏิบัติงาน กับผลตอบแทนที่เขาได้รับคืนมาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งหากเขาได้มากกว่าผู้ที่ลงทุนไปน้อยกว่า ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ถือว่าเป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก อีกทั้งยังมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย (บุษิตา หมั่นเดช,2549) และ Sheldon ยังอธิบายเพิ่มเติมอีกด้วยว่า การมีส่วนร่วมในทางสังคมจะก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

Porter และ Smith (1991 อ้างถึงใน ช่อสุดา โสระดา,2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความเข้มข้นของแต่ละคนที่สามารถเข้ากับองค์กรได้ และมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างเหนียวแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ต่อไปเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดีขึ้น

Buchanan (1974 ,p.340 อ้างถึงใน สุรชาติ เพชรรุ่ง,2548) ก็ได้ให้ความหมายไปในทิศทางเดียวกันว่า หมายถึง เป็นความรู้สึกที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่มีความเกี่ยวข้องกันเป็นพวกเดียวกันกับองค์การมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์การ ยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การเสมือนว่าเป็นของตนเอง

2. ความรู้สึกของการมีส่วนร่วม (Involvement) หรือผูกพันทางจิตวิทยา ในภาระหน้าที่ บทบาทในกิจกรรมของตนต่อองค์การ

3. ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) และชื่นชมต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกด้วยการไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไปที่อื่น

Allen and Meyer (1990 , อ้างถึงใน เกียรติอนันต์ ถิ่นชัยภูมิ , 2551) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นยังคงอยู่กับองค์การ ประกอบด้วยความผูกพัน 3 ด้าน คือ

1. ด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกจากจิตใจ เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การที่พวกเขาปรารถนาจะอยู่ (want to) ในองค์การ

2. ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล (Calculative Commitment) โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไป (Need to) หรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ เพราะพวกเขาเชื่อว่าสมควรที่จะอยู่ (Ought to do) จะแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ หรือเรียกได้อีกอย่างว่า เป็นความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment)

Robert และ Mannari (1977 , p.57) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกรักภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์การ และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และเมื่อสมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกรักภักดีต่อองค์การ จะมีผลทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรักความผูกพันกับองค์การ

Kanter (1968 , p.499 อ้างถึงใน มะปราง จันทร,2552) กล่าวว่า เป็นความ เต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์การ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มี 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance commitment) หมายถึง บุคคลที่เสียสละให้กับองค์การ จนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์การไปได้

2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์การ โดยการ ใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control commitment) หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคล เป็นไปตามที่องค์การต้องการ

ส่วน Hall (1979, p.176 อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน,2552) ให้ความหมายสั้นๆว่า คือ กระบวนการที่เป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของบุคคลดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความสอดคล้องกัน และ Salancik (1983 , p.202 อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน,2552) กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดย

บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีพฤติกรรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าหรือต่ำกว่า Smith, et al. (1983, p.653) กล่าวหาว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ คือสมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง (extrarole behavior) ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์การโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ

Penley และ Gould (1988 อ้างถึงใน ถนอมศรี แดงศรี, 2551) ได้ให้ความหมายไว้เป็น 3 มิติ คือ

1. ความผูกพันด้านศีลธรรม (Moral) คือ การยอมรับและการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ซึ่งมีความหมายตรงกันกับ Jaros et al. (1993)
2. การไตร่ตรองอย่างรอบคอบ (Calculative) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของสิ่งที่ได้รับนั้นมีความตรงหรือเหมาะสมกับความทุ่มเทของพนักงาน
3. การแตกแยก (Alienative) คือ ความผูกพันต่อองค์การ ที่แสดงผลเมื่อพนักงานไม่ได้มีการรับรู้ในเรื่องรางวัล หรือผลตอบแทนที่ได้ลงทุนไป พนักงานรู้สึกว่ายู่ในสถานะแวดล้อมที่กดดัน

Shore และ Martin (1989, p.625 อ้างถึงใน บุษิตา หมื่นเดช, 2549) มีความเห็นที่สนับสนุนกันว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน เพียงแต่ความพึงพอใจในงานเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงานในระยะสั้นๆ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัววัดได้และคงทนกว่า Eisenberger และคณะ (1991, p.52 อ้างถึงใน ภทรพล กาญจนปาน, 2552) กล่าวว่า เป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคลากร ที่รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การ มีผลทำให้บุคลากรมีความอดุสาหะเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์การ เช่นเดียวกับ Greenberg and Baron (1993, p.185 อ้างถึงใน ภทรพล กาญจนปาน, 2552) ที่ให้ความหมายไว้ว่า คือ ขอบเขตของแต่ละบุคคลที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างไร และมีความตั้งใจจะอยู่กับองค์การเท่าใด และใกล้เคียงกับ Newstrom และ Keith (1993 อ้างถึงใน อนันดา รัตนกร, 2550) ที่ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะอยู่กับองค์การต่อไปในอนาคต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในพันธกิจ (mission) และเป้าหมายขององค์การ เป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และตั้งใจที่จะทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นความหมายที่กว้างกว่าความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์การอย่างสม่ำเสมอ

ทางด้าน Jaros et al. (1993 อ้างถึงใน ถนนอมศรี แดงศรี ,2551) มีแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การในลักษณะมิติ เป็น 3 มิติ ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective) คือสภาพจิตใจของบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์การที่จ้างงาน ทำให้รู้สึกถึงความจงรักภักดี ความรู้สึกด้านจิตใจ ความอบอุ่น ความเป็นเจ้าของ ความรัก ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ

2. ความผูกพันทางการคงอยู่ (Continuance) คือ ประสบการณ์ของบุคคลที่รับรู้และผูกติดอยู่กับองค์การ เพราะถ้าเขาออกจากองค์การไป เขาจะสูญเสียผลประโยชน์ที่เขาควรได้รับไป

3. ความผูกพันทางศีลธรรม (Moral) คือ สภาพจิตใจของบุคคลที่ผูกพันกับองค์การที่จ้างงาน โดยการมีส่วนร่วมในเป้าหมาย ค่านิยม และพันธกิจขององค์การ

Miner (1992 , p.124 อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน ,2552 หน้า 15-16) มีแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การ ในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างอยู่เสมอ คือแนวคิดของ Becker (1960) กล่าวว่า ความผูกพันองค์การเป็นผลมาจากการที่พนักงานของเราได้ชั่งน้ำหนักว่า เมื่อเขาไปจากองค์การ เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่พนักงานเข้าไปเป็นสมาชิกองค์การใดจะเกิดการลงทุนในองค์การขึ้น อาจเป็นพวก เวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่เสียไปให้กับองค์การ ซึ่ง Becker เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-Bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนในองค์การก็จะคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การในระดับที่เขาารู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปได้แน่นอน เนื่องจากตัวแปรด้านลักษณะบุคคลนำมาทดสอบโดย Side-bet theory ปรากฏว่า มีตัวแปรเพียงบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และพบว่าปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ดีกว่าตัวแปร side-bet

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การ และปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ นี้คือ Steers และ Porter โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์การ ออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

ต่อมา McKenna (2000, อ้างถึงใน ไตรภพ จตุรพาณิชย์, 2548) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่มั่นคงของบุคคลกับองค์กร โดยเห็นว่าคนเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในองค์กร และ Robbins และ Judge (2007, p.74-75 อ้างถึงใน นพวรรณ เล้าเกร็ง, 2552) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เป็นระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ให้ได้

จากความหมายต่างๆ ที่นักทฤษฎี และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ไว้ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลหนึ่งในองค์กรมีความจงรักภักดี เสียสละ อุทิศตน ยินยอมพร้อมใจที่จะทำงานเพื่อให้เป้าหมายที่องค์กรกำหนดประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้ตนเองยังเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไปได้

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Steers และ Porter (1977, p.48 อ้างถึงใน ประดับ ชัยพฤกษ์, 2542 หน้า 29) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายการเข้า-ออกจางานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความผูกพันนั้นเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานหรือในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น และความผูกพันยังมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าจะมีพัฒนาการไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง และยังเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรด้วย สอดคล้องกับ Buchanan (1974 :Administrative Science Quarterly 9 , p.533 อ้างถึงใน นางเยาว์ แก้วมรกต , 2542 หน้า 19-20) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิก ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นตัวสะท้อนทัศนคติของบุคคลต่องาน หรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง อีกทั้งยังเป็น

ตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การให้สอดคล้องกันหรือช่วยให้
 องค์การได้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และมีส่วนเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลกับ
 องค์การ และช่วยลดการควบคุมจากภายนอกได้อีกด้วย Angle และ Perry (1981, p.1-14 อ้างถึงใน
 ภัทรพล กาญจนปาน, 2552 หน้า 11) กล่าวไว้ว่า หากสมาชิกในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การ
 แล้วจะก่อให้เกิดปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงานและปัญหาการมาทำงานสาย
 ไม่ตรงเวลา ในขณะที่ Hellrigel และคณะ (2001, p.54 อ้างถึงใน สมภรณ์ ปลื้มจิตร, 2547
 หน้า 41) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องให้ความสนใจกับความผูกพันต่อองค์การมาก เพราะความสัมพันธ์
 ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก ถ้าสมาชิกใน
 องค์การมีความผูกพันต่อองค์การมากก็จะลาออกน้อยลง ความผูกพันต่อองค์การที่มีมากจะสัมพันธ์
 กับการขาดงานที่น้อยลงและทำงานมีประสิทธิผลมากขึ้น ใส่ใจในงานมากขึ้น นอกจากนี้ความ
 ผูกพันต่อองค์การส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์การโดยตรงและมีผลทางบวกต่อ
 การวัดประสิทธิผลขององค์การ ซึ่ง Whitey และ Cooper (นันทภัทร์ อักษรดิษฐ์, 2550 หน้า 33)
 กล่าวว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์การ จะส่งผลกระทบต่อองค์การในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะ
 ก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การ ตลอดจนการลาออกจากองค์การไปใน
 ที่สุด รวมทั้ง Robbins และ Judge (2007, p.74-75 อ้างถึงใน วีรวรรณ สิงหสุริยะ, 2551) ได้กล่าวถึง
 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงการลาออกจากงานได้ดีกว่าความ
 พอใจที่มีต่องาน เพราะความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่คงทนยั่งยืน พนักงานอาจไม่
 พอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแต่อาจเป็นเพียงความไม่พอใจชั่วคราว ไม่ได้หมายความว่าจะไม่
 พอใจในองค์การทั้งหมด แต่เมื่อความไม่พอใจขยายขอบเขตออกไปสู่ความไม่พอใจในองค์การด้วย
 แล้ว พนักงานมักจะมีการคิดถึงเรื่องการลาออกจากงานขึ้นมา

นอกจากยังมีหลายท่านได้กล่าวไว้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การกับ
 ประสิทธิภาพขององค์การ อาทิเช่น

ภรณ์ กิรติบุตร (2529 หน้า 97) กล่าวว่า ความผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมี
 ประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้ม
 ที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง
 อยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควร ในการที่จะทำงานให้กับองค์กรทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

วีระวัฒน์ ขวตระกูล (2541 หน้า 13-16) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. บุคคลในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีอัตราการขาดงานต่ำ
2. สามารถทำนายอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานได้ ซึ่งนักวิชาการเชื่อกันว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี
3. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์กร และมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กร ถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร

เช่นเดียวกับ ภัทรพล กาญจนปาน (2552 หน้า 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความทุ่มเทและความพยายามของพนักงานในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตลอดจนเป็นตัวบ่งบอกถึงอัตราการลาออก การขาดงาน และการมาทำงานสายของพนักงานในองค์กรด้วย ส่วน มะปราง จันทร (2552 หน้า 18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร และต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมที่จะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ บุษิตา หมั่นเดช (2549 หน้า 41) มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวทำให้พนักงานในองค์กรทุ่มเท อุทิศตัว ปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในอันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

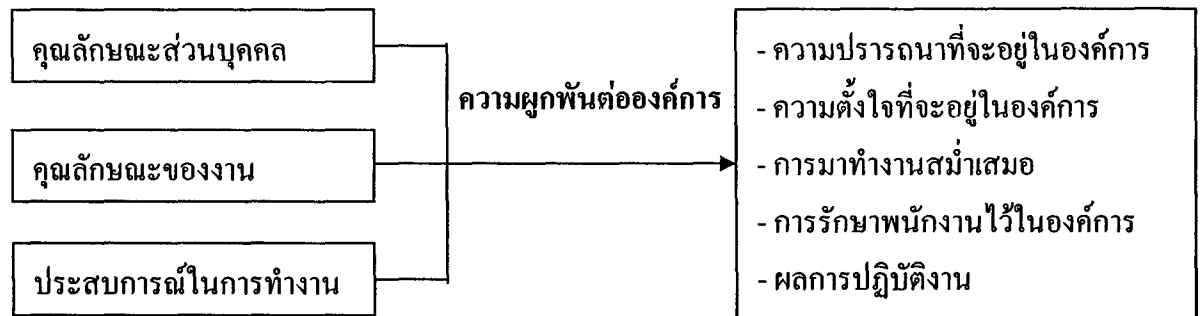
2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาแนวคิดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรนี้มีผู้ศึกษาแนวคิดและตัวแปรต่างๆ ไว้มากหลาย แต่ไม่สามารถชี้ชัดได้อย่างชัดเจน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนคติที่แตกต่างกันไป ดังนี้

Steers (1977 ,p. 45-46 อ้างถึง นวรัตน์ ศรีสุริยา,2548) ได้เสนอรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งได้เป็น 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Consequences of Commitment)

ภาพประกอบที่ 2.1 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลของความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977)



ที่มา: Steers,1977 (อ้างถึงใน วีรวรรณ สิงสุริยะ,2551,หน้า 30)

จากภาพสามารถอธิบายได้ว่า Steers ได้แบ่งเหตุหรือปัจจัยที่มีส่วนกำหนดความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

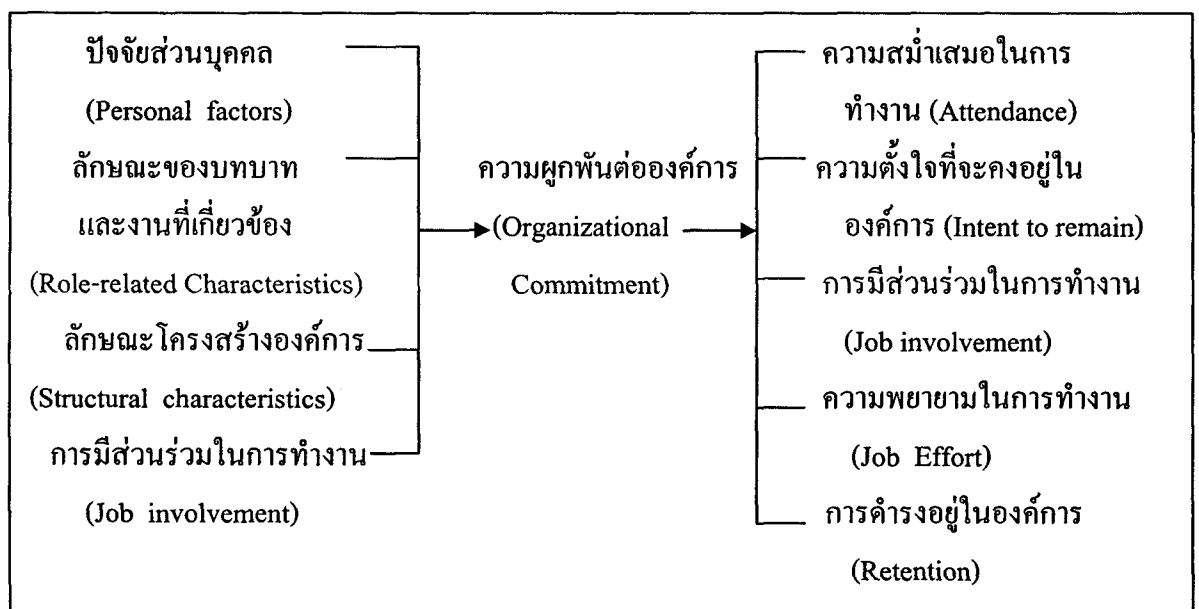
1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personnel Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน รวมถึงความต้องการประสบความสำเร็จ

1.2 คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความเชื่อต่อองค์กร

โดยมีผลที่ตามมาคือ มีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร อยากมาทำงานสม่ำเสมอ การรักษานักงานไว้ในองค์กร และผลงานปฏิบัติงาน

ภาพประกอบ ที่ 2.2 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday ,Porter และ Steers (1982)



ที่มา : Steers, (1988). อ้างอิงจาก Thomson and Mabey. 1994. Developing Human Resources.)
 อ้างถึงใน วัชร วัชรเสถียร, 2540 หน้า 21)

จากภาพสามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นขั้นตอนหนึ่งในสามขั้นตอนที่บุคคลกับองค์การเกี่ยวข้องกัน ซึ่งในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับองค์การได้แก่ความผูกพันต่อองค์การ เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันกับองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกขององค์การ และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมขององค์การ ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างไปจากความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Steers และ Porter ,1982, p.606 อ้างถึงใน ปิยวัชร จารุพันธ์,2544) โดยเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ โดยแบ่งเพิ่มเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเองมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ลักษณะองค์การ ได้แก่ มีการกระจายอำนาจ มีสายการบังคับบัญชา และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์การ
4. ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกจากงานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มียุทธพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

Allen และ Meyer (1990 อ้างถึงใน จิรายุส จิตธรรม ,2550 หน้า 25) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาความผูกพันต่อองค์การนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำางานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความมากน้อยในการลงทุนไปกับองค์การ และทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์การ
3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ ได้แก่ การได้รับการสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการกล่อมเกลาทางสังคม และกระบวนการกล่อมเกลาจากองค์การ

Baran (1986 อ้างถึงใน สุพิณดา ศิวานนท์, 2545 หน้า 24) แบ่งปัจจัยที่จะเป็นตัวส่งเสริมหรือลดทอน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นตัวส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล ได้แก่ ศักยภาพในการจูงใจของงานเฉพาะด้าน ความอิสระในการทำงานที่ระดับสูง การประเมินอย่างยุติธรรม ความมีอาวุโสหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร อายุงานที่มากขึ้น ความพึงพอใจในงานของตนเอง การบริหารและบังคับบัญชาที่มีคุณธรรม
2. ปัจจัยที่จะลดทอนความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท โอกาสในการหางานใหม่ ระบบการบังคับบัญชาแบบการลงโทษ ความตึงเครียดในการทำงาน และความเชื่อว่าองค์กรไม่น่าจะดูแลพนักงานได้

ในขณะที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 หน้า 45-46) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล ซึ่งเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยาบุคคลมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้นๆ
2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร
4. ธรรมชาติของงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.4.1 ทฤษฎีเรื่องคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Theory)

Hackman และ Oldham (1975 : p.161) เชื่อว่า มิติของงานจะมีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจบุคคลและส่งผลต่อผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (สุพานี สฤณภูวนิช, 2549 หน้า 475) ส่วนใหญ่สิ่งที่ควบคุมการจูงใจไม่ใช่ตัวบุคคลหากเป็นสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน การให้งานและสร้างสถานที่ทำงานที่เหมาะสมจะสามารถส่งเสริมแรงจูงใจให้บุคคลได้ทำการศึกษา

และพัฒนางานของตนทฤษฎีเรื่องคุณลักษณะของงานได้อธิบายหลักการและแบ่งรูปแบบคุณลักษณะของงานไว้ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกันในการทำงานจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถหลายๆอย่าง ในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผล ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สามารถจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และจะทำให้การทำงานนั้นๆ มีคุณค่าและประสบผลสำเร็จ
2. ความเด่นชัดของงาน (Task Identity) หมายถึง ลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้น ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน มีความเป็นเอกภาพและมีระดับความยากง่าย ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์อาจจะทำคนเดียวหรือร่วมมือกันทำก็ได้
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิต มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริโภค รวมถึงความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้
4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้แก่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณในการทำงาน การให้อิสระในการกำหนดรายการหรือตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตนเอง
5. ทราบถึงผลสะท้อน (Feedback) หรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากที่ได้ปฏิบัติไป เพื่อให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตัวเอง

2.4.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow (อ้างถึงใน พิบูล ทิปะปาน, 2550) เป็นที่รู้จักกันกว้างขวางมากทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งตั้งบนสมมติฐานที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีรูปแบบการรับแรงจูงใจคล้ายคลึงกัน โดยผ่านมาจากแหล่งกำเนิดภายในร่างกายและจากการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม แรงจูงใจบางอย่างมีความจำเป็นขั้นพื้นฐาน และสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอย่างอื่น จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองให้ได้รับความพอใจก่อนจนเพียงพอ ก่อนที่แรงจูงใจทางด้านอื่นจะได้รับแรงกระตุ้น เมื่อแรงจูงใจขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วแรงจูงใจขั้นสูงกว่าจะเกิดขึ้นมาแทนที่มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลาและความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขึ้นไป นับจาก

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นพื้นฐานของชีวิต เช่น อาหาร อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น เพื่อตอบสนองความต้องการในขั้นนี้ หน่วยงานจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่พนักงานตามที่ควรจะได้รับเพื่อให้เขาดำรงชีวิตอยู่ได้ รวมถึงมีสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก อุณหภูมิที่พอเหมาะ มีห้องน้ำที่สะอาด

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงกับตนเอง เช่น การมีคนเอาใจใส่ดูแล การมีประกันชีวิตและสุขภาพ กฎข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร มีสภาพแรงงาน หรือการจะไม่ถูกออกจากรางานโดยยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ปลอดภัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการมีเพื่อนการได้รับการยอมรับหรือการให้ร่วมกลุ่มกับคนอื่น เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม หน่วยงานอาจจัดให้มีกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของหน่วยงาน การแข่งกีฬา ซึ่งจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้อีกรูปแบบหนึ่ง

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น หรือการได้รับสถานภาพที่เป็นที่ยอมรับจากสังคมที่จะให้เกียรติยกย่องตน เช่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของหน่วยงานเพื่อพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การประกาศบุคคลดีเด่นประจำเดือน การให้รางวัลเป็นซึ่งไม่ได้เน้นที่ราคาของรางวัลแต่เน้นที่การยกย่องให้เกียรติ

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (The needs for self actualization) เป็นความต้องการสูงสุดที่จะกระทำได้ในสิ่งที่เป็ความใฝ่ฝันของตนเอง บุคคลต้องการที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงานหรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ หน่วยงานควรจูงใจพวกเขาเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา เพราะเขาต้องการที่จะใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในระดับต่ำสุดจนเต็มแล้ว จะเพิ่มความต้องการขึ้นไปในอีกระดับหนึ่งที่สูงขึ้น แต่หากความต้องการระดับใดยังไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลนั้นจะไม่ปรารถนาซึ่งความต้องการในระดับที่สูงกว่าได้เลย การได้รับการตอบสนองใน ชั้นใดจนเพียงพอแล้วความต้องการนั้นจะไม่มีพลังในการจูงใจอีกต่อไป

2.4.3 ทฤษฎี X ทฤษฎี Y

ของ Douglas McGregor (อ้างถึงใน พิบูล ที่ปะปาน, 2550) ซึ่งอธิบายความเชื่อที่ว่า บุคคลมีพื้นฐาน 2 ประการ กล่าวคือ ด้านลบ เรียกว่า ทฤษฎี X กับด้านบวก เรียกว่า ทฤษฎี Y ทฤษฎี X มีสมมติฐาน 4 ประการในทางลบ ดังนี้

1. เป็นบุคคลไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงถ้าเป็นไปได้
2. เนื่องจากไม่ชอบทำงาน จึงจำเป็นต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม และข่มขู่ด้วยการลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
3. พนักงานจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และจะพยายามทำงานเฉพาะที่มีคำสั่งอย่างเป็นทางการเท่านั้น
4. คนงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยเหนือปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวกับการทำงาน และจะแสดงความทะเยอทะยานน้อยมาก

ทฤษฎี Y มีสมมติฐาน 4 ประการในทางบวก ดังนี้

1. พนักงานมองการทำงานเป็นเรื่องปกติธรรมดา เหมือนการพักผ่อนหรือการเล่น
2. คนสามารถสั่งการและควบคุมตัวเองได้ หากเขามีความผูกพันกับเป้าหมายขององค์กร
3. คนโดยทั่วไปสามารถที่จะยอมรับ รวมทั้งยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย
4. ความสามารถในการตัดสินใจวิธีการใหม่ๆที่สร้างสรรค์ กระจายอยู่ทั่วไปในหมู่บุคลากรทั่วทั้งองค์กร และไม่จำเป็นต้องเป็นกลุ่มบุคคลในตำแหน่งบริหารเท่านั้น

ดังนั้นสำหรับทฤษฎี X เป็นแนวความคิดแบบดั้งเดิมเป็นการมองคนในแง่ร้าย เชื่อว่าพนักงานมีความขี้เกียจ ไม่ชอบทำงานหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบขาดความกระตือรือร้น แต่กลัวตักงาน ดังนั้นผู้บริหารที่ยึดแนวคิดนี้จะใช้วิธีบังคับขู่เข็ญว่าจะลงโทษเพื่อให้เขาทำงาน และจะต้องใช้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน เพื่อจูงใจให้เขาเต็มใจที่จะทำงาน ส่วนทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดการจัดการสมัยใหม่มองคนในแง่ดี โดยยึดถือความเชื่อว่า พนักงานเต็มใจทำงาน มีความรับผิดชอบ สามารถควบคุมกำกับตนเองในการทำงานได้ และเชื่อว่าความคิดที่สร้างสรรค์กระจายอยู่ทั่วไปในบุคคลทุกระดับในองค์กร ผู้บริหารที่ยึดแนวคิดนี้จะใช้วิธีมอบหมายงานโดยให้พนักงานควบคุมตัวเอง เพื่อเปิดโอกาสให้เขาสามารถเลือกวิธีการทำงานของเขาเองได้รวมทั้งให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในองค์กรร่วมกัน

2.4.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

หรือทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (motivation maintenance theory) ของ Frederick Herzberg (อ้างถึงใน พิบูล ทิปะปาน, 2550) จากการวิจัยโดยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรทำให้พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน เป็นปัจจัยภายในที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสในการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง ความต้องการในหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ท้าทาย โอกาสในความก้าวหน้า ความสำเร็จในงานอาชีพ ได้รับการยอมรับนับถือและยกย่อง เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยธำรงรักษา เป็นปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานที่จะต้องธำรงรักษาไว้ให้ดี เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยอนามัยมีหลายอย่าง เช่น เงินเดือน สภาพสภาพความมั่นคง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบาย และการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พอใจ แต่หากได้รับการตอบสนองก็เพียงช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

2.4.5 ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory)

ของ Victor Vroom (อ้างถึงใน พิบูล ทิปะปาน, 2550) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า พนักงานจะได้รับแรงจูงใจให้ใช้ระดับความพยายามสูง เมื่อเขาเชื่อว่าการใช้ความพยายามนั้นจะนำไปสู่ผลการประเมิณผลงานที่ดี ซึ่งนำไปสู่การได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น โบนัส การเพิ่มเงินเดือน หรือ การได้รับการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งทำให้เป้าหมายของเขาได้รับการตอบสนองทำให้เกิดความพอใจ ทฤษฎีนี้เน้นความสัมพันธ์ 3 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลงาน (Effort-Performance Relationship) คือความน่าจะเป็นที่บุคคลคาดว่าจะทำให้เกิดผลงาน เมื่อเขาได้ใช้ความพยายามในระดับหนึ่ง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับรางวัล (Performance-Reward Relationship) คือระดับความเชื่อของบุคคลที่เชื่อว่า การกระทำระดับใดระดับหนึ่งโดยเฉพาะจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ผลลัพธ์ตามที่ปรารถนา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับเป้าหมายของบุคคล (Rewards-Personnel Goals) คือระดับของรางวัลที่องค์กรให้ ทำให้เป้าหมายหรือความต้องการของบุคคล ได้รับการตอบสนองทำให้ได้รับความพอใจมากแค่ไหนและรางวัลที่คาดว่าจะได้รับนั้นดึงดูดใจเขามากน้อยเพียงไร

ซึ่งทฤษฎีนี้จะชี้ให้เห็นว่า บุคคลแตกต่างกัน และระดับแรงจูงใจจะขึ้นอยู่กับแรงกดดันภายในของแต่ละบุคคล รวมทั้งสถานการณ์ของการทำงานด้วย Likert ได้จำแนกพฤติกรรมผู้บริหารไว้ว่า หากผู้บริหารยังต้องใช้กฎ ระเบียบ หรือข่มขู่ให้บุคลากรต้องปฏิบัติงาน หรือควบคุมโดยใกล้ชิดเพียงใด ผู้บริหารผู้นั้นยังมีพฤติกรรมแบบเผด็จการสูง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรในหน่วยงานใดมองเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรเป็นตัวผลักดันในตนเอง ทีมเทพลงงานให้กับงาน องค์กรนั้นย่อมมีบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ

การจูงใจในการทำงาน ปกต่องค์การย่อมประกอบด้วยผู้ร่วมงานที่มีลักษณะแตกต่างกันทั้งความรู้ความสามารถ ผู้บริหารทำอะไรจึงจะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติได้เต็มความสามารถเป็นภารกิจที่ผู้บริหารจะต้องคิดค้น กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจริงจังและจริงใจเพื่องานที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร วิธีหนึ่งผู้บริหารสามารถนำมาใช้ได้อย่างดี ก็คือ วิธีการจูงใจบุคลากรในองค์กรให้ทำงาน การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยผู้บริหารจะต้องส่งเสริมจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถอย่างจริงจัง นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะทำให้วัตถุประสงค์เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป และจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ดังนั้น การจูงใจจะใช้ได้ผลดีในองค์กรที่บริหารงานโดยเน้นบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนในความสำคัญของตน

2.4.6 ทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นทฤษฎีที่เน้นการกำหนดให้บุคคลต้องกระทำในสิ่งที่เราต้องการให้เขากระทำ (Getting people to do what you want them to do) เป็นทฤษฎีที่สามารถนำไปใช้ได้ผลดีในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้นจากการนำทฤษฎีนี้ไปใช้ เช่น คุณภาพและปริมาณของงาน การใช้ความพยายาม การขาดงานและความเฉื่อยชาในการทำงาน แต่ไม่ได้ช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับความพอใจของพนักงานหรือการตัดสินใจในการลาออกจากงานมากนัก (พิบูล ทิปะपाल, 2550 หน้า 150-151) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของ B.F. Skinner มีหลักสำคัญว่าเราสามารถควบคุมพฤติกรรมของคนได้โดยวิธีการให้รางวัลหรือวิธีการเสริมแรง เรียกทฤษฎีนี้ในทางจิตวิทยาว่า การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) หรือการวางเงื่อนไขปฏิบัติการ (Operant Conditioning) ซึ่งให้ความสำคัญกับผลกรรม (Consequence

of Behavior) หรือผลต่อเนื่องเป็นตัวควบคุมพฤติกรรม หรืออีกนัยหนึ่งเรียกว่าการเสริมแรง (Reinforcement) Skinner มนุษย์เรียนรู้พฤติกรรมต่างๆ โดยผ่านประสบการณ์ที่ให้ ผลกรรมเชิงบวก และเชิงลบ ให้ผลเป็นที่พอใจหรือไม่พอใจ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมใดที่มีผลต่อเนื่องเป็นบวกพฤติกรรมนั้นย่อมเกิดขึ้นซ้ำบ่อยครั้ง ในขณะที่พฤติกรรมมีผลเป็นลบมีแนวโน้มที่จะไม่เกิดขึ้นต่อไป กรอบความคิดเรื่องนี้ของ Skinner มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งเร้า (สถานการณ์) การตอบสนอง (พฤติกรรม) ผลกรรม (บวกหรือลบ) ในการปฏิบัติงาน พนักงานจะเรียนรู้ว่าพฤติกรรมใดเป็นที่ต้องการหรือไม่ต้องการของหน่วยงานหรือหัวหน้างานจากผลที่ต่อเนื่องหรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติต่างๆ ของพนักงานนั่นเอง

ทฤษฎีการเสริมแรงในส่วนที่เป็นการจูงใจคือ การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ต้องการให้นานๆ หรือทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางที่จะได้ผลกรรมเป็นรางวัล เช่น เด็กรู้ว่าเมื่อต้องการของเล่นถ้าแก้มือให้เสียงดังแม่จะซื้อให้ เมื่อเวลาที่อยากได้ของเล่นก็จะร้องให้เสียงดังๆ แล้วแม่ก็ซื้อให้ แต่ถ้าเมื่อใดก็ตามที่แม่เริ่มปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเมื่อเด็กร้องให้แม่ไม่ซื้อของให้ เขาจะเริ่มเรียนรู้และเปลี่ยนวิธีใหม่ คนส่วนใหญ่จึงเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ผลถูกหรือผิด สมหวังหรือไม่สมหวัง Skinner ชี้แนะว่า หัวหน้างานสามารถควบคุมและปรับพฤติกรรม หรือการปฏิบัติงานของพนักงานได้โดยที่พนักงานไม่มีความรู้สึกว่าถูกควบคุม แต่การจะทำได้เช่นนั้นจะต้องอาศัยความเข้าใจในเรื่องสำคัญสองเรื่องเกี่ยวกับการควบคุม และการปรับพฤติกรรมคือประเภทของการเสริมแรงและตารางการเสริมแรง ประเภทของการเสริมแรง (Types of Reinforcement) การเสริมแรงเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลกรรม มี 4 ประเภท คือ การเสริมแรงบวก การเสริมแรงลบ การลบพฤติกรรม และการทำโทษ การเสริมแรงบวก (Positive Reinforcement) เป็นการเสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรมโดยการให้ผลกรรมเป็นตัวเสริมแรงบวก คือสิ่งตอบแทนที่ดึงดูดใจหรือพอใจเป็นรางวัล เมื่อบุคคลนั้นมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ เช่น พนักงานคนหนึ่งมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลา หัวหน้างานเสริมแรงโดยกล่าวคำชมเชยและขอบคุณ ถือได้ว่าเป็นการเสริมแรงบวกซึ่งเป็นรางวัลต่อการมาตรงเวลา ตัวเสริมแรงบวกที่ใช้กัน ใน การจูงใจในการทำงาน เช่น การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มสถานภาพ การได้สิทธิพิเศษ การได้หยุดพักผ่อน ฯลฯ การเสริมแรงบวกเป็นตัวอย่างที่ใช้ได้ผลที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การเสริมแรงลบ (Negative or Avoidance Reinforcement) เสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรมโดยบุคคลสามารถหลีกเลี่ยงผลกรรมทางลบได้ เมื่อมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ ทำให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมป้องกันหรือหลีกเลี่ยงสิ่งไม่พอใจหรือการทำโทษ เช่น พนักงานซึ่งมาทำงานหรือประชุมตรงเวลาเพราะไม่อยากได้ยินคำตำหนิจากหัวหน้า หน่วยงานที่ใช้การเสริมแรงลบ มักจะมีกฎข้อห้าม อะไรควรหรือไม่ควรกระทำ มีระเบียบวินัยและกำหนดการลงโทษไว้ชัดเจน

การลบพฤติกรรม (Extinction) เป็นการลดหรือลบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการ หรือไม่ต้องการอีกต่อไป โดยการงดการเสริมแรงเมื่อเกิดพฤติกรรมนั้นขึ้น เช่น ไม่ยกย่องชมเชยพนักงานที่มาทำงานสาย ไม่จ่ายค่าจ้างถ้าทำงานไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนด แต่ถ้าพนักงานทำงานดีแล้วหัวหน้างานไม่สนใจจะเป็นการลดแรงจูงใจและประสิทธิภาพได้เช่นกัน

การทำโทษ (Punishment) เป็นการกำหนดผลกรรมทางลบให้แก่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นที่ต้องการ เป็นการให้สิ่งที่ไม่พอใจโดยตรง เช่น พนักงานมาร่วมประชุมสายถูกหัวหน้าตำหนิ ซึ่งต่างจากการเสริมแรงลบที่เป็นเพียงการคาดโทษหรือขู่ให้กลัวแต่ไม่มีการลงโทษจริงๆ การลงโทษอาจมีหลายแบบ เช่น ระบายน้ำให้หนักใจ ถอนสิทธิพิเศษ ควบคุมพฤติกรรม การปรับเป็นเงินลดตำแหน่ง เป็นต้น การลงโทษจะทำให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดน้อยลง แต่อาจสร้างพฤติกรรมที่มีปัญหาอย่างอื่นขึ้น เช่น การเสียขวัญ ทำงานด้อยลง การขี้ดขิ้นและการต่อต้าน เป็นวิธีการที่มีข้อได้เปรียบมากและเป็นวิธีจูงใจการทำงานที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุดตารางการเสริมแรง (Schedule of Reinforcement) ต้องพิจารณาอีกอย่างหนึ่งในทฤษฎีการเสริมแรง คือ เราจะเสริมแรงพฤติกรรมเมื่อไร มีสองแนวสำคัญ ได้แก่ การเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง และการเสริมแรงเป็นครั้งคราว

การเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Reinforcement) เป็นการเสริมแรงทุกครั้งที่มีบุคคลมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติซึ่งเป็นที่ต้องการเกิดขึ้น

การเสริมแรงเป็นครั้งคราว (Intermittent Reinforcement) การเสริมแรงจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ผ่านไป เรียกว่า ตารางระยะเวลา (Interval Schedule) หรือขึ้นอยู่กับจำนวนครั้งที่เกิดขึ้นของพฤติกรรมซึ่งที่ต้องการ เรียกว่า ตารางจำนวนครั้ง (Ratio Schedule) แต่โดยสรุปแล้ว การเสริมแรงตามตารางจำนวนครั้งสร้างแรงจูงใจได้ดีกว่าการเสริมแรงตามตารางระยะเวลา การเสริมแรงที่ได้ผลที่สุดในการคงสภาพพฤติกรรมคือการเสริมแรงตามตารางจำนวนครั้งผันแปร

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่าเมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว มักจะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์กร ดังที่ Steers (1977 : 54) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน (Absenteeism) ซึ่งจากผลการวิจัยต่างๆ พบว่าหากสมาชิกองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วแนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลงสอดคล้องกับ Greenberg and Baron (1977 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ , 2544 หน้า 106) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงาน และสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้างาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะไม่มีเต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3. คนที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจ เจตคติการทำงานของบุคลากรภาครัฐ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์การจึงมักจะไม่วางใจในชีวิตส่วนตัวของคนด้วยเช่นกัน

2.5 แนวทางและวิธีการสร้างความผูกพันต่อองค์การ

ฝ่ายนิเทศการบริหารของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญ กระทรวงศึกษาธิการ (2521, หน้า 107-108 อ้างถึงใน วราเพ็ญ โกมะหะวงส์, 2544 หน้า 18) ได้แนะแนวทางการบำรุงขวัญและชักจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันไว้ 6 ประการ คือ

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน
2. กำหนดมาตรฐานและการสร้างเครื่องมือสำหรับประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน
3. เงินเดือนและค่าจ้างควรให้เหมาะสมกับลักษณะงานให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน
4. ความพึงพอใจในการทำงานที่ทำเปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองให้มาก
5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ทุกคนควรได้รับการยกย่องนับถือจากพวกเดียวกันจะทำให้ขวัญของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น
6. สัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ควรเห็นบุคลากรเป็นเครื่องจักร เป็นคนเกียจคร้าน ต้องคอยตักเตือนคอยจับผิด ลงโทษ แต่ต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ซึ่งมีวิธีดำเนินการได้คือ
 - 6.1 อย่าจู้จี้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมอบหมายงานให้ทำ ให้เขาได้ใช้ความคิดในการทำงานด้วยตนเอง ไม่ควรแย่งงานนั้นมาทำเสียเองหรือให้คนอื่นทำ ควรให้อิสระในการทำงานเพื่อให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน
 - 6.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามาปรึกษาหรือแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ไขปัญหาคด้วย ถ้ากระทบกระเทือนต่อส่วนร่วมต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย
 - 6.3 ไม่ทำตัวเป็นนาย ต้องให้ความคุ้มครอง ความเมตตา ความอบอุ่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งละเว้นการกระทำในลักษณะเผด็จการ
 - 6.4 คนที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานต้องเชื่อมั่นในตนเอง การทำงานโดยขาดความมั่นใจทำให้ผู้ร่วมงานพลอยขาดความมั่นใจตามไปด้วย

6.5 ต้องรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ระหว่างหน่วยงานกับผู้ได้บังคับบัญชา คือต้องควบคุมนโยบายให้ได้และขณะเดียวกันก็ต้องควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายด้วยอย่าทำตัวเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นผู้ประสานงานประสานผลประโยชน์ทั้งของผู้ได้บังคับบัญชาและของหน่วยงาน

6.6 จัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้แก่ผู้ร่วมงานเป็นพิเศษ เพื่อช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ร้อนของบุคคลในสถานศึกษา ผู้ร่วมงานก็จะมีขวัญดีขึ้น ถ้าได้รับการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

อรุณ รักรธรรม (2522, 205-206) ได้เสนอแนะวิธีการสร้างความผูกพัน ไว้ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้สมาชิกในองค์การมีความพอใจ มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน โดยผู้นำต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก จะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจรักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์สำคัญยิ่ง ถึงแม้จะเหน็ดเหนื่อย ลำบากหรือท้อถอยหมดกำลังใจก็ไม่ควรแสดงให้สมาชิกเห็น

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความคิดความชอบ แต่ต้องให้ถูกกาลเทศะ มีเหตุผล และมีความจริงใจ

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่สมาชิกพอสมควร โดยการทักทายไต่ถามทุกข์สุขของสมาชิกในโอกาสอันควร

4. ให้โอกาสในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป

5. สร้างสถานภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เป็นต้น

6. ให้โอกาสสมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานและมีส่วนในความสำเร็จของงาน คนใดที่มีความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ ก็ควรจะมีสิ่งตอบแทนหรือยกให้เป็นความดีของบุคคลนั้น เพื่อให้เป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานอื่นๆ

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์

ภิญโญ สาธร (2523, หน้า 360-361) กล่าวว่าบุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานได้นานหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกัน ที่สำคัญมี 5 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียง มีเกียรติยศ มีโอกาสได้ตำแหน่ง

สูงขึ้น

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ที่นั่งทำงานดี มีห้องส่วนตัว เป็นต้น

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น ความรักใคร่ขอเพื่อนร่วมงาน สภาพสังคมของพนักงานในที่ทำงานหรือองค์กร ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก พนักงานไม่มีความแตกต่างกันมากนักในทุกๆ ด้าน

5. การบำรุงขวัญ หรือเร้าใจและสร้างความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้องค์กร

พงศ์ หรคาล (2540,หน้า 78 อ้างถึงใน วราเพ็ญ โกมะพะวงค์,2544 หน้า 20) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถทำงานให้กับองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีวิธีการจูงใจ ดังต่อไปนี้

1. งานต้องมีความท้าทายความสามารถ
2. ให้ผลประโยชน์ตอบแทนดี
3. ให้มีส่วนร่วมในการวางแผน
4. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
5. ให้การยอมรับ
6. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน
7. มอบความรับผิดชอบ
8. ให้ข่าวสารแก่คนงานทุกคน
9. ให้อิสระในการทำงาน
10. ทำให้ลูกน้องขยันขันแข็ง
11. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
12. แสดงความมั่นใจในตนเอง

Barnard (1972,p.142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือ กระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้เกิดความผูกพันไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่ไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานเพราะสิ่งจูงใจนี้จะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น การมีอำนาจ การได้รับสิทธิพิเศษ เป็นต้น
3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจ

5. ความตั้งใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ถ้าเป็นไปได้จะทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติ หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงานและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถและทัศนคติของแต่ละคน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและให้มีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านความมั่นคงทางสังคมจะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์ที่มั่นคง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นที่สำคัญ ได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบแนวคิดของนักทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับ	นักคิด	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ผลของความผูกพัน	องค์ประกอบของความผูกพัน
1	Buchanan (1974)		1. สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงาน 2. เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน 3. ลดการควบคุมจากภายนอก	1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร 2. การมีส่วนร่วมในองค์กร 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ลำดับ	นักคิด	ปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพัน	ผลของความผูกพัน	องค์ประกอบของ ความผูกพัน
2	Mowday ,Porter และ Steers (1982)	1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. ลักษณะงานที่ทำ 3. ลักษณะองค์การ 4. ประสบการณ์ใน การทำงาน	1. ความสม่ำเสมอในการ ทำงาน 2. ความตั้งใจที่จะคงอยู่ ในองค์การ 3. การมีส่วนร่วมในการ ทำงาน 4. ความพยายามในการ ทำงาน 5.การดำรงอยู่ในองค์การ	1. ความเชื่อมั่นอย่างแรง กล้าใน การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของ องค์การ 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อ ประ โยชน์ ของ องค์การ 3. ความปรารถนาอย่าง แรงกล้าในการคงไว้ซึ่ง การเป็นสมาชิกภาพใน องค์การ
3	Penley Gould (1988)			1. ด้านศีลธรรม 2. การไตร่ตรองอย่าง รอบคอบ 3. การแตกแยก
4	Allen และ Meyer (1990)	1. ด้านความจิตใจ 2. ด้านการคงอยู่ 3. ด้านบรรทัดฐาน		1. ด้านจิตใจ 2. ด้านการคงอยู่ 3. ด้านบรรทัดฐาน
5	Miner (1992)	1. ด้านพฤติกรรม 2. ด้านทัศนคติ		1. ด้านพฤติกรรม 2. ด้านทัศนคติ
6	Jaros et al. (1993)			1.ด้านจิตใจ 2. ด้านการคงอยู่ 3. ด้านศีลธรรม

จากตารางข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่า มีหลากหลายแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Mowday ,Porter และ Steers และทฤษฎีคุณลักษณะงานของ Hackman และ Oldham ในการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก โดยศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพัน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชัยยศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ รายได้ต่อเดือน ผู้วิจัยไม่ศึกษาในปัจจัยเกี่ยวกับเพศ เนื่องจากในกรมการขนส่งทหารบกมีนายทหารชั้นประทวนซึ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 12 คน ไม่สามารถนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ จึงศึกษาเฉพาะนายทหารชั้นประทวนเพศชายเท่านั้น

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน และผลป้อนกลับของงาน

3. ปัจจัยลักษณะโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจขององค์กร สายการบังคับบัญชา และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

4. ประสพการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

และศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ที่เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะแสดงออกในรูปของ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ลักษณะส่วนบุคคล

ชัยยศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านปัจจัยเกี่ยวกับชัยยศ มีผลการศึกษาต่างกัน เช่น ปิยวัชร จารุพันธ์ (2544 : 49) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารบก พบว่า ลำดับชัยยศมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อนุชิต เกิดโสฬส (2544 : 39) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองอาคาร กรมช่างโยธาทหาร

อากาศ กองทัพอากาศ พบว่า ลำดับชั้นยศไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกอง
 อาสาร กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองทัพอากาศ และ เกียรติอนันต์ ถิ่นชัยภูมิ (2551 : 53) ซึ่งได้
 ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการชั้นประทวนในกรมการสื่อสารทหารเรือ พบว่า
 ลำดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
 เช่นเดียวกัน แต่ไม่เหมือนผลการศึกษาของ ศักดิ์สิทธิ์ เจริญพจน์ (2546 : 45) ที่ได้ทำการศึกษา
 ความผูกพันต่อองค์กรของนักบิน กองบิน 6 กองทัพอากาศ แต่พบว่า นักบินที่มีชั้นยศที่แตกต่าง
 กัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เหมือนกับผลการศึกษาของ จิรายุส จิตธรรม (2550 :
 67) ที่ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนในกองพลที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า
 ลำดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

อายุ

จากผลการศึกษาของ ณรงค์ สุวรรณอำไพ (2546 : 57) ได้ทำการศึกษา ความ
 ผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวน ในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า อายุ
 ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แต่ผลการศึกษาของ Steers
 (1997) และ Muthuveloo and Che Rose (2005) ผลว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
 องค์กร เช่นเดียวกับ สุรชาติ เพชรรุ่ง (2548 : 63) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน
 และความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารสัญญาบัตร สังกัดกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการ
 อากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อ
 องค์กรที่แตกต่างกันในด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแต่ในด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง
 กัน และ ผลการศึกษาของ เกียรติอนันต์ ถิ่นชัยภูมิ (2551 : 53) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่า อายุที่
 แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ระดับการศึกษา

ปัจจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษา ซึ่ง Herbiniak และ Alutto (1972 อ้างถึงใน
 พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541 หน้า 30) ได้เสนอผลการศึกษาไว้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์
 ชนิดผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
 กว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ปิยวัชร จารุพันธ์ (2544 : 49), อนุชิต
 เกิดโสฬส (2544 : 37) และ จิรายุส จิตธรรม (2550 : 67) แต่ผลการศึกษาของ ณรงค์ สุวรรณ
 อำไพ (2546 : 58) และ เกียรติอนันต์ ถิ่นชัยภูมิ (2551 : 53) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มี
 ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สถานภาพการสมรส

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรส นั้น Herbiniak และ Alutto (1972 อ้างถึงใน กัลยา มหาอำนาจ , 2544 หน้า 17) ได้ทำการศึกษาพบว่า ครูและพยาบาลที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าโสด เพราะคนโสดจะมีโอกาสในการเลือกงานได้มากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว ประกอบกับโสดนั้นไม่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบเท่าคนที่แต่งงานแล้ว สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สักคีสิทธิ์ เจริญพจน์ (2546 : 46) และ จิรายุส จิตธรรม (2550 : 67) ที่พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ตรงกันข้ามกับ อนุชิต เกิดโสฬส (2544 : 38), ณรงค์ สุวรรณอำไพ (2546 : 59) และ สุรชาติ เพชรรุ่ง (2548 : 65) ได้ทำการศึกษาแต่พบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยทางด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน Buchanan II (1994 : 533-546) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่า ระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรยิ่งมากความผูกพันต่อองค์กรก็ยิ่งมีมากขึ้นตามไปด้วย และ การศึกษาของ Muthuveloo and Che Rose (2005) และ Meyer และคณะ (1990) Coezee (2004) แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานจะมีความผูกพันทางจิตใจ และ ยึดมั่นกับองค์กร อย่างแรงกล้า ตรงกับผลการศึกษาของ ปิยวัชร จารุพันธ์ (2544 : 49), สักคีสิทธิ์ เจริญพจน์ (2546 : 45) และ จิรายุส จิตธรรม (2550 : 67) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ไม่ตรงกับผลการศึกษาของ อนุชิต เกิดโสฬส (2544 : 40) และ สุรชาติ เพชรรุ่ง (2548 : 65) ที่ว่า อายุงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

รายได้

ปัจจัยทางด้านรายได้ จากการศึกษา พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เช่น ผลการศึกษาของ สักคีสิทธิ์ เจริญพจน์ (2546 : 46) จิรายุส จิตธรรม (2550 : 67) และ เกียรติอนันต์ ถิ่นชัยภูมิ (2551 : 53) แต่ยังมีผลการศึกษาที่ขัดแย้งกัน คือ สุรชาติ เพชรรุ่ง (2548 : 68) ได้ทำการศึกษา แต่พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่งานซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน บทบาทงานที่เด่นชัดและมีความสำคัญ รวมทั้งการได้รับรู้ผลป้อนกลับของงาน เช่น จากผลการศึกษาของ Hackman และ Lawler (1971, p.259-285) ได้ทำการศึกษาพบว่า การให้พนักงานได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายของงานซึ่งมีความท้าทายจะช่วยให้พนักงานเกิดความไม่เบื่อหน่ายในงานและเมื่อบุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายในงานนั้นได้สำเร็จ จะทำให้เกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และ ผลการศึกษาของ Porter, Lawler และ Hackman (1975, p.271-278) พบเช่นเดียวกันว่า คนงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์จำนวน 1,000 คน ซึ่งปฏิบัติงานซ้ำซาก แบบเดียวกันกลับไปกลับมา คนงานจะรู้สึกเบื่อหน่ายมีผลทำให้อัตราการลาออกสูงมาก สรุปได้ว่า งานที่ไม่มีความหลากหลาย จะเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ส่งผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง ในขณะที่ Morris และ Sherman (1981, p.512-526) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและเป็นการให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พอใจและมีความสุขในการทำงาน และ Steers และ Porter (1983, p.441-450) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานว่า หมายถึง ลักษณะของงานที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อชีวิตการทำงานของคนในองค์การ ถ้าพนักงานคนใดได้ปฏิบัติงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบมากและงานมีความสำคัญ จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ March และ Manari (1977 อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541 หน้า 33) ที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การและการลาออกจากงาน พบว่า ความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับ Domstein และ Matalow (1989 อ้างถึงใน จิรายุส จิตธรรม, 2559 หน้า 46) ซึ่งศึกษาทหารบกอิสราเอล จำนวน 250 คน พบว่าความมีอิสระในการทำงานในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ทางด้านงานวิจัยภายในประเทศ เนื้อทิพย์ นวมถนอม (2547 : 103) ที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันของข้าราชการสำนักงานข่าวกรองแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุปว่าหากองค์การให้อิสระในการทำงานแก่ข้าราชการ มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและมีความหลากหลาย ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนซึ่งจะทำให้เกิดความประจักษ์ในงาน ให้ความสำคัญต่อผลงานของข้าราชการ เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับทราบผลการประเมิน ข้าราชการจะมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

ลิซล ห่วงนิกร (2549 : 88) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลที่ปฏิบัติงานบนเรือหลวง พบว่า ความท้าทาย และความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลที่ปฏิบัติงานบนเรือหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุมาภรณ์ จันทร์บาง (2551 : 88) ได้ทำการศึกษา ลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

3. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การ ได้แก่ การมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจขององค์การ มีส่วนร่วมในการบริหารงานหรือเป็นเจ้าของ มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน คนทำงานที่รู้สึกว่าการกระจายอำนาจมาก หน้าที่งานมีความสำคัญและกฎข้อบังคับ มีขั้นตอนการทำงานชัดเจน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่ไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้หรือได้รับน้อยกว่า ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของกิจการก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ เมื่อสมาชิกมีการลงทุนหรือมีส่วนของการเป็นเจ้าของจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานธรรมดา นอกจากนี้การที่สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารขององค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การเช่นกัน ดังเช่น ผลการศึกษาของ Mowday, Steers และ Porter (1982, p.33) ที่ทำการศึกษาแล้วพบว่า การกระจายอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ องค์การที่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานจะเป็นองค์การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าองค์การที่มีโครงสร้างแบบรวมอำนาจซึ่งจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ถ้าการกระจายอำนาจในงานสูงมากเท่าไรพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์การมากเท่านั้น และ Axelrod (1994, p.39-41) ที่กล่าวว่า การที่องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเสนอแนวความคิด การร่วมกันวางแผนและแก้ปัญหาตามระดับตำแหน่งของพนักงานจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับการศึกษาของ ลิซล ห่วงนิกร (2549 : 88) พบว่า โครงสร้างการทำงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลที่ปฏิบัติงานบนเรือหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ อุมาภรณ์ จันทร์บาง (2551 : 88) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมวิทยาศาสตร์ทหารบก ในส่วนความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลนั้นต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์กร ความคาดหวัง ความรู้สึกไว้วางใจ ความเชื่อมั่นที่สมาชิกมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง ฟังพาได้ พร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ สมาชิกที่มีความไว้วางใจต่อองค์กรสูงก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากตามไปด้วย เช่น ผลการศึกษาของ Shedon (1971 , อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์ , 2541 หน้า 37) ได้ทำการศึกษา พบว่า การเกี่ยวข้องทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเปรียบเสมือนการลงทุนชนิดหนึ่ง เพราะการที่จะมีความสนิทสนมคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานได้นั้นต้องใช้ระยะเวลาหนึ่ง Porter และ Steers (1973 อ้างถึงใน จิรายุส จิตธรรม , 2550 หน้า 48) พบว่า ถ้าสมาชิกมีความรู้สึกว่าองค์กรของตนเองน่าเชื่อถือและมีความมั่นคง ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรด้วย แต่ถ้าหากองค์กรไม่สร้างความรู้สึกรับประกันในการทำงาน จะทำให้สมาชิกขององค์กรลาออกหรือโยกย้ายออกจากองค์กรไปหรือไม่อยากมาทำงาน โดยการขาดงานหรือ ลางาน และ Buchanan (1974 , อ้างถึงใน จิรายุส จิตธรรม , 2550 หน้า 47) ได้ทำการศึกษา พบว่า หากพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร Alutto (1977 , อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์ , 2541 หน้า 39) กล่าวไว้ว่า ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ Mayer และ Allen (1993, p.538-551) ที่ได้ศึกษาแล้วพบว่า บุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรที่มั่นคงและองค์กรสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน

ทางด้านงานวิจัยภายในประเทศ ปิยวัชร จารุพันธ์ (2544 : 58) ได้ทำการศึกษา ระดับความผูกพันที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารบก พบว่า ข้าราชการที่มีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับที่แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันด้วย ซึ่งเป็นสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนุชิต เกิดโสฬส (2544 : 44) , เกียรติอนันต์ ถิ่นชัยภูมิ (2551 : 57) และ อุมารณณ์ จันทร์บาง (2551 : 88) ที่ได้ทำการศึกษาแล้ว พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในกรมการขนส่งทหารบก ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยที่แบ่งตามลักษณะข้อมูล คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษา (Population) คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมการขนส่งทหารบก ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2553 โดยทำการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนข้าราชการทหารชั้นประทวน 1,162 คน (ข้อมูลจากกองกำลังพล กรมการขนส่งทหารบก) เลือกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากประชากรทั้งหมด เป็นจำนวน 298 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากข้าราชการทหารที่มีชั้นยศระหว่าง สิบตรี ถึง จำสิบเอก (พิเศษ) ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1993 อ้างถึงใน วิเชียร เกตุสิงห์, 2537 หน้า 27) ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 และที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนรวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา
 e² = ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

เมื่อแทนค่าแล้วจะได้ผล ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,162}{1 + 1,162(0.05)^2} \\ &= \frac{1,162}{1 + 2.91} \\ &= 297.56 \\ &= 298 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น จากการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศระหว่าง สิบตรี ถึง จ่าสิบเอก (พิเศษ) ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 298 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือโดยใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ซึ่งในครั้งนี้นำประกอบด้วย

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ Steers & Porter (1983) โดยกำหนดวัตถุประสงค์และคำถามที่ต้องการทราบ จากการวิจัยแล้วนำมาสรุปเรียบเรียงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งตัวแปรอิสระออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

1. ชั้นยศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพการสมรส
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
6. รายได้

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยได้จำแนกออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่

1. ความมีอิสระในการทำงาน
2. ความหลากหลายของงาน
3. ความเด่นชัดของงาน
4. ความสำคัญในงาน
5. ผลป้อนกลับของงาน

กลุ่มที่ 3 ปัจจัยด้านโครงสร้าง โดยจำแนกออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่

1. การกระจายอำนาจ
2. สายการบังคับบัญชา
3. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

กลุ่มที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยจำแนกออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ
2. ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร
3. ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึงพิงได้
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร โดยได้จำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งดัดแปลงและพัฒนาขึ้นมาจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ปิยวัชร จารุพันธ์(2544), จิรายุส จิตธรรม(2546), เนื่อนวล นวมถนอม (2547) และ อุมารณณ์ จันทร์บาง(2551) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมกับสภาพองค์กรและบุคลากรในองค์กรตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเงินเสรีจสมบูรณณ์ ซึ่งแบบสอบถามที่ได้จัดทำจัดแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน
- ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ ชันยศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ แบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และเติมคำ จำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแบบวัดของ Steers & Porter และทฤษฎีคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ผลงานป้อนกลับ รูปแบบของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีความหมายของคะแนน ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีข้อคำถาม 17 ข้อ ได้แก่

ปัจจัยลักษณะงาน	จำนวนข้อ	ข้อคำถามที่
ความมีอิสระในการทำงาน	3	7-9
ความหลากหลายของงาน	4	10-13
ความเด่นชัดของงาน	4	14-17
ความสำคัญของงาน	3	18-20
ผลป้อนกลับของงาน	3	21-23

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะ โครงสร้างขององค์กร เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Mowday ,Steers และ Porter โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การกระจายอำนาจ สายการบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการบริหาร รูปแบบของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีความหมายของคะแนน ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีข้อคำถาม 9 ข้อ ได้แก่

ปัจจัยโครงสร้างขององค์กร	จำนวนข้อ	ข้อคำถามที่
การกระจายอำนาจ	3	24-26
สายการบังคับบัญชา	3	27-29
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3	30-32

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแบบวัดของ Steers & Porter แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รูปแบบของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีความหมายของคะแนน ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีข้อคำถาม 12 ข้อ ได้แก่

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน	จำนวนข้อ	ข้อคำถามที่
ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญ	3	33-35
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3	36-38
ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้	3	39-41
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3	42-44

แบบสอบถามส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Mowday ,Porter และ Steers โดยแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร โดยเป็นแบบสอบถามประเภทให้คะแนนตามลำดับ (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ได้แก่

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ข้อคำถามที่
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้	3	45-47
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3	48-50
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4	51-54

เกณฑ์กำหนดให้ค่าคะแนน

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก เป็น 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาของคะแนนเป็นตัวชี้วัดและแปลงความหมายของคะแนนในมาตรวัดแบบ Likert Scale ดังนี้ (วิชิต อุ๋อัน, 2550 หน้า 270)

$$\begin{aligned}
 \text{แบบมาตรวัดอันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 \text{แทนค่าอันตรายภาคชั้น} &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้น ระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็น ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความสำคัญของคะแนนไว้ 5 ระดับ ไว้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 แสดงว่ามีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 แสดงว่ามีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก
 ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 แสดงว่ามีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 แสดงว่ามีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย
 ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 แสดงว่ามีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยมาก

การแปลความหมายของการให้ค่าคะแนน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

สำหรับการวัดระดับความสัมพันธ์ ครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : r) โดยค่าที่คำนวณได้จะอยู่ในช่วง $-1 < r < 1$ ซึ่งเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดดังนี้ (วิชิต อ้วน, 2548 หน้า 385-386)

แสดงเกณฑ์การวัดและทิศทางความสัมพันธ์ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
เมื่อค่า r เข้าใกล้ 1 (สูงกว่า .90)	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก
เมื่อค่า r เข้าใกล้ 1 (สูงกว่า .70 - .90)	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
เมื่อค่า r เข้าใกล้ 0.50 (ประมาณ .30 - .70)	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
เมื่อค่า r เข้าใกล้ 0 (ต่ำกว่า .30)	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
เมื่อค่า r เป็น .00	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก จากแนวคิด ทฤษฎีและ ผลงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่เหมาะสม
2. นำข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มาสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก โดยอาศัยแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่ได้ทำการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา และข้อบกพร่องของคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งสัดส่วนกับขนาดของกลุ่มที่กำหนดไว้

3.3 การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือรายงานขออนุมัติจากเจ้ากรมการขนส่งทหารบก เพื่อทำการแจกแบบสอบถามไปยังข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในกองต่างๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนำรับแบบสอบถามคืน ทั้ง 298 ชุด ด้วยตนเอง
2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ประสานงานและกำหนดระยะเวลาในการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลคืนภายใน 2 สัปดาห์
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ นำมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติตามลำดับขั้นตอนดังนี้

นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคำนวณ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. บันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูลและโปรแกรมคอมพิวเตอร์
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ก่อนนำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อให้แน่ใจว่าเครื่องมือที่นำมาใช้มีคุณภาพสูง ซึ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 2 ประเภท คือ การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และหาค่าความเชื่อมั่น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถาม เสนอให้ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตลอดจนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งหมด 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและภาษาที่ใช้ของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สูตรการคำนวณดังแสดงในสมการ

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

ICO	คือ	ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
R	คือ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ICO

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนด
- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถาม ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนด

การพิจารณาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC : Index of item – Objective Consistency) ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ซึ่งถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแล้วว่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ตั้งแต่ 0.05-1.00 หลังจากนั้นนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

2. คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดย นำแบบสอบถามฉบับที่ผ่านการตรวจแก้ไขความถูกต้องของเนื้อหาไปทดสอบใช้ (Try out) โดยผู้วิจัย ขอความร่วมมือจากกำลังพลในการขนส่งทหารบกที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลจากแบบสอบถามมาทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) (อ้างถึงใน นพวรรณ เล้าเกร็ง ,2552 หน้า 93) ซึ่งวิธีนี้เป็นการหาความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายใน เพื่อทดสอบว่าคำถามในแต่ละข้อในแต่ละตอนในแบบสอบถามมีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใดและสามารถอธิบายความคงที่ของข้อคำถามในแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์ยอมรับค่าของสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ที่มากกว่า 0.7 จึงถือว่าแบบสอบถามชุดนี้ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่หาค่า Coefficient Alpha ของครอนบาค ค่าความเชื่อมั่น = .935 (รายละเอียดตามผนวก ง.)

3. นำผลค่าความเชื่อมั่นที่หาได้ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข เป็นครั้งสุดท้าย ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนเรียบร้อยแล้ว จึงทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD : Standard Deviation)
3. สถิติทดสอบสมมติฐาน โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 ($\alpha = 0.05$) เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แบ่งเป็น

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน เพื่อหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรโดยใช้วิธีในการทดสอบ สถิติที่ใช้ T- test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายใน
กรมการขนส่งทหารบก ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล
ดังนี้

การวิเคราะห์ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 6 ทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชั้นยศ อายุ
ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
(n=298)		
<u>1. ชั้นยศ</u>		
สิบตรี-สิบเอก	139	46.6
จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก	159	53.4
<u>2. อายุ</u>		
น้อยกว่า 30 ปี	116	38.93
มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	74	24.83
มากกว่า 40 ปี – 50 ปี	74	24.83
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	34	11.41
<u>3. ระดับการศึกษา</u>		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	50	16.78
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	117	39.26
อนุปริญญา/ปวส.	62	20.81
ปริญญาตรี	69	23.15
<u>4. สถานภาพสมรส</u>		
โสด	123	41.3
สมรส	169	56.7
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	6	2.0
<u>5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</u>		
ต่ำกว่า 10 ปี	111	37.2
10-15 ปี	53	17.8
16-20 ปี	28	9.4
20 ปีขึ้นไป	106	35.6

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	(n=298)
		ร้อยละ
6. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	77	25.8
10,001-15,000 บาท	86	28.9
15,001-20,000 บาท	74	24.8
มากกว่า 20,000 บาท	61	20.5

ชั้นยศ จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ชั้นยศจ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 53.4 ส่วนชั้นยศสิบตรี-สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 46.6

อายุ จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.93 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี และ มากกว่า 40 ปี - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.83 เท่ากัน และอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.41

ระดับการศึกษา จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 39.26 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.15 และผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.78

สถานภาพสมรส จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 41.3 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.0

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.6 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.4

รายได้ต่อเดือน จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมา มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.8 และมีรายได้มากกว่า 20,000 บาท น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน						(n=298)		ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ	24 (8.1)	66 (22.1)	149 (50.0)	45 (15.1)	14 (4.7)	3.13	.93	ปานกลาง
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านสามารถกำหนดวิธีการและแนวทางในการปฏิบัติได้ด้วยตนเอง	18 (6.0)	76 (25.5)	148 (49.7)	40 (13.4)	16 (5.4)	3.13	.91	ปานกลาง
3. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้โดยอิสระ	17 (5.7)	60 (20.1)	118 (39.6)	89 (29.9)	14 (4.7)	2.92	.95	ปานกลาง
รวม						3.06	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความมีอิสระในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.06) โดยข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก สังกัดกรมขนส่งทหารบก มีความเห็นเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงานว่า การตัดสินใจภายใต้ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ และงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านสามารถกำหนดวิธีการและแนวทางในการปฏิบัติด้วยตนเอง เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.13) และรองลงมา คือ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้โดยอิสระ (ค่าเฉลี่ย = 2.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน						(n=298)		ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะไม่ซ้ำซากและไม่น่าเบื่อ	17 (5.7)	60 (20.1)	155 (52.0)	44 (14.8)	22 (7.4)	3.02	.93	ปานกลาง
2. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมาก	36 (12.1)	94 (31.5)	112 (37.6)	47 (15.8)	9 (3.0)	3.33	.98	ปานกลาง
3. งานที่ท่านปฏิบัติมีขอบเขตจำกัดและแน่นอนตายตัว	30 (10.1)	98 (32.9)	115 (38.6)	41 (13.7)	14 (4.7)	3.29	.98	ปานกลาง
4. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย เช่น ด้านภาษา ด้านคอมพิวเตอร์ ฯลฯ	27 (9.0)	61 (20.5)	128 (43.0)	60 (20.1)	22 (7.4)	3.03	1.03	ปานกลาง
รวม						3.17	.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความหลากหลายของงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.17) โดยข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก สังกัดกรมขนส่งทหารบก มีความเห็นกับงานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.33) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติมีขอบเขตจำกัดและแน่นอนตายตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.29) และงานที่ปฏิบัติมีลักษณะไม่ซ้ำซากและไม่น่าเบื่อ (ค่าเฉลี่ย = 3.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความเด่นชัดของงาน

ความเด่นชัดของงาน						(n=298)		ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น	19 (6.4)	76 (25.5)	149 (50.0)	44 (14.8)	10 (3.3)	3.16	.87	ปานกลาง
2. งานที่ท่านทำอยู่มีขั้นตอนกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	35 (11.7)	123 (41.3)	97 (32.6)	31 (10.4)	12 (4.0)	3.46	.96	มาก
3. ท่านสามารถระบุได้ว่างานที่ท่านอยู่มีลักษณะอย่างไร	28 (9.4)	101 (33.9)	128 (43.0)	35 (11.7)	6 (2.0)	3.36	.88	ปานกลาง
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เองตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ	33 (11.1)	97 (32.5)	124 (41.6)	36 (12.1)	8 (2.7)	3.37	.92	ปานกลาง
รวม						3.34	.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความเด่นชัดของงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34) โดยข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกมีความเห็นกับงานที่ท่านทำอยู่มีขั้นตอนกระบวนการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.46) รองลงมาคือ ความสามารถปฏิบัติงานได้เองตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ (ค่าเฉลี่ย = 3.37) และความสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.16) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความสำคัญของงาน

ความสำคัญของงาน						(n=298)		ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่สำคัญต่อหน่วยงานของท่าน	64 (21.5)	101 (33.9)	99 (33.2)	25 (8.4)	9 (3.0)	3.62	1.00	มาก
2. ความผิดพลาดในงานของท่านถือเป็นเรื่องเล็กน้อยไม่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	25 (8.4)	45 (15.1)	116 (38.9)	60 (20.1)	52 (17.5)	2.76	1.15	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจมากกับงานที่ท่านรับผิดชอบเนื่องจากงานนั้นมีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน	29 (9.7)	59 (19.8)	120 (40.3)	68 (22.8)	22 (7.4)	3.01	1.05	มาก
รวม						3.13	.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าความสำคัญของงาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.13) โดยข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก มีความคิดเห็นว่า งานที่ท่านทำเป็นงานที่สำคัญต่อหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.62) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจมากกับงานที่รับผิดชอบเนื่องจากงานนั้นมีความสำคัญต่อหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.1) และความผิดพลาดในงานเป็นเรื่องเล็กน้อยไม่มีความสำคัญมากต่อหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับผลป้อนกลับของงาน

ผลป้อนกลับของงาน						(n=298)		ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. ท่านได้รับคำชมเชยในเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	8 (2.7)	62 (20.8)	153 (51.3)	57 (19.1)	18 (6.1)	2.94	.86	ปานกลาง
2. ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ	18 (6.0)	77 (25.9)	136 (45.6)	53 (17.8)	14 (4.7)	3.10	.92	ปานกลาง
3. หลังจากประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับแจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง	11 (3.7)	54 (18.1)	134 (45.0)	80 (26.8)	19 (6.4)	2.85	.91	ปานกลาง
รวม						2.97	.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผลป้อนกลับของงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.97) โดยข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก มีความเห็นว่าผลงานได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.10) รองลงมาคือ ได้รับคำชมเชยในเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.94) และหลังจากประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับแจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 2.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความมีอิสระในการทำงาน	3.06	.78	ปานกลาง
2. ความหลากหลายของงาน	3.17	.70	ปานกลาง
3. ความเด่นชัดของงาน	3.34	.74	ปานกลาง
4. ความสำคัญของงาน	3.13	.73	ปานกลาง
5. ผลป้อนกลับของงาน	2.97	.74	ปานกลาง
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม	3.13	.57	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยมีความคิดเห็นด้านความเด่นชัดของงานสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.34) รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.17) และด้านผลป้อนกลับของงานต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.97)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะโครงสร้างขององค์การ

ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ						(n=298)		ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง	22 (7.4)	79 (26.5)	144 (48.4)	46 (15.4)	7 (2.3)	3.21	.87	ปานกลาง
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานได้	25 (8.4)	94 (31.5)	126 (42.3)	47 (15.8)	6 (2.0)	3.28	3.21	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจตัดสินใจกับข้าราชการในทุกระดับอย่างชัดเจน	28 (9.4)	83 (27.9)	124 (41.6)	51 (17.1)	12 (4.0)	3.21	.97	ปานกลาง
รวม						3.23	.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าการกระจายอำนาจของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมการขนส่งทหารบก ซึ่งมีผลผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานได้ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.28) รองลงมาคือ ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง และหน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจตัดสินใจกับข้าราชการในทุกระดับอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.21) เท่ากัน

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับสายการบังคับบัญชา

สายการบังคับบัญชา						(n=298)		ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน	66 (22.2)	115 (38.6)	75 (25.2)	35 (11.7)	7 (2.3)	3.66	1.02	มาก
2. ในการปฏิบัติงาน ท่านจะรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงเท่านั้น	46 (15.4)	112 (37.6)	99 (33.2)	36 (12.1)	5 (1.7)	3.53	.95	มาก
3. หากเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถรายงานปัญหา ข้อขัดข้องขึ้นไปตามสายการบังคับบัญชาได้	50 (16.7)	118 (39.6)	92 (30.9)	33 (11.1)	5 (1.7)	3.58	.95	มาก
รวม						3.59	.86	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยต่อสายการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.66) รองลงมาคือ หากเกิดปัญหาในการทำงานท่านสามารถรายงานปัญหา ข้อขัดข้องขึ้นไปตามสายการบังคับบัญชาได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.58) และในการปฏิบัติงาน ท่านจะรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงเท่านั้นน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร

การมีส่วนร่วมในการบริหาร						(n=298)		ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับที่ท่านมีอำนาจรับผิดชอบ	21 (7.0)	88 (29.5)	132 (44.4)	46 (15.4)	11 (3.7)	3.20	.91	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาจะ让您สามารถเสนอแนะหรือโต้แย้งการบริหารงานในหน่วยงานของท่านได้	17 (5.7)	74 (24.8)	129 (43.3)	58 (19.5)	20 (6.7)	3.03	.97	ปานกลาง
3. ข้อคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเสมอ	16 (5.4)	70 (23.5)	142 (47.6)	55 (18.5)	15 (5.0)	3.05	.91	ปานกลาง
รวม						3.09	.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับท่านมีส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับที่ท่านมีอำนาจรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.20) รองลงมาคือ ข้อคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.05) และผู้บังคับบัญชาจะ让您สามารถเสนอแนะหรือโต้แย้งการบริหารงานในหน่วยงานของท่านได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะโครงสร้างขององค์กร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การกระจายอำนาจ	3.23	.76	ปานกลาง
2. สายการบังคับบัญชา	3.59	.86	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.09	.81	ปานกลาง
ลักษณะโครงสร้างขององค์กร โดยรวม	3.31	.71	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 พบว่าในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยโครงสร้างขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านสายการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.59) รองลงมาคือ ด้านการกระจายอำนาจ (ค่าเฉลี่ย = 3.23) และการมีส่วนร่วมในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.09) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก ตามความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ						(n=298)		ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. หน่วยงานของท่านปฏิบัติต่อตัวท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า	26 (8.8)	81 (27.2)	146 (49.0)	37 (12.4)	8 (2.7)	3.26	.88	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในความสำเร็จของหน่วยงานของท่าน	22 (7.4)	83 (27.9)	147 (49.3)	43 (14.4)	3 (1.0)	3.26	.83	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่าท่านมีความสามารถ	17 (5.7)	87 (29.2)	152 (51.0)	37 (12.4)	5 (1.7)	3.24	.80	ปานกลาง
รวม						3.25	.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยต่อความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหน่วยงานของท่านปฏิบัติต่อตัวท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า และท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในความสำเร็จของหน่วยงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.26) เท่ากัน รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่าท่านมีความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.24)

ตารางที่ 4.13 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ต่อกิจกรรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การ

ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การ						(n=298)		ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสามารถช่วยแก้ปัญหาและให้ข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี	47 (15.8)	77 (25.7)	109 (36.6)	55 (18.5)	10 (3.4)	3.32	1.05	ปานกลาง
2. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการของท่าน	20 (6.6)	79 (26.5)	131 (44.0)	58 (19.5)	10 (3.4)	3.13	.91	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	20 (6.7)	69 (23.2)	142 (47.7)	49 (16.4)	18 (6.0)	3.08	.95	ปานกลาง
รวม						3.18	.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยต่อความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสามารถช่วยแก้ปัญหาและให้ข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 3.32) รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.13) และท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.08) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้

ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้						(n=298)		ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. หน่วยงานของท่านเอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการด้านต่างๆ เป็นอย่างดี	35 (11.7)	93 (31.3)	111 (37.2)	45 (15.1)	14 (4.7)	3.30	1.01	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพงานแห่งนี้มีความน่าเชื่อถือสูง สามารถพึ่งพาได้	47 (15.8)	81 (27.2)	118 (39.6)	40 (13.4)	12 (4.0)	3.37	1.03	ปานกลาง
3. ท่านเชื่อว่าเมื่อท่านมีปัญหาหน่วยงานของท่านยินดีให้ความช่วยเหลือ	40 (13.4)	97 (32.6)	113 (37.9)	38 (12.7)	10 (3.4)	3.39	.98	ปานกลาง
รวม						3.35	.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยต่อความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับท่านเชื่อว่าเมื่อท่านมีปัญหา หน่วยงานของท่านยินดีให้ความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย = 3.39) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณภาพงานแห่งนี้มีความน่าเชื่อถือสูง สามารถพึ่งพาได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.37) และหน่วยงานของท่านเอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการด้านต่างๆ เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 3.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

(n=298)

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านรับรู้ได้ถึงความสามัคคีและ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของ ท่าน	35 (11.7)	88 (29.5)	115 (38.6)	44 (14.8)	16 (5.4)	3.27	1.02	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของหน่วยงานของท่านและให้ ความสำคัญต่อข้าราชการทุกคน	33 (11.1)	94 (31.5)	115 (38.6)	45 (15.1)	11 (3.7)	3.31	.98	ปานกลาง
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	31 (10.4)	101 (33.9)	135 (45.3)	23 (7.7)	8 (2.7)	3.41	.87	มาก
รวม						3.33	.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.41) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของหน่วยงานของท่านและให้ความสำคัญต่อข้าราชการทุกคน (ค่าเฉลี่ย = 3.31) และท่านรับรู้ได้ถึงความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.27) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะประสพการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.25	.74	ปานกลาง
2. ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.18	.84	ปานกลาง
3. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้	3.35	.91	ปานกลาง
4. ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.33	.84	ปานกลาง
ลักษณะประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวม	3.28	.75	ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 พบว่าในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยลักษณะประสพการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้าน ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.35) รองลงมาคือ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.33) และความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.18) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.17 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้						(n=298)		ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. ท่านเชื่อมั่นว่าภารกิจของกรมการขนส่งทหารบกเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	89 (29.8)	87 (29.2)	92 (30.9)	22 (7.4)	8 (2.7)	3.76	1.04	มาก
2. ท่านยอมรับว่าการบริหารงานของกรมการขนส่งทหารบกในปัจจุบันเป็นการบริหารงานที่เหมาะสม	58 (19.5)	88 (29.5)	97 (32.6)	46 (15.4)	9 (3.0)	3.46	1.06	มาก
3. ท่านยอมรับในการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ของกรมการขนส่งทหารบก	61 (20.5)	110 (36.9)	85 (28.5)	36 (12.1)	6 (2.0)	3.61	1.00	มาก
รวม						3.61	.94	มาก

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่าภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยท่านเชื่อมั่นว่าภารกิจของกรมการขนส่งทหารบกเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76) รองลงมาคือ ท่านยอมรับในการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ของกรมการขนส่งทหารบก (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และท่านยอมรับว่าการบริหารงานของกรมการขนส่งทหารบกในปัจจุบันเป็นการบริหารงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

(n=298)								
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์การ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละความสุข ส่วนตัวของท่านเพื่อให้ภารกิจของ กรมการขนส่งทหารบกสำเร็จตาม เป้าหมาย	54 (18.2)	119 (39.9)	84 (28.2)	35 (11.7)	6 (2.0)	3.60	.98	มาก
2. ท่านใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้ สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	50 (16.8)	127 (42.6)	80 (26.8)	33 (11.1)	8 (2.7)	3.59	.98	มาก
3. ท่านรู้สึกเต็มใจเมื่อต้องมา ทำงานในวันเสาร์-อาทิตย์หรือเวลา นอกราชการ	35 (11.7)	81 (27.2)	131 (44.0)	33 (11.1)	18 (6.0)	3.27	1.01	ปานกลาง
รวม						3.49	.89	มาก

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับท่านเต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวของท่านเพื่อให้ภารกิจของกรมการขนส่งทหารบกสำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.60) รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.59) และท่านรู้สึกเต็มใจเมื่อต้องมาทำงานในวันเสาร์-อาทิตย์หรือเวลาออก ราชการ (ค่าเฉลี่ย = 3.27) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ						(n=298)		ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทหารบก	85 (28.5)	90 (30.2)	85 (28.5)	32 (10.8)	6 (2.0)	3.72	1.05	มาก
2. ท่านมีความยึดมั่นและจงรักภักดีกับกรมการขนส่งทหารบก	108 (36.2)	83 (27.9)	83 (27.9)	18 (6.0)	6 (2.0)	3.90	1.02	มาก
3. ท่านมีความต้องการที่จะย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่นมากกว่าที่จะทำงานกับกรมการขนส่งทหารบก	22 (7.4)	32 (10.7)	116 (38.9)	56 (18.8)	72 (24.2)	2.58	1.17	ต่ำ
4. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่กรมการขนส่งทหารบกตลอดไป	82 (27.5)	72 (24.2)	111 (37.2)	22 (7.4)	11 (3.7)	3.64	1.07	มาก
รวม						3.46	.70	มาก

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่าภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับท่านมีความยึดมั่นและจงรักภักดีกับกรมการขนส่งทหารบก (ค่าเฉลี่ย = 3.90) รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทหารบก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) โดยในข้อคำถาม ท่านมีความต้องการที่จะย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่นมากกว่าที่จะทำงานกับกรมการขนส่งทหารบก (ค่าเฉลี่ย = 2.58) อยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.20 ระดับความคิดเห็น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้	3.61	.94	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.49	.89	มาก
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.46	.70	มาก
ลักษณะความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	3.52	.78	มาก

ตารางที่ 4.20 พบว่าในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยลักษณะความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้ (ค่าเฉลี่ย = 3.61) รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.49) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีชั้นยศแตกต่างกัน

(n=298)					
ชั้นยศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	Sig.
<u>ความผูกพันต่อองค์กร</u>					
สิบตรี-สิบเอก	139	3.32	.88	-4.252	.000*
จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก	159	3.69	.63		
<u>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้</u>					
สิบตรี-สิบเอก	139	3.54	1.14	-3.380	.001*
จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก	159	3.94	.90		
<u>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</u>					
สิบตรี-สิบเอก	139	3.36	1.07	-4.003	.000*
จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก	159	3.81	.84		
<u>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร</u>					
สิบตรี-สิบเอก	139	3.48	1.16	-3.805	.000*
จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก	159	3.93	.89		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกที่มี ทัศนคติแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารในราย ด้าน มีผลดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไว้ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีทัศนคติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและอย่าง แรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีทัศนคติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีทัศนคติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีอายุแตกต่างกัน

(n=298)					
ตัวแปร แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
<u>ความผูกพันต่อองค์กร</u>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	21.736	7.245	13.281	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	160.398	.546		
รวม	297	182.134			
<u>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้</u>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	29.243	9.748	9.720	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	294.840	1.003		
รวม	297	324.084			
<u>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</u>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	34.627	11.542	13.539	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	250.648	.853		
รวม	297	285.275			
<u>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร</u>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	32.587	10.862	10.758	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	296.849	1.010		
รวม	297	329.436			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกที่มีอายุต่างกัน พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในรายด้าน มีผลดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไว้ พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่าง จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ดังตารางที่ 4.22 ก

ตารางที่ 4.22 ก แสดงความแตกต่างด้านอายุ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไว้ วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc Test) ด้วยวิธีการของ LSD

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	อายุ			
				1	2	3	4
น้อยกว่า 30 ปี	116	3.38	1.15	-	*	*	*
มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	74	3.86	.91		-		
มากกว่า 40 ปี – 50 ปี	74	4.13	.84			-	
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	34	4.00	.92				-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ก ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย โดยจำแนกตามอายุ พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีอายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี , มากกว่า 40 ปี – 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สูงกว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 ข แสดงความแตกต่างด้านอายุ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc Test) ด้วยวิธีการของ LSD

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	อายุ			
				1	2	3	4
น้อยกว่า 30 ปี	116	3.20	1.09	-	*	*	*
มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	74	3.67	.84		-		*
มากกว่า 40 ปี – 50 ปี	74	3.93	.79			-	
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	34	4.08	.66				-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ข ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย โดยจำแนกตามอายุ พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีอายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี , มากกว่า 40 ปี – 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร สูงกว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 ค แสดงความแตกต่างด้านอายุ ในด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc Test) ด้วยวิธีการของ LSD

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	อายุ			
				1	2	3	4
น้อยกว่า 30 ปี	116	3.31	1.19	-	*	*	*
มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	74	3.89	.88		-		
มากกว่า 40 ปี – 50 ปี	74	4.01	.80			-	
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	34	4.11	.94				-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ค ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายโดยจำแนกตามอายุ พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีอายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี , มากกว่า 40 ปี – 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร สูงกว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร
ชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

(n=298)

ตัวแปร แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
<u>ความผูกพันต่อองค์กร</u>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	16.551	5.517	9.796	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	165.583	.563		
รวม	297	182.134			
<u>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้</u>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	22.270	7.423	7.231	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	301.814	1.027		
รวม	297	324.084			
<u>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</u>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	16.041	5.347	5.839	.001*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	269.234	.916		
รวม	297	285.275			
<u>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร</u>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	31.168	10.389	10.241	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	298.268	1.015		
รวม	297	329.436			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในรายด้าน มีผลดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไว้ พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่าง จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ดังตารางที่ 4.23 ก

ตารางที่ 4.23 ก แสดงความแตกต่างด้านระดับการศึกษา ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไว้ วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc Test) ด้วยวิธีการของ LSD

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการศึกษา			
				1	2	3	4
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	50	3.66	1.11	-			
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	117	3.98	.87		-		
อนุปริญญา/ปวส.	62	3.27	1.23	*	*	-	*
ปริญญาตรี	69	3.89	.94				-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ก ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายโดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย, มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สูงกว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 ข แสดงความแตกต่างด้านระดับการศึกษา ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc Test) ด้วยวิธีการของ LSD

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการศึกษา			
				1	2	3	4
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	50	3.62	.87	-			
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	117	3.76	.88		-		
อนุปริญญา/ปวส.	62	3.16	1.13	*	*	-	*
ปริญญาตรี	69	3.72	.95				-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ข ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายโดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย, มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร สูงกว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 ค แสดงความแตกต่างด้านระดับการศึกษา ในด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc Test) ด้วยวิธีการของ LSD

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการศึกษา			
				1	2	3	4
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	50	3.56	.92	-	*		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	117	3.97	.88		-		
อนุปริญญา/ปวส.	62	3.16	1.25	*	*	-	*
ปริญญาตรี	69	3.92	1.00				-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ค ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายโดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร สูงกว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายและระดับอนุปริญญา/ปวส.

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร
ชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

(n=298)

ตัวแปร แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	15.004	7.502	13.241	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	295	167.130	.567		
รวม	297	182.134			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	16.216	8.108	7.769	.001*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	295	307.868	1.044		
รวม	297	324.084			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	16.842	8.421	9.255	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	295	268.433	.910		
รวม	297	285.275			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	20.465	10.233	9.770	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	295	308.971	1.047		
รวม	297	329.436			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในรายด้าน มีผลดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไว้ พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่าง จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ดังตารางที่ 4.24 ก

ตารางที่ 4.24 ก แสดงความแตกต่างด้านสถานภาพสมรส ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไว้ วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc Test) ด้วยวิธีการของ LSD

สถานภาพสมรส	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	สถานภาพสมรส		
				1	2	3
โสด	123	3.50	1.11	-		
สมรส	169	3.96	.95	*	-	
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	6	3.33	.81			-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 ก ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สูงกว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 ข แสดงความแตกต่างด้านสถานภาพสมรส ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc Test) ด้วยวิธีการของ LSD

สถานภาพสมรส	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	สถานภาพสมรส		
				1	2	3
โสด	123	3.32	1.08	-		
สมรส	169	3.81	.85	*	-	
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	6	3.50	.54			-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 ข ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงกว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 ค แสดงความแตกต่างด้านสถานภาพสมรส ในด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc Test) ด้วยวิธีการของ LSD

สถานภาพสมรส	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	สถานภาพสมรส		
				1	2	3
โสด	123	3.41	1.18	-		
สมรส	169	3.93	.88	*	-	
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	6	4.16	.98			-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 ค ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร สูงกว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีสถานภาพ โสด

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร
ชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

(n=298)

ตัวแปร แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
<u>ความผูกพันต่อองค์กร</u>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	16.632	5.544	9.848	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	165.503	.563		
รวม	297	182.134			
<u>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้</u>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	21.682	7.227	7.027	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	302.402	1.029		
รวม	297	324.084			
<u>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</u>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	25.339	8.446	9.553	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	259.936	.884		
รวม	297	285.275			
<u>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร</u>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	23.003	7.668	7.357	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	306.433	1.042		
รวม	297	329.436			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในรายด้าน มีผลดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไว้ พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่าง จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ดังตารางที่ 4.25 ก

ตารางที่ 4.25 ก แสดงความแตกต่างด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไว้ วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc Test) ด้วยวิธีการของ LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
				1	2	3	4
ต่ำกว่า 10 ปี	111	3.45	1.15	-			
10-15 ปี	53	3.69	1.01		-		
16-20 ปี	28	3.85	.80			-	
20 ปีขึ้นไป	106	4.08	.89	*	*		-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 ก ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายโดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี และ 10-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการ

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ต่ำกว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 ข แสดงความแตกต่างด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc Test) ด้วยวิธีการของ LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
				1	2	3	4
ต่ำกว่า 10 ปี	111	3.29	1.10	-			
10-15 ปี	53	3.58	.96		-		
16-20 ปี	28	3.46	.79			-	
20 ปีขึ้นไป	106	3.97	.76	*	*	*	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 ข ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายโดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ต่ำกว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี , 16 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 ค แสดงความแตกต่างด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc Test) ด้วยวิธีการของ LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
				1	2	3	4
ต่ำกว่า 10 ปี	111	3.40	1.21	-			
10-15 ปี	53	3.73	.92		-		
16-20 ปี	28	3.71	.93			-	
20 ปีขึ้นไป	106	4.05	.84	*			-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 ค ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายโดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร สูงกว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี , 10-15 ปี และ 16 – 20 ปี

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร
ชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก ที่มีรายได้แตกต่างกัน

(n=298)

ตัวแปร แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	15.397	5.132	9.049	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	166.738	.567		
รวม	297	182.134			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	28.632	9.544	9.497	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	295.452	1.005		
รวม	297	324.084			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	24.106	8.035	9.046	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	261.169	.888		
รวม	297	285.275			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	18.345	6.030	5.395	.001*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	294	311.345	1.059		
รวม	297	329.436			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในรายด้าน มีผลดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไว้ พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่าง จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ดังตารางที่ 4.26 ก

ตารางที่ 4.26 ก แสดงความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไว้ วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc Test) ด้วยวิธีการของ LSD

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	รายได้ต่อเดือน			
				1	2	3	4
น้อยกว่า 10,000 บาท	77	3.75	.93	-			
10,001-15,000 บาท	86	3.38	1.22	*	-		
15,001-20,000 บาท	74	3.78	.91			-	
มากกว่า 20,000 บาท	61	4.27	.81	*			-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 ก ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายโดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท และ 15,001-20,000 มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ต่ำกว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท และสูงกว่า รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 ข แสดงความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc Test) ด้วยวิธีการของ LSD

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	รายได้ต่อเดือน			
				1	2	3	4
น้อยกว่า 10,000 บาท	77	3.44	.97	-			
10,001-15,000 บาท	86	3.36	1.09		-		
15,001-20,000 บาท	74	3.62	.93			-	
มากกว่า 20,000 บาท	61	4.13	.61	*			-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 ข ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายโดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร สูงกว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท , 10,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 ค แสดงความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือน ในด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc Test) ด้วยวิธีการของ LSD

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	รายได้ต่อเดือน			
				1	2	3	4
น้อยกว่า 10,000 บาท	77	3.63	1.03	-			
10,001-15,000 บาท	86	3.45	1.20		-		
15,001-20,000 บาท	74	3.78	.94		*	-	*
มากกว่า 20,000 บาท	61	4.14	.83	*			-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 ค ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายโดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ สูงกว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท ส่วนรายได้ 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

1. ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ความเด่นชัดของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
4. ความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
5. ผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการชั้นประทวน ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่น		ความเต็มใจ		ความต้องการ		โดยรวม	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
1. ความมีอิสระในการทำงาน	.318	.000*	.348	.000*	.286	.000*	.398	.000*
2. ความหลากหลายของงาน	.260	.000*	.251	.000*	.334	.000*	.308	.000*
3. ความเด่นชัดของงาน	.467	.000*	.423	.000*	.412	.000*	.468	.000*
4. ความสำคัญของงาน	.519	.000*	.547	.000*	.543	.000*	.535	.000*
5. ผลป้อนกลับของงาน	.344	.000*	.354	.000*	.347	.000*	.410	.000*
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.640	.000*	.662	.000*	.688	.000*	.715	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก พบว่า ลักษณะงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลักษณะงานด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมากที่สุด ($r = 0.543$) รองลงมาคือ ความเด่นชัดของงาน ($r = 0.412$) ส่วนลักษณะงานด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้ มากที่สุด ($r = 0.519$) รองลงมาคือ ความเด่นชัดของงาน ($r = 0.467$) และลักษณะด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากที่สุด ($r = 0.547$) รองลงมาคือ ความเด่นชัดของงาน ($r = 0.423$)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้าน โครงสร้างขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

1. การกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. สายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการชั้นประทวน ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

ปัจจัยด้าน โครงสร้างขององค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ							
	ความเชื่อมั่น		ความเต็มใจ		ความต้องการ		โดยรวม	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
1. การกระจายอำนาจ	.445	.000*	.420	.000*	.370	.000*	.603	.000*
2. สายการบังคับบัญชา	.663	.000*	.694	.000*	.646	.000*	.763	.000*
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	.474	.000*	.471	.000*	.464	.000*	.551	.000*
ปัจจัยด้าน โครงสร้างขององค์การ	.732	.000*	.732	.000*	.682	.000*	.776	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโครงสร้างขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก พบว่า โครงสร้างขององค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โครงสร้างขององค์การด้านสายการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ มากที่สุด ($r = 0.694$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($r = 0.471$) ส่วนโครงสร้างด้านสายการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไว้ มากที่สุด ($r = 0.663$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($r = 0.474$) และโครงสร้างด้านสายการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ มากที่สุด ($r = 0.646$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($r = 0.464$)

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการชั้นประทวน ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่น		ความเต็มใจ		ความต้องการ		โดยรวม	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ	.057	.000*	.535	.000*	.499	.000*	.646	.000*
2. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	.450	.000*	.509	.000*	.484	.000*	.559	.000*
3. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้	.579	.000*	.529	.000*	.741	.000*	.628	.000*
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	.507	.000*	.523	.000*	.484	.000*	.601	.000*
ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร	.659	.000*	.688	.000*	.632	.000*	.789	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มากที่สุด ($r = 0.741$) รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ($r = 0.499$) ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้ มากที่สุด ($r = 0.579$) รองลงมาคือทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($r = 0.507$) และประสิทธิภาพด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากที่สุด ($r = 0.535$) รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ($r = 0.529$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก ศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยโครงสร้างขององค์กรและปัจจัยประสบการณ์ในงาน กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จำนวน 298 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ มีชั้นยศ จำสิบตรี-จำสิบเอก มากกว่า สิบตรี-สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 53.4 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.93 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.26 สถานภาพสมรส มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.7 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.2 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.9

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

โดยภาพรวม ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก มีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และเมื่อพิจารณารายด้าน เป็นดังนี้ ความเด่นชัดของงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34) ความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.17) ความสำคัญของงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.13) ความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.06) ตามลำดับ

ข้อมูลลักษณะโครงสร้างขององค์การ

โดยภาพรวม ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก มีระดับความคิดเห็นในด้านโครงสร้างขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และเมื่อพิจารณารายด้าน เป็นดังนี้ สายการบังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.59) การกระจายอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.23) การมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.09) ตามลำดับ

ข้อมูลลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน

โดยภาพรวม ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก มีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และเมื่อพิจารณารายด้าน เป็นดังนี้ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.25) ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยภาพรวม ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และเมื่อพิจารณารายด้าน เป็นดังนี้ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไว้ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.61) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.49) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก พบว่า

1. ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีชั้นยศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
3. ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
4. ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
5. ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
6. ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
7. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงานและผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
8. โครงสร้างขององค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การกระจายอำนาจ สายการบังคับบัญชาและการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าการเป็นที่พึ่งพิงได้และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก

1.1 ชั้นยศ ผลการวิจัยพบว่า ชั้นยศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในระดับชั้นยศ จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าระดับชั้นยศ สิบตรี-สิบเอก ในทุกด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ จิรายุส จิตธรรม (2550) ซึ่งทำการศึกษาความผูกพันของ นายทหารชั้นประทวนในกองพลที่ 1 รักษาพระองค์ และ ศักดิ์สิทธิ์ เจริญพจน์ (2546) ที่ศึกษาความผูกพันของนักบิน กองบิน 6 กองทัพอากาศ แต่แตกต่างจากผลการวิจัยของ อนุชิต เกิดโสฬส (2544) ที่ศึกษาความผูกพันของข้าราชการกองอาคาร กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองทัพอากาศ และ ปิยวัชร จารุพันธ์ (2544) ที่ศึกษาระดับความผูกพันที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารบก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน การศึกษาของอนุชิต และ ปิยวัชร เป็นการศึกษาราชการทุกระดับชั้นของหน่วยงาน ในขณะที่ จิรายุสฯ ศึกษาเฉพาะกลุ่ม นายทหารชั้นยศประทวนเหมือนกับผู้วิจัย

1.2 อายุ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี ในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Steers (1997) , Muthuveloo and Che Rose (2005) , สุรชาติ เพชรรุ่ง (2548) และ เกียรติอนันต์ ถิ่นชัยภูมิ (2551) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจมีสาเหตุมาจากการที่ข้าราชการทหารชั้นประทวนมีอายุมากขึ้นทางเลือกในงานก็ลดลง และเมื่อมีอายุมากขึ้นตำแหน่งงานจะสูงขึ้นด้วย ตลอดจนความคุ้นเคยกับระบบงานและสมาชิกในองค์กรจึงทำให้ไม่อยากจะลาออกไปทำงานที่อื่น ซึ่งมีโอกาสเสี่ยงมากกว่า

1.3 ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Herbiniak และ Alutto (1972 อ้างถึงในพรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541 หน้า 30) ได้เสนอผลการศึกษาไว้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ชนิดผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ปิยวัชร จารุพันธ์ (2544 : 49) , อนุชิต เกิดโสฬส (2544 : 37) และ จิรายุส จิตธรรม (2550 : 67)

1.4 สถานภาพการสมรส ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ข้าราชการทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Herbiniak และ Alutto (1972 อ้างถึงใน กัลยา มหาอำนาจ , 2544 หน้า 17) , ศักดิ์สิทธิ์ เจริญพจน์ (2546) และ จิรายุส จิตธรรม (2550) อาจอธิบายได้ว่า ผู้ที่สมรสหรือมีครอบครัวแล้วต้องการความมั่นคงในงานมากกว่าผู้ที่โสดหรือหย่าร้าง เพราะการที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานจะมีผลกระทบต่อครอบครัวด้วย เนื่องจากผู้ที่สมรสจะสร้างบ้านหรือหากมีบุตรก็จะต้องเข้ารับการศึกษานในพื้นที่ใกล้บ้านหรือที่พัก หากมีการเปลี่ยนงานจะต้องย้ายบ้านย้ายโรงเรียนของบุตรซึ่งเป็นเรื่องที่ยุ่งยากมาก จึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ทำงานที่เดิม จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่เป็นโสดหรือหย่าร้าง

1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศักดิ์สิทธิ์ เจริญพจน์ (2546) และ จิรายุส จิตธรรม (2550) ข้าราชการทหารประทวนชายที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยเป็นเวลานานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า เนื่องจากการปฏิบัติงานนานย่อมจะมียศสูงขึ้น มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน ได้รับความเคารพจากผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่า ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลที่มีระยะเวลาที่อยู่ในหน่วยเดิมนานกว่าจึงจะมีระดับของความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย

1.6 รายได้ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารประทวนที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท แต่กลับพบว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,000-15,000 บาท เนื่องจากผู้ที่ได้รับเงินเดือนในระดับน้อยกว่า 10,000 บาท คือผู้ที่บรรจุใหม่และมีชั้นยศน้อย ซึ่งผู้ที่บรรจุใหม่นี้จะยังคงมีความมุ่งมั่นที่จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ยังอยู่ในระเบียบวินัยสูง จึงยังไม่มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อองค์กรจึงทำให้ระดับความผูกพันสูงกว่าผู้ที่ได้ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วได้รับรู้เกี่ยวกับองค์กรมากกว่าระยะแรกซึ่งในช่วงนี้อาจเป็นช่วงที่ตัดสินใจว่าจะอยู่กับองค์กรต่อหรือย้ายไปทำงานที่อื่น แต่เมื่อตัดสินใจทำงานต่อแล้วรายได้เพิ่มขึ้นความผูกพันจึงเพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ไปด้วย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Morris และ Sherman (1981) , Domstein และ Matalow (1989 อ้างถึงใน จิรายุส จิตธรรม , 2559 หน้า 46) และ เนื้อทิพย์ นวมถนอม (2547) ที่เห็นพ้องกันว่าความมีอิสระในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและเป็นการให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจและมีความสุขในการทำงาน สำหรับกรมการขนส่งทหารบก ลักษณะงานที่ปฏิบัตินั้นมีกฎระเบียบ วินัย ข้อบังคับต่างๆ ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานจึงทำให้ความมีอิสระในการทำงานมีไม่มากเท่ากับหน่วยงานอื่นๆ

2.2 ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hackman และ Lawler (1971, p.259-285) ได้ทำการศึกษาพบว่า การให้พนักงานได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายของงานซึ่งมีความท้าทายจะช่วยให้พนักงานเกิดความไม่เบื่อหน่ายในงานและเมื่อบุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายในงานนั้นได้สำเร็จ จะทำให้เกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และ ผลการศึกษาของ Porter , Lawer และ Hackman (1975, p.271-278) พบว่า คนงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์จำนวน 1,000 คน ซึ่งปฏิบัติงานซ้ำซาก แบบเดียวกันกลับไปกลับมา คนงานจะรู้สึกเบื่อหน่ายมีผลทำให้อัตราการลาออกสูงมาก สรุปได้ว่า งานที่ไม่มีมีความหลากหลาย จะเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ส่งผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

2.3 ความเด่นชัดของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความเด่นชัดของงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีคุณลักษณะของงานของ Hackman และ Oldham (1975 : p.161 อ้างถึงใน สุพานี สฤณภูวนิช, 2549) ที่กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานอาจจะทำคนเดียวหรือร่วมมือกันทำก็ได้แต่สามารถปฏิบัติงานนั้นตั้งแต่ต้นจนกระทั่ง

เสร็จสิ้นกระบวนการและเห็นผลงานอย่างชัดเจน รวมทั้งมีความเป็นเอกภาพและมีระดับความยากง่ายในงาน จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของกรมการขนส่งทหารบกนั้นจะมีความชัดเจนในกระบวนการทำงานที่ชัดเจนอยู่ในระดับสูง เพราะงานด้านการทหารจะต้องมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติตามขั้นตอนที่อยู่ในระเบียบ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงได้ยาก ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ ได้มีความเป็นเอกภาพสูง และเห็นผลงานได้อย่างชัดเจน

2.4 ความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Steers และ Porter (1983, p.441-450) โดยกล่าวว่า ถ้าพนักงานคนใดได้ปฏิบัติงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบมากและงานมีความสำคัญ จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิจัยเห็นได้ว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่งานของตนเองมีความสำคัญ และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในงานของตนในระดับสูง ทำให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าด้านอื่นๆ

2.5 ผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เนื้อทิพย์ นวมถนอม (2547) ที่กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับทราบผลการประเมิน ข้าราชการจะมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น กรมการขนส่งทหารบกมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ตามแบบฟอร์มการประเมินค่าการปฏิบัติงานนายทหารประทวน ปีละ 2 ครั้ง โดยผู้บังคับบัญชาของนายทหารประทวนผู้นั้น ผลการประเมินจะไม่ได้ถูกนำมาให้กำลังพลได้รับทราบ แต่จะถูกส่งไปให้หน่วยงานระดับเหนือเก็บผลการประเมินไว้เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาบำเหน็จประจำปีในหัวงนั้นต่อไป ทำให้ผลการวิจัยที่ได้ในด้านนี้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโครงสร้างขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก

3.1 การกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก ผลการวิจัยพบว่า การกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Mowday , Steers และ Porter (1982, p.33) ที่ทำการศึกษาลแล้วพบว่า การกระจายอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ องค์การที่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานจะเป็นองค์การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าองค์การที่มีโครงสร้างแบบรวมอำนาจซึ่งจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ถ้าการกระจายอำนาจในงานสูงมากเท่าไรพนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การมากเท่านั้น ในกรมการขนส่งทหารบก ข้าราชการทหารชั้นประทวนเป็นข้าราชการในระดับปฏิบัติการจึงมีอำนาจในการตัดสินใจจำกัด เนื่องจากการทำงานทั้งหมดจะต้องผ่านการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นลงมา และเป็นไปตามนโยบายของกองทัพบก จึงทำให้ผู้ปฏิบัติระดับปฏิบัติการมีโอกาสได้ตัดสินใจเองน้อย หรือหากตัดสินใจได้ก็จะเป็นเรื่องที่ปฏิบัติ อยู่เป็นประจำและไม่ขัดต่อสั่งการของผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

3.2 สายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก ผลการวิจัยพบว่า สายการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากรูปแบบการบังคับบัญชาของข้าราชการทหารมีความชัดเจน เพราะมีระเบียบวินัยในการกำกับดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องขึ้นการบังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นขึ้นไป ทำให้ข้าราชการทหารประทวนชาย เข้าใจสายการบังคับบัญชาได้ชัดเจน หากเกิดปัญหาหรือข้อขัดข้องใด สามารถรายงานไปตามสายการบังคับบัญชาได้ถูกต้อง ทำให้มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำประโยชน์ให้กับองค์การ

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Axelrod (1994, p.39-41) และ อุมารณ์ จันทรบัง (2551) การที่องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเสนอแนวความคิด การร่วมกันวางแผนและแก้ปัญหาตามระดับตำแหน่งของพนักงานจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารในกรมการ

ขนส่งทหารบก ในส่วนของข้าราชการทหารชั้นประทวนนั้นจะมีโอกาสน้อยเพราะจะเป็นผู้ที่รับคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก

4.1 ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Buchanan (1974, อ้างถึงใน จิรายุส จิตธรรม, 2550 หน้า 47) เมื่อข้าราชการรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ เป็นที่ยอมรับนับถือหรือได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาก็จะมีความผูกพันต่อองค์การและสามารถลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การขาดงาน มาสาย หรือลาออกจากงาน และช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2 ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Alutto (1977, อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541 หน้า 39) เนื่องมาจากการมีรูปแบบการทำงานที่ดี มีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาก็มีส่วนสำคัญที่มีผลต่อความคาดหวังของกำลังพลด้วย ได้แก่ การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การให้สิ่งจูงใจและสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ ย่อมจะส่งผลให้ข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

4.3 ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Porter และ Steers (1973 อ้างถึงใน จิรายุส จิตธรรม, 2550 หน้า 48) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการทหารชั้นประทวนรู้สึกว่าคุณค่าองค์การของตนเป็นที่พึงพิงได้เพราะมีสิ่งจูงใจที่สร้างความรู้สึกที่ดี คือ เงินเดือน สวัสดิการและเงินตอบแทนต่างๆ สิ่งเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของกำลังพลได้ เมื่อรู้สึกว่าคุณค่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน

4.4 ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก เป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยวัชร จารุพันธ์ (2544) ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรจะต้องมีการพึ่งพาและการให้แรงเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลใกล้ชิดและต้องอยู่ร่วมงานกันเป็นเวลานาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากการวิจัยพบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีชั้นยศที่สูงกว่า อายุที่มากขึ้นและระยะเวลาในการทำงานที่มากขึ้น ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านเพิ่มขึ้นด้วย ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า สำหรับข้าราชการทหารชั้นประทวนที่ชั้นยศน้อย มีอายุน้อย เพิ่งเริ่มทำงาน องค์กรควรปลูกฝังให้เข้าใจและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ให้ตระหนักถึงคุณค่าและยึดมั่นในอุดมการณ์ของการทำงาน เข้าใจและยอมรับในวัฒนธรรมขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร รวมทั้งปลูกฝังความภาคภูมิใจของการเป็นข้าราชการทหารให้เพิ่มมากขึ้น โดยการมุ่งเน้นว่าการทำงานที่กรมการขนส่งทหารบกมีลักษณะพิเศษและแตกต่างจากการทำงานในองค์กรอื่น ประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรนับว่าเป็นความพิเศษซึ่งไม่สามารถหาได้จากองค์กรอื่น

2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

จากการวิจัยพบว่าระดับความเห็นด้วยต่อความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงานและผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระมากขึ้น และควรพิจารณามอบอำนาจในการสั่งการและอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม โดยผู้บังคับบัญชาควรมีบทบาทในการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ นอกจากนี้องค์กร

อาจพิจารณาเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน เพื่อให้งานมีเนื้อหาและมีคุณค่ามากขึ้น มีความหลากหลายมากขึ้น จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และควรให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าตนปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด รวมถึงสิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขส่วนที่ยังบกพร่องให้ดียิ่งขึ้น การให้ข้าราชการได้รับทราบถึงผลงานของตนจะเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการเต็มใจปฏิบัติหน้าที่และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร

จากการวิจัย พบว่า ระดับความเห็นด้วยต่อการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์กรควรกระจายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในระดับที่ข้าราชการทหารชั้นประทวนมีอำนาจรับผิดชอบ และให้ข้าราชการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นในการบริหารงาน สามารถเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานได้

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

จากการวิจัย พบว่า ระดับความเห็นด้วยต่อความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์กรควรส่งเสริมพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ไม่ใช่ยึดคติส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการทหารชั้นประทวนแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และควรเสริมสร้างความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ปัญหา หรือให้ข้อเสนอแนะได้เป็นอย่างดี สร้างความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในอาชีพ ให้ปัจจัยสนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของข้าราชการ จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่นเป็นกันเอง รวมทั้งจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอ เช่น บ้านพักสวัสดิการ รถรับส่ง ห้องพยาบาล ที่จอดรถ และสถานที่นันทนาการ เป็นต้น องค์กรควรเสริมทัศนคติในแง่บวกของข้าราชการให้มีต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กรโดยสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่น และปลูกฝังให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันและมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เมื่อมีความขัดแย้งในองค์กร ควรแก้ไขความขัดแย้งด้วยการประนีประนอมและการเจรจาต่อรองซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและเป็นการหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อความพึงพอใจของทุกฝ่าย

5. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ

องค์การควรจัดระบบการสื่อสารแบบสองทางเพื่อสื่อสารให้ข้าราชการได้รับทราบถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์การอย่างทั่วถึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในขณะเดียวกัน องค์การควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้แสดงความคิดเห็นตอบกลับ ข้อมูลป้อนกลับจะช่วยให้องค์การได้ปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานและการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น อันจะนำมาซึ่งความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ องค์การอาจใช้ช่องทางการสื่อสารผ่านหนังสือเวียน วารสาร Internet และหน่วยงานประชาสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบจำลองความผูกพันต่อองค์การของ Richard M. Steers เฉพาะในส่วนของปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ หรือแหล่งที่มาของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีได้นำส่วนของผลของความผูกพันต่อองค์การมาทำการศึกษาวิจัยร่วมด้วย เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่เพิ่มขึ้น การรักษาพนักงานไว้ได้ ความผูกพันต่องาน และการเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้น ผู้วิจัยใคร่เสนอแนะว่าในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในส่วนที่เป็นผลของความผูกพันต่อองค์การร่วมด้วย

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โครงสร้างขององค์การและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยใคร่เสนอแนะว่าสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ เช่น บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบกเท่านั้น มิได้ครอบคลุมหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยใคร่เสนอแนะว่าในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในเชิงเปรียบเทียบกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ

4. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใคร่เสนอแนะว่าการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรรู้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประเภทอื่น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กัลยา มหาอำนาจ. (2544). ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองงบประมาณ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกียรติอนันต์ ถิ่นชัยภูมิ. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการชั้นประทวนในกรมสื่อสารทหารเรือ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2551). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ , มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนิษฐา ศรีทอง.(2549). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพย์ากรน้ำบาดาล. ภาคนิพนธ์ , มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จิรายุส จิตธรรม. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวนในกองพลที่ 1 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์ , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ช่อสุดา โสระดา. (2551). ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทมโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ , มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณรงค์ สุวรรณอำไพ. (2546). ความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์ , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. ซีเอ็ดยูเคชั่น , กรุงเทพมหานคร.
- ดวงพร พรวิทยา. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันอาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท , มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไทรภพ จตุรพาณิชย์. (2548). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับการอุทิศตน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ , บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ถนอมศรี แดงศรี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาล ชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ทิพย์วัลย์ เรืองศรี. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กับประสิทธิผลของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 2. วิทยานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2535). พฤติกรรมบุคคลองค์กร : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์กรเชิงบริหาร. ไทยวัฒนาพานิช, กรุงเทพมหานคร.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพวรรณ เล้าเกร็ง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ทู วิชั่นส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นวรรตน์ ศรีสุริยา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรของบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น กรณีศึกษา บริษัท ทีโอเอ-แซนเกียอินดัสตรีส์ จำกัด และบริษัทไทยดีแอนทีแพนท์ จำกัด. วิทยานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นันท์ภัทร อักษรดิษฐ์. (2550). การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี. วิทยานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษากรณี สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนือทิพย์ นวมถนอม. (2547). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ประดับ ชัยพฤกษ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. การบริหารการศึกษา ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประพันธ์ พุทธานู. (2543). ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี
นายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ , บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยวัชร จารุพันธ์. (2544). ระดับความผูกพันที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
สังกัดกรมยุทธศึกษาทหารบก. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง , บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. สหมิตรออฟเซท ,
กรุงเทพมหานคร.
- พร้อมพรรณ บีห์ตถกิจกุล. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การและความผูกพัน
ต่อวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- พินิจ พวงคอก. (2541). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสื่อสาร
ทหารอากาศ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. (2541). ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท , มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. โอเคียนสโตร์ , กรุงเทพมหานคร.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน และผลการดำเนินงานของประปานครหลวง. สารนิพนธ์ , บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภิญโญ สาธร. (2523). การบริหารการศึกษา. ศ.ศ. การพิมพ์, กรุงเทพมหานคร.
- มะปร่าง จันทร. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป
ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

- วราเพ็ญ โกมะหะวงศ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสหวิทยาเขต
วิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ , บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วีรวรรณ สิงหสุริยะ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาที่โรงพยาบาลพญาไท. วิทยานิพนธ์ , บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วีรวัฒน์ ยวงตระกูล. (2541). ความผูกพันที่มีต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลาง : ศึกษากรณี
การเคหะแห่งชาติ. ภาคนิพนธ์ , สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรพล นันทเกษม. (2540). ความผูกพันขององค์การต่อข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่าย
อำนวยการกองตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์ , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศักดิ์สิทธิ์ เจริญพจน์.(2546). ความผูกพันต่อองค์การของนักบินกองบิน 6 กองทัพอากาศ.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สายธาร ทองอร่าม. (2550). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีบริษัทเดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขา
รามคำแหง. ภาคนิพนธ์ , สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลีซล ห่วงนิกร.(2549). ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลที่ปฏิบัติงานบนเรือหลวง.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ.(2536). การบริหาร. สำนักพิมพ์ดอกหญ้า , กรุงเทพมหานคร.
- สุรชาติ เพชรรุ่ง. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของนายทหาร
สัญญาบัตร สังกัดกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธ
ทางอากาศ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพัฒนา ศิวานนท์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อ
องค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.
วิทยานิพนธ์ , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. ซีเอ็ดบูเคชั่น ,
กรุงเทพมหานคร.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคคลกรในมหาวิทยาลัยเอกชน.
วิทยานิพนธ์ , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อดิศร ร่มสนธิ์. (2542). ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การของ : ศึกษาเฉพาะกรณี
ข้าราชการสำนักงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ , มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อนันดา รัตนกร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อนุชิต เกิดโสฬส. (2544). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกองอาคาร กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองทัพอากาศ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร. วิทยานิพนธ์ , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. (2522). มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. ไทยวัฒนาพานิช , กรุงเทพมหานคร. กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองทัพอากาศ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุมาภรณ์ จันทร์บาง. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมวิทยาศาสตร์ทหารบก. การศึกษาค้นคว้าอิสระ , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Allen, N.J. & Meyer, J.P.(1990). **The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization.** Journal of Occupational Psychology, 63 : p.1-18.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P.(1991). **A three-component conceptualization of organizational commitment.** Human Resource Management Review , 1 : p.61-89.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P.(1993). **Organizational commitment ; the Development and test of a Three-component model.** British Columbia : Whistler.
- Buchanan, B. (1974, March, 19). **“Building Organizational Commitment : The Socialization Commitment Mechanisms in Utopia Communities”.** American sociological Review. 1968 (33) : p. 499-517.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1999). **Behavior in organizations.** (6th ed.) Upper Saddle River , NJ : Prentice Hall.

- Herbiniak, L. and Alutto, A.J. (1972). **Personal and Role-Related Factor in the Development of Organization Commitment.** Administrative Science Quarterly. Vol.17 (December).
- Kanter, J.M. (1968, August, 31). **“Commitment and Social Organization : A Study of Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). Employee-Organization linkages : the psychology of commitment, absenteeism, and turnover.** New York : Academic of Management in Work Organizations,” Administrative Science Quarterly. 1974(19) : p. 533-545.
- Meyer, J.P., & Herscovitch, L. (2001). **Commitment in the workplace : Toward a general model.** Human Resource Review, 11 : p.299-326.
- Meyer, J.P., & Smith, C.A. (2000). **HRM practices and organization commitment : Test of mediation model.** Canadian Journal of Administrative Sciences, 17(4) : p.319-331.
- Meyer, J.P., & Stanley, D.J. Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). **Affective, continuance and normative commitment in the organization : a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences.** Journal of Vocational Behavior, V.61 : p.20-52.
- Porter, L.W. and Bifley, G.A. (2004). **Motivation and Work Behavior.** (7th ed.) New York : McGraw-Hill, Porter, Lyman and Others. (1974). **Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Physicians.** Journal of Applied Psychology, V.59 No.5 : p.603-609.
- Steers, R.M. (1977). **Antecedents and Outcomes of organizational commitment.** Administrative Science Quarterly. Vol.22 (March). : p.46-56.
- Steers, R.M. (1991). **Introduction to Organization Behavior.** (4th ed.) New York : Harper Collins.
- Steers, R.M., Mowday & R.T. and Porter. (1979). **The measure of organizational commitment.** Journal of Vocational Behavior, 1979 : p.224-227.

ภาคผนวก ก.

สำเนาหนังสือขออนุมัติแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กกพ.ขส.ทบ.

ที่ กท ๐๔๔๔.๓/๑๕๐๒

วันที่ ๑๔ พ.ค.๕๓

เรื่อง ขออนุมัติเก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน จก.ขส.ทบ.

๑. ด้วย กกพ.ขส.ทบ. ได้รายงานขออนุมัติให้ พ.ต.หญิง กานต์วิภัสสร รัตน์กลิ่น ประจำแผนกควบคุม กกพ.ขส.ทบ. เก็บข้อมูลงานวิจัยโดยการแจกจ่ายแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลจาก นายทหารประทวนชายใน สังกัด ขส.ทบ. สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ในหัวข้อ “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัด กรมการขนส่งทหารบก ” รายละเอียดตามแนบ

๒. กกพ.ขส.ทบ. พิจารณาแล้วเห็นว่า การดำเนินการดังกล่าวเป็นการสนับสนุนด้าน การศึกษาให้กำลังพลในสังกัด ขส.ทบ. และผลที่ได้สามารถนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนากำลังพล ภายในหน่วยได้ จึงเห็นควรดำเนินการดังนี้

๒.๑ อนุมัติให้ พ.ต.หญิง กานต์วิภัสสร ฯ ดำเนินการเก็บข้อมูลงานวิจัยด้วย แบบสอบถามกับกำลังพลนายทหารประทวนชายของ ขส.ทบ. ได้

๒.๒ ให้ นขต.ขส.ทบ. และ นขต.บก.ขส.ทบ. ให้การสนับสนุนเมื่อได้รับการประสาน

๒.๓ สำเนาให้ นขต.ขส.ทบ. และ นขต.บก.ขส.ทบ. ทราบ เพื่อดำเนินการต่อไป
จึงเรียนมาเพื่อกรุณาอนุมัติตามเสนอในข้อ ๒

พ.อ.

(ธวัชชัย พัดทอง)

หม.กกพ.ขส.ทบ.

- อนุมัติตามเสนอในข้อ ๒

พล.ต.

จก.ขส.ทบ.

๑๔ พ.ค.๕๓

พ.อ.

รอง จก.ขส.ทบ.(๒)

๑๔ พ.ค.๕๓

พ.อ.

เสช.ขส.ทบ.

๑๕ พ.ค.๕๓

ภาคผนวก ข.

ตำแนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มสป. 0101/097

14 พฤษภาคม 2553

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อมร อุดสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก”

พันตรีหญิงกานต์วิภัสสร รื่นกลิ่น รหัสนักศึกษา 51503141 หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาพลวัตและการจัดการองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก” โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์

ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.อมร อุดสุวรรณ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร.0-2579-1111 ต่อ 1151

พันตรีหญิงกานต์วิภัสสร รื่นกลิ่น โทร.089-666-4277

กรุงเทพฯ	61 ถนนลาดพร้าว แขวงสายปาร์ค เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10300	โทร 0-2579-1111 0-2561-0222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
เชียงใหม่	10 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาลัย อิมพีเรียลฮิลล์ 50500	โทร 0-2579-2010 โทร โทรสาร 0-2527-6330	www.spu.ac.th
นครราชสีมา	973 SM Tower ชั้น 17 ถนนเทศบาลจิน เขตเทศบาลนครราชสีมา 30400	โทร 0-2290-0101 โทร โทรสาร 0-2290-0135	www.spu.ac.th
SAKONNAKHON	61 Phayathai Road อิมพีเรียล อองซาน เทศบาลนคร 19000	โทร 0-2270-1111 โทร โทรสาร 0-2270-1721	www.spu.ac.th
SRONGKHLEANG CAMPUS	19 Sangkhro Road อิมพีเรียล อองซาน เทศบาลนคร 39000	โทร 0-2290-0101 โทร โทรสาร 0-2290-0135	www.spu.ac.th
PHAYATHAI CAMPUS	270 Sra Tower Floor 17 Phayathai Road Phayathai Bangkok 10400	โทร 0-2290-0101 โทร โทรสาร 0-2290-0135	www.spu.ac.th



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มศป. 0101/097

14 พฤษภาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รศ.ดร.ทองฟู ศิริวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก”

พันตรีหญิงกานต์วิภาสสร รื่นกลิ่น รหัสนักศึกษา 51503141 หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาพลวัตและการจัดการองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก” โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์

ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.อมร อุงสุวรรณ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร.0-2579-1111 ต่อ 1151

พันตรีหญิงกานต์วิภาสสร รื่นกลิ่น โทร.089-666-4277

วิทยาเขต	61 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุคิม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร 0-2579-1111 โทรสาร 0-2561-0222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตปทุม	72 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุคิม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร 0-2574-0610 โทรสาร 0-2561-3217 โทรสาร 0-2561-3218	www.spu.ac.th
วิทยาเขตศรีปทุม	979 Sui Tower Bld. 17 แขวงพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร 0-2506-0101 โทรสาร 0-2506-0103	www.spu.ac.th
SAMKHAEN	61 Phahonyothin Rd. Bangkok Bangkok Thailand 10900	TEL 0-2579-1111 FAX 0-2561-0222 FAX 0-2561-1721	
CHERUBRI CAMPUS	72 Phahonyothin Rd. Bangkok Bangkok Thailand 10900	TEL 0-2574-0610 FAX 0-2561-3217 FAX 0-2561-3218	
PHAYATHAI CAMPUS	979 Sui Tower Bld. 17 Phahonyothin Rd. Bangkok Bangkok Thailand 10900	TEL 0-2506-0101 FAX 0-2506-0103	



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มศป. 0101/097

14 พฤษภาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณัฐพันธ์ เผ่าพันธุ์

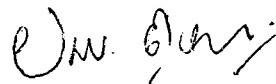
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก”

พันตรีหญิงกานต์วิภาสตร์ รื่นกลิ่น รหัสนักศึกษา 51503141 หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาพลวัตและการจัดการองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก” โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์

ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ดร.อมร อุงสุวรรณ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร.0-2579-1111 ต่อ 1151

พันตรีหญิงกานต์วิภาสตร์ รื่นกลิ่น โทร.089-666-4277

กรุงเทพฯ	61 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุคิม เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1731	http://www.spu.ac.th
เชียงใหม่	19 ถนนพหลโยธิน ซอย 11 ตำบลศรีภูมิ อำเภอเมืองเชียงใหม่ 50000	โทร. 0-5314-3640 โทรสาร 0-5314-3637	http://www.spu.ac.th
น่าน	979 SMI Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10910	โทร. 0-2298-9161 โทรสาร 0-2298-0105	http://www.spu.ac.th
BANGKOK	61 Phaholyothin Rd. Dusit District Bangkok Thailand 10900	TEL: 0-2579-1111, 0-2561-2222 FAX: 0-2561-1731	
CHONBURI CAMPUS	19 Bang Pa-In Rd. Bang Pa-In District Chonburi Thailand 29100	TEL: 0-3374-1620 FAX: 0-3374-6530	
PHAYATHAI CAMPUS	979 SMI Tower, Block 17 Phaholyothin Rd. Phayathai District Bangkok Thailand 10910	TEL: 0-2298-9161 FAX: 0-2298-0105	

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร ชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก

คำชี้แจง

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

เอกสารนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของท่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก ขอให้ท่านโปรดแสดงความคิดเห็นให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์และนำผลที่ได้ไปเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรต่อไป ข้อมูลที่ท่านตอบมิได้เกี่ยวข้องกับผลการทำงานของท่าน และขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเหล่านี้ไว้เป็นความลับ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้รับความร่วมมือจากทุกท่านค่ะ

แบบสอบถามมี 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน
- ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยการทำเครื่องหมาย / และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

สำหรับ
ผู้วิจัย

1. ชั้นยศ
2. อายุ () น้อยกว่า 30 ปี () มากกว่า 30 ปี - 40 ปี
() มากกว่า 40 ปี - 50 ปี () มากกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย () มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
() อนุปริญญา/ปวส. () ปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส () โสด () สมรส
() หม้าย /หย่า/แยกกันอยู่
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปี
6. รายได้ต่อเดือน () น้อยกว่า 10,000 บาท () 10,001 - 15,000 บาท
() 15,001- 20,000 บาท () มากกว่า 20,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย/ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงข้อเดียว

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
7. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย						

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ท่านสามารถกำหนดวิธีการและแนวทางในการปฏิบัติได้ด้วยตัวเอง						
9. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้โดยอิสระ						
ความหลากหลายของงาน						
10. งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะ ไม่ซ้ำซาก และไม่น่าเบื่อ						
11. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมาก						
12. งานที่ท่านปฏิบัติมีขอบเขตจำกัดและแน่นอนตายตัว						
13. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย เช่น ด้านภาษา ด้านคอมพิวเตอร์ ฯลฯ						
ความเด่นชัดของงาน						
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น						
15. งานที่ท่านทำอยู่มีขั้นตอนกระบวนการทำงานที่ชัดเจน						
16. ท่านสามารถระบุได้ว่างานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะอย่างไร						
17. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เองตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ						
ความสำคัญของงาน						
18. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่สำคัญต่อหน่วยงานของท่าน						
19. ความผิดพลาดในงานของท่านถือเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่มีความสำคัญมากต่อหน่วยงาน						
20. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจมากกับงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากงานนั้นมีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน						
ผลป้อนกลับของงาน						
21. ท่านได้รับคำชมเชยในเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ						
22. ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ						

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
23. หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับแจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง						

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะโครงสร้างขององค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
การกระจายอำนาจ						
24. ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง						
25. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานได้						
26. หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจตัดสินใจกับข้าราชการในทุกระดับอย่างชัดเจน						
สายการบังคับบัญชา						
27. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน						
28. ในการปฏิบัติงาน ท่านจะรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงเท่านั้น						
29. หากเกิดปัญหาในการทำงานท่านสามารถรายงานปัญหา ข้อขัดข้องขึ้นไปตามสายการบังคับบัญชาได้						
การมีส่วนร่วมในการบริหาร						
30. ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับที่ท่านมีอำนาจรับผิดชอบ						
31. ผู้บังคับบัญชาจะ让您สามารถเสนอแนะหรือโต้แย้งการบริหารงานในหน่วยงานของท่านได้						
32. ข้อคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเสมอ						

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร						
33. หน่วยงานของท่านปฏิบัติต่อตัวท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า						
34. ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในความสำเร็จของหน่วยงานของท่าน						
35. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานว่าท่านมีความสามารถ						
ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร						
36. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสามารถช่วยแก้ปัญหาและให้ข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี						
37. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการของท่าน						
38. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม						
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้						
39. หน่วยงานของท่านเอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการด้านต่างๆ เป็นอย่างดี						
40. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพหน่วยงานแห่งนี้มีความน่าเชื่อถือสูง สามารถพึ่งพาได้						
41. ท่านเชื่อว่าเมื่อท่านมีปัญหา หน่วยงานของท่านยินดีให้ความช่วยเหลือ						
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร						
42. ท่านรับรู้ได้ถึงความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน						
43. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของหน่วยงานของท่านและให้ความสำคัญต่อข้าราชการทุกคน						

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
44. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน						

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้						
45. ท่านเชื่อมั่นว่าภารกิจของกรมการขนส่งทหารบก เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้						
46. ท่านยอมรับว่าการบริหารงานของกรมการขนส่งทหารบก ในปัจจุบันเป็นการบริหารงานที่เหมาะสม						
47. ท่านยอมรับในการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ของกรมการขนส่งทหารบก						
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
48. ท่านเต็มใจที่จะเสียดสละความสุขส่วนตัวของท่านเพื่อให้ภารกิจของกรมการขนส่งทหารบกสำเร็จตามเป้าหมาย						
49. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย						
50. ท่านรู้สึกเต็มใจเมื่อต้องมาทำงานในวันเสาร์-อาทิตย์ หรือนอกเวลาราชการ						
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร						
51. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทหารบก						

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
52. ท่านมีความซื่อมั่นและจงรักภักดีกับกรมการขนส่งทหารบก						
53. ท่านมีความต้องการที่จะย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่นมากกว่าที่จะทำงานกับกรมการขนส่งทหารบก						
54. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่กรมการขนส่งทหารบกตลอดไป						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ภาคผนวก ง.

ค่า IOC และ ค่า Reliability ของแบบสอบถาม

ผลการประเมินแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม					
ข้อคำถาม	ดร.อมร	ดร.ทองฟู	ดร.ณัฐสพันธ์	IOC	การแก้ไข
1. ชื่นชม	1	1	0	0.7	คงไว้
2. อายุ	1	1	1	1	ปรับปรุง
3. ระดับการศึกษา	1	1	1	1	คงไว้
4. สถานภาพการสมรส	1	1	1	1	คงไว้
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	0	0.7	ปรับปรุง
6. รายได้ต่อเดือน	1	1	1	1	คงไว้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
ข้อคำถาม	ดร.อมร	ดร.ทองฟู	ดร.ณัฐสพันธ์	IOC	การแก้ไข
ความมีอิสระในการทำงาน					
7. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	คงไว้
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ท่านสามารถกำหนดวิธีการและแนวทางในการปฏิบัติได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	คงไว้
9. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้โดยอิสระ	1	1	1	1	คงไว้
ความหลากหลายของงาน					
10. งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะ ไม่ซ้ำซาก และไม่น่าเบื่อ	1	1	1	1	คงไว้
11. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมาก	1	1	0	0.7	ปรับปรุง
12. งานที่ท่านปฏิบัติมีขอบเขตจำกัดและแน่นอนตายตัว	1	1	1	1	คงไว้
13. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย เช่น ด้านภาษา ด้านคอมพิวเตอร์ ฯลฯ	1	1	1	1	คงไว้
ความเด่นชัดของงาน					
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	1	1	1	1	คงไว้

ข้อคำถาม	ดร.อมร	ดร.ทองพูน	ดร.ณัฐสพันธ์	IOC	การแก้ไข
15. งานที่ท่านทำอยู่มีขั้นตอนกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	คงไว้
16. ท่านสามารถระบุได้ว่างานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะอย่างไร					
17. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เองตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ	1	1	1	1	คงไว้
ความสำคัญของงาน					
18. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่สำคัญต่อหน่วยงานของท่าน	1	1	1	1	คงไว้
19. ความผิดพลาดในงานของท่านถือเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่มีความสำคัญมากต่อหน่วยงาน	1	1	1	1	คงไว้
20. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจมากกับงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากงานนั้นมีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน	0	1	1	0.7	ปรับปรุง
ผลป้อนกลับของงาน					
21. ท่านมักได้รับคำชมเชยในเรื่องการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชายุ่งเสมอ	1	0	1	0.7	ปรับปรุง
22. ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเสมอ	1	1	1	1	คงไว้
23. หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับ แจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง	1	1	1	1	คงไว้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะโครงสร้างขององค์การ					
ข้อคำถาม	ดร.อมร	ดร.ทองพูน	ดร.ณัฐสพันธ์	IOC	การแก้ไข
การกระจายอำนาจ					
24. ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ ด้วยตนเอง	1	1	1	1	คงไว้
25. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถเสนอความคิดเห็นที่ เป็นประโยชน์ต่องานได้	1	1	1	1	คงไว้
26. หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจตัดสินใจกับ ข้าราชการในทุกระดับอย่างชัดเจน	1	1	1	1	คงไว้

ข้อคำถาม	ดร.อมร	ดร.ทองฟู	ดร.ณัฐสพันธ์	IOC	การแก้ไข
สายการบังคับบัญชา					
27. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้ อย่างชัดเจน	1	1	1	1	คงไว้
28. ในการปฏิบัติงาน ท่านจะรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา โดยตรงเท่านั้น	1	1	1	1	คงไว้
29. หากเกิดปัญหาในการทำงานท่านสามารถรายงาน ปัญหา ข้อขัดข้องขึ้นไปตามสายการบังคับบัญชาได้	1	1	1	1	คงไว้
การมีส่วนร่วมในการบริหาร					
30. ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับที่ท่านมี อำนาจรับผิดชอบ	1	1	1	1	คงไว้
31. ผู้บังคับบัญชาจะ让您สามารถเสนอแนะหรือโต้แย้ง การบริหารงานในหน่วยงานของท่านได้	1	1	1	1	คงไว้
32. ข้อคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเสมอ	1	1	1	1	คงไว้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อคำถาม	ดร.อมร	ดร.ทองฟู	ดร.ณัฐสพันธ์	IOC	การแก้ไข
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร					
33. หน่วยงานของท่านปฏิบัติต่อตัวท่านทำให้ท่านรู้สึก ตนเองเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า	1	1	1	1	คงไว้
34. ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในความสำเร็จของหน่วยงาน ของท่าน	1	1	1	1	คงไว้
35. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงานว่าท่านมีความสามารถ	1	1	1	1	คงไว้
ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร					
36. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาใน หน่วยงานสามารถช่วยแก้ปัญหาและให้ข้อเสนอแนะเป็น อย่างดี	1	1	1	1	คงไว้
37. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความ สามารถและความต้องการของท่าน	1	1	1	1	คงไว้

ข้อคำถาม	ดร.อมร	ดร.ทองฟู	ดร.ณัฐสพันธ์	IOC	การแก้ไข
38. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	1	1	1	1	คงไว้
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้					
39. หน่วยงานของท่านเอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการด้านต่างๆ เป็นอย่างไร	1	1	1	1	คงไว้
40. ท่านรู้สึกว่ายี่หน่วยงานแห่งนี้มีความน่าเชื่อถือสูง สามารถพึ่งพาได้	1	1	1	1	คงไว้
41. ท่านเชื่อว่าเมื่อท่านมีปัญหา หน่วยงานของท่านยินดีให้ความช่วยเหลือ ไม่ทอดทิ้งท่านไว้ลำพัง	1	0	1	0.7	ปรับปรุง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
42. ท่านรับรู้ได้ถึงความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	1	1	1	1	คงไว้
43. ท่านรู้สึกว่ายี่หน่วยงานของท่านเห็นคุณค่าของท่านและให้ความสำคัญต่อข้าราชการทุกคน	1	1	1	1	คงไว้
44. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	คงไว้

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร					
ข้อคำถาม	ดร.อมร	ดร.ทองฟู	ดร.ณัฐสพันธ์	IOC	การแก้ไข
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไว้					
45. ท่านเชื่อมั่นว่าภารกิจของกรมการขนส่งทหารบก เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	1	คงไว้
46. ท่านยอมรับว่าการบริหารงานของกรมการขนส่งทหารบกในปัจจุบันเป็นการบริหารงานที่เหมาะสม	1	1	1	1	คงไว้
47. ท่านยอมรับในการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ของกรมการขนส่งทหารบก	1	1	1	1	คงไว้

ข้อคำถาม	ดร.อมร	ดร.ทองฟู	ดร.ณัฐสพันธ์	IOC	การแก้ไข
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
48. ท่านเต็มใจที่จะเสียดสีความสุขส่วนตัวของท่านเพื่อให้ภารกิจของกรมการขนส่งทหารบกสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	คงไว้
49. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	คงไว้
50. ท่านรู้สึกเต็มใจเมื่อต้องมาทำงานในวันเสาร์-อาทิตย์หรือนอกเวลาราชการ	1	1	1	1	คงไว้
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
51. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทหารบก	1	1	1	1	คงไว้
52. ท่านมีความขี้มั่นและจงรักภักดีกับกรมการขนส่งทหารบก	1	1	1	1	คงไว้
53. ท่านมีความต้องการที่จะย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่นมากกว่าที่จะทำงานกับกรมการขนส่งทหารบก	1	1	1	1	คงไว้
54. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่กรมการขนส่งทหารบกตลอดไป	1	1	1	1	คงไว้

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	166.3000	461.321	.430	.934
a2	166.3667	469.620	.273	.935
a3	166.6000	471.145	.274	.935
b1	166.5667	469.771	.216	.936
b2	165.9333	456.478	.616	.932
b3	166.2000	460.234	.417	.934
b4	166.4333	460.944	.350	.935
c1	166.2333	458.323	.478	.933
c2	165.7667	458.599	.716	.932
c3	165.8000	466.786	.400	.934
c4	165.6333	463.068	.457	.934

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	165.4667	456.120	.491	.933
d2	166.7000	477.803	.024	.938
d3	166.3667	476.447	.048	.938
e1	166.7333	461.168	.531	.933
e2	166.5333	460.740	.538	.933
e3	166.9667	460.930	.403	.934
f1	166.3000	464.769	.504	.933
f2	166.0333	457.551	.577	.933
f3	166.0000	450.552	.597	.932
g1	165.4000	457.283	.566	.933
g2	165.8333	467.385	.353	.934
g3	165.7000	458.010	.636	.932
h1	166.2000	460.303	.484	.933
h2	166.9000	454.852	.610	.932
h3	166.6000	455.697	.681	.932
i1	166.2000	460.510	.554	.933
i2	166.1667	461.247	.479	.933
i3	166.2333	460.047	.571	.933
j1	165.9667	462.516	.473	.933
j2	166.2000	462.924	.548	.933
j3	166.4667	464.533	.411	.934
k1	166.1000	452.852	.671	.932
k2	165.7333	455.237	.704	.932
k3	165.9667	452.240	.642	.932
l1	166.2000	446.717	.626	.932
l2	166.1000	454.300	.662	.932

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i3	165.7333	459.651	.650	.932
m1	165.2333	456.323	.772	.932
m2	165.6333	456.723	.555	.933
m3	165.5667	460.392	.532	.933
n1	165.4000	462.800	.560	.933
n2	165.4000	467.214	.448	.934
n3	166.0000	455.862	.498	.933
o1	165.3000	469.941	.308	.934
o2	165.2333	467.495	.435	.934
o3	167.3667	474.723	.075	.938
o4	165.4333	464.668	.400	.934

ภาคผนวก จ.

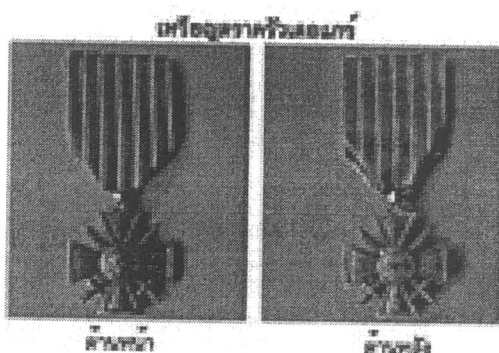
ประวัติกรรมการขนส่งทหารบก

ประวัติกรรมการขนส่งทหารบก

“กรรมการขนส่งทหารบก” ถือกำเนิดมาในกองทัพไทย เป็นครั้งแรกในนาม “กรมพาหนะ” เมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2448 ซึ่งอยู่ในช่วงเวลาประเทศไทย กำลังเริ่มพัฒนากองทัพไทย ให้เป็นไปตามแบบอย่างของประเทศในภาคพื้นยุโรป และได้มีการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการเรื่อยมา จนในบางคราวก็ไม่ปรากฏนามของ กรมพาหนะ อยู่ในทำเนียบการจัดกำลัง บางสมัยก็เป็นเพียงหน่วยงานเล็กๆ แฝงอยู่กับกรมกองอื่น ประกอบกับ การวิวัฒนาการ ทางด้านอาวุธยุทโธปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะ ประเภทต่างๆ ก็ได้รับการพัฒนาให้ก้าวไปด้วย ฉะนั้นหากจะกล่าวถึง กรรมการขนส่งทหารบก ตามยุค ตามสมัย ตามความเจริญและความเสื่อมแล้ว อาจแบ่งได้เป็น 3 ยุคด้วยกัน คือ

ยุคแรกกำเนิด

ในยุคแรกกำเนิด โดยกำหนดตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง " กรมพาหนะ " ในปี พ.ศ.2448 ตามแจ้งความ กรมยุทธนาธิการ ลง 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2448 โดยเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมบัญชาการทหาร มณฑล กรุงเทพฯ และได้วิวัฒนาการเรื่อยมาจนกระทั่ง พ.ศ. 2451 ได้เปลี่ยนเป็น " กรมทหารพาหนะรักษาพระองค์ " ขึ้นตรงต่อ กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ในปี พ.ศ. 2453 ได้มีการเปลี่ยนการบังคับบัญชา กรมทหารพาหนะรักษาพระองค์ใหม่ โดยไปขึ้นการบังคับบัญชาต่อกองทัพบกที่ 1 และได้เปลี่ยนชื่อเป็น " กรมทหารพาหนะกองทัพบกที่ 1 " และเปลี่ยนเป็น " กรมทหารพาหนะ กองทัพบกที่ 1 " ในภายหลัง ต่อมาในปี พ.ศ. 2456 " กรมพาหนะ " จึงได้กลับไปขึ้นกับ กองพลที่ 1 ตามเดิม ในปี พ.ศ. 2456 - 2458 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการบังคับบัญชาใหม่โดยให้ " กรมทหารพาหนะ " ไปขึ้นการบังคับบัญชา กับกองทัพบกที่ 1 ในปี พ.ศ. 2460 ประเทศไทยได้จัดส่งกองทหารบกเกณฑ์ไปร่วมรบกับ กองทัพพันธมิตร ณ ประเทศฝรั่งเศส ในสงครามโลกครั้งที่ 1 จนกระทั่งสงครามยุติ จากการปฏิบัติการร่วมรบ กองทหารบกเกณฑ์ ได้สร้างเกียรติประวัติอันงดงาม จนกระทั่งรัฐบาลฝรั่งเศสได้มอบตราอันมีนามว่า " ครั้ว เดอะ แกร์ " ประดับธงไชยเฉลิมพลเป็นเกียรติยศ



หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้ยุติลง ต่างประเทศได้เร่งปรับปรุงกิจการทหาร โดยเฉพาะในด้านการขนส่ง ให้พัฒนาก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยอาศัยบทเรียนจากมหาสงครามโลก แต่สำหรับประเทศไทยไม่อยู่ในฐานะที่จะกระทำได้ เพราะต้องตกอยู่ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ จนในที่สุดหน่วยทหารพาหนะได้ถูกยุบเลิกไปในปี พ.ศ. 2468 ภารกิจต่างๆ ของทหารพาหนะจึงตกไปรวมอยู่กับทหารสัมภาระโดยสิ้นเชิง นับเป็นการสิ้นอายุขัยของหน่วยทหารพาหนะในยุคแรก

ยุคจัดตั้งกรมพาหนะทหารบก

หน่วยทหารพาหนะได้หายไปจากวงการทหารของกองทัพบก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2468 เป็นเวลา 12 ปี กองทัพบกจึงได้ฟื้นฟู และจัดตั้งขึ้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง ในปี พ.ศ. 2480 โดยจัดตั้งเป็น “กรมพาหนะทหารบก” ขึ้นตรงต่อกรมพลธิการทหารบก เมื่อ 5 เมษายน 2480 ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับรถยนต์ และรับผิดชอบในการ เก็บรักษาและแจกจ่ายน้ำมันให้แก่หน่วยต่างๆ ทั่วทั้งกองทัพบก ในปี พ.ศ. 2484 ได้จัดตั้ง “กองพันทหารพาหนะ” ขึ้นเป็นหน่วยทหารของ “กรมพาหนะทหารบก” หน่วยแรก เพื่อให้เป็นโครงสร้างขยายกำลัง และเป็นลูกมือในการฝึกและศึกษาวิชาการขนส่ง “กองพันทหารพาหนะ” ในระยะจัดตั้งใหม่นั้น ประกอบด้วยกองร้อยทหารพาหนะรถยนต์ 2 กองร้อย และกองร้อยทหารพาหนะเรือ 1 กองร้อย

ในปี พ.ศ. 2488 กรมพาหนะทหารบก ได้แยกตัวออกจากกรมพลธิการทหารบก เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก ในขณะเดียวกันได้มีการจัดตั้ง กองทหารพาหนะ ของกองทัพและกองพลต่างๆ ขึ้นด้วย กรมพาหนะทหารบกในยุคนี้ ได้เริ่มมีการปรับปรุงและวิวัฒนาการ ทั้งในด้านการจัดและยานพาหนะ อันเป็นเครื่องมือขนส่งที่สำคัญยิ่ง ดังจะเห็นได้ว่ายุคนี้ เป็นยุคที่ใช้รถยนต์เป็นหลัก ซึ่งเป็นการตรงกันข้าม กับยุคแรกซึ่งใช้เกวียน รถม้าและสัตว์ต่างๆ เป็นพาหนะในการขนส่ง ส่วนอาวุธนั้นคงใช้ปืนเล็กยาวแบบ 66 เป็นอาวุธประจำกาย และปืนกลเบาแบบ 83 เป็นอาวุธประจำหน่วย

ในปี พ.ศ. 2491 เกี่ยวกับการปรับปรุงด้านการศึกษา ได้จัดส่งนายทหารไปศึกษาวิชาขนส่งแขนงต่างๆ ในต่างประเทศเป็นครั้งแรก นายทหารที่ไปศึกษามาจากต่างประเทศ ได้กลับมาเป็นกำลังสำคัญในการปรับปรุงกิจการของทหารพาหนะ ให้เป็นที่ประจักษ์ชัด ในความสำคัญของกิจการขนส่งมากขึ้นตามลำดับ

ยุคเปลี่ยนแปลงเป็นกรมการขนส่งทหารบก

เมื่อประมาณกลางปี พ.ศ. 2494 กองทัพบกได้ปรับปรุงการจัดใหม่ โดยได้พิจารณาเห็นว่า รูปการจัดกองทัพบกแต่เดิมนั้น ยังไม่เหมาะสมกับกาลสมัย จึงได้มีการประชุมแก้ไขปรับปรุงตลอดมา จนกระทั่ง พ.ศ. 2495 ได้ตรา พรก. จัดวางระเบียบราชการกองทัพบก ในกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2495 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ตั้งแต่ 5 สิงหาคม 2495 ในการปรับปรุงครั้งนี้ กองทัพบกได้เปลี่ยนชื่อ กรมพาหนะทหารบก เป็น “กรมการขนส่งทหารบก” มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่อง การขนส่งทางยุทธวิธีและการขนส่งโดยทั่วไปเป็นหลัก ซึ่งนับว่าเป็นภาระอันหนัก กรมการขนส่งทหารบก จึงได้วิวัฒนาการรูปการจัดเรื่อยมา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ

ในปี พ.ศ. 2501 จัดตั้ง “กองบินขนส่ง” ขึ้นเมื่อประมาณเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2501 มีที่ตั้งปกติ อยู่ ณ บริเวณสนามบินกองทัพอากาศ ดอนเมือง มีอากาศยานบรรจุไว้ในอัตรา 2 ประเภท คือ เครื่องบินลำเลียงแบบ ซี 47 จำนวน 3 เครื่อง และเฮลิคอปเตอร์แบบ เอส 55 จำนวน 5 เครื่อง และต่อมาก็ได้มีการจำหน่าย ฮ. ดังกล่าวแล้วจัดหา ฮ. แบบใหม่ทดแทน นอกจากนั้นยังได้จัดหาเครื่องบินปีกติดลำตัว ในปี พ.ศ. 2507 ได้จัดตั้ง ร้อย ขส.ชบร.บ.ทบ. ขึ้น เพื่อดำเนินการซ่อมบำรุงอากาศยานให้กับกองทัพบก และได้เปลี่ยนนามหน่วยเป็น ร้อย.ชบร.บ.ทบ. เมื่อปี พ.ศ.2511

ในปี พ.ศ. 2510 ได้รวม “ กองคลัง” และ “กองซ่อม” เข้าด้วยกัน เรียกชื่อใหม่ว่า “กองคลังและซ่อม” ในปี พ.ศ. 2512 จัดตั้ง ชูคซ่อมบำรุง บ. ปีกหมุนขึ้น 2 ชูค ใช้ อจย. หมายเลข 55 - 500 (9 พ.ค. 11) มีชื่อย่อว่า ชูค " ชบร.บ. ปีกหมุน " ที่ 1 และ 2 เป็นหน่วยขึ้นตรงของ ขส.ทบ. แต่ฝ่ายการบังคับบัญชาไว้กับ รร.การบินทหารบก ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี

ในปี พ.ศ.2513 จัดตั้ง ร้อย ขส.รบข.กลาง (ผสม) ขึ้นตาม อจย. หมายเลข 55-18 (20 ม.ค. 12) เป็นหน่วยในบังคับบัญชาของกรมทหารขนส่ง และให้ ขส.รบข. เปลี่ยนชื่อเป็น พัน ขส. ที่ 1

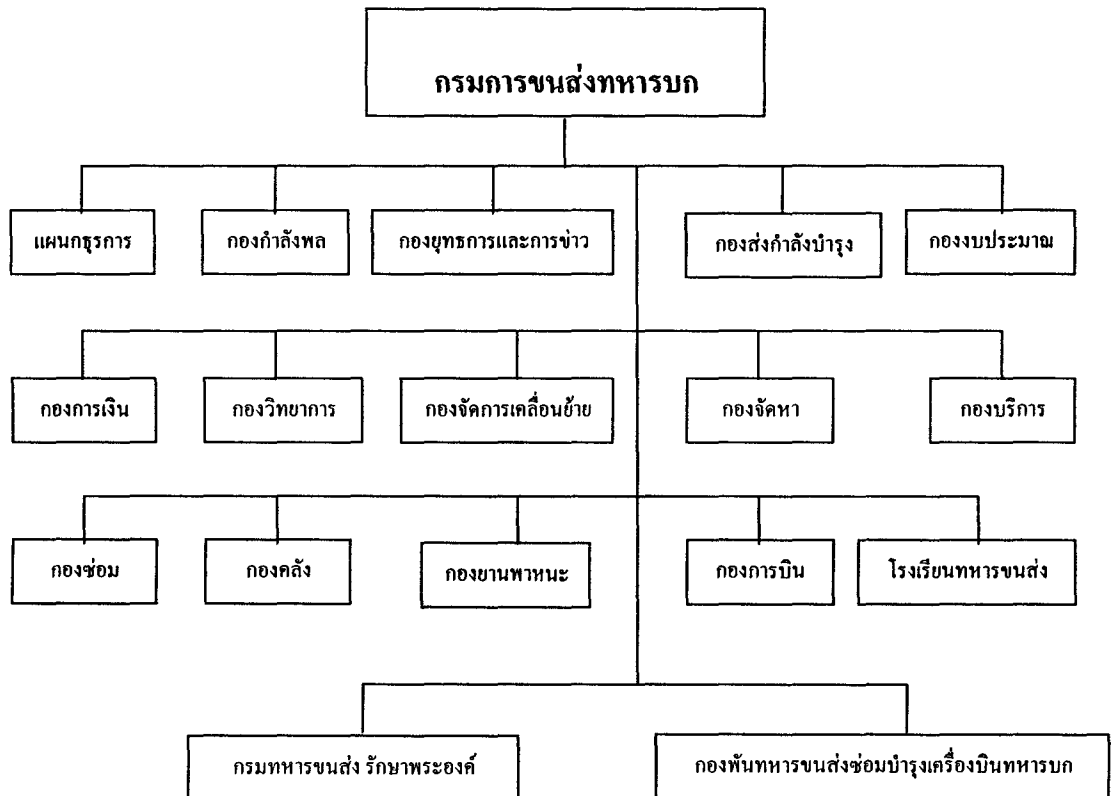
ในปี พ.ศ.2514 จัดตั้ง บก. และ ร้อย บก.พัน ขส. ที่ 2 (ผสม) ขึ้นใช้ อจย. หมายเลข 55-16 (15 ส.ค.09) ใช้ชื่อย่อว่า “พัน ขส. ที่ 2 (ผสม) กรม ขส.”

ในปี พ.ศ. 2515 จัดตั้งชูค ชบร.บ. ปีกหมุนที่ 9 (ผสม) ขึ้นตาม อจย. หมายเลข 55-5009 พ.ค. 11) และจัดไปสนับสนุนโดยตรง กองบินปีกหมุนที่ 9 (ผสม)

ในปี พ.ศ. 2518 ให้ กรมทหารขนส่ง เป็นหน่วยขึ้นตรง ทบ. และฝ่ายการบังคับบัญชาไว้กับ ขส.ทบ.

ในปี พ.ศ. 2520 ได้ปรับปรุงการจัดและการดำเนินงานของกรมการขนส่งทหารบกใหม่ ตาม คำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ที่ 83/20 ลง 4 สิงหาคม 2520 เรื่อง แก้ไขตรากองทัพบก 2506 (ครั้งที่ 22) ซึ่งทำให้ รูปการจัดเปลี่ยนแปลงไปจนถึงปัจจุบัน.

กรมการขนส่งทหารบก แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑๗ หน่วยดังนี้



กรมการขนส่งทหารบก มีขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้

- วางแผน อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับกร และดำเนินการเกี่ยวกับการส่งกำลัง บำรุงสายขนส่ง ตามแผนและนโยบายของกองทัพบก
- ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และให้คำแนะนำทางวิชาการสายขนส่งเกี่ยวกับการผลิต การจัดหา การส่งกำลัง การซ่อมบำรุง และการบริการ
- กำหนดมาตรฐานและคุณลักษณะ เฉพาะของสิ่งอุปกรณ์สายขนส่ง

- รวบรวมความต้องการ และพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณด้านส่งกำลังบำรุงสายขนส่งและการเคลื่อนย้าย สนับสนุนหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก
- ดำเนินการขนส่งกำลังพล สิ่งอุปกรณ์ และสัตว์ ให้แก่หน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก และหน่วยอื่นที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการขนส่งทางบก การขนส่งทางน้ำเฉพาะในลำน้ำ และการขนส่งทางอากาศอย่างจำกัด
- ให้การฝึกศึกษา และอบรมกำลังพล เหล่าทหารขนส่ง และเหล่าทหารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของกองทัพบก
- กำหนดหลักนิยม จัดทำหลักสูตร ตำรา แบบฝึกวิชาเหล่าทหารขนส่ง และประสานการศึกษา วิชาการเหล่าทหารขนส่ง กับเหล่าทหารอื่น ๆ
- ทำการทดสอบ และออกใบอนุญาตขับรถขนส่งทหาร ให้แก่กำลังพลของหน่วยต่าง ๆ ในกองทัพบก
- จัดทำและออกแบบเครื่องช่วยฝึก ที่เกี่ยวกับวิชาการเหล่าทหารขนส่ง

กรมการขนส่งทหารบก สามารถแยกออกเป็นงานในด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

ในด้านเกี่ยวกับการขนส่ง มีหน่วยที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน คือ

กองจัดการเคลื่อนย้าย มีหน้าที่ อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายและบริการขนส่งของกองทัพบก การรับส่งสิ่งอุปกรณ์ต่างประเทศ การคลังสินค้าทหารไทย รวมทั้งการประสานงานกับส่วนราชการ องค์กรรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายและใช้บริการขนส่ง

กองยานพาหนะ มีหน้าที่ ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการขนส่งกำลังพล สิ่งอุปกรณ์ และสัตว์ให้แก่หน่วยต่างๆ ของกองทัพบก และหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการขนส่งทางบกการขนส่งทางน้ำเฉพาะในลำน้ำ การปรนนิบัติบำรุงและการซ่อมบำรุงชั้นหน่วย

กองการบิน มีหน้าที่ ให้ข้อเสนอแนะ วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการขนส่งกำลังพล และสิ่งอุปกรณ์ทางอากาศอย่างจำกัดให้แก่หน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก และหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการส่งกำลังอากาศยานและชิ้นส่วนซ่อมการซ่อมบำรุงอากาศยาน ส่งกำลังและซ่อมบำรุงเฮลิคอปเตอร์ ระดับโรงงานแบบรวมการ

กรมทหารขนส่ง รักษาพระองค์ มีหน้าที่ อำนาจการ และดำเนินงานเกี่ยวกับการขนส่งทางถนน และทางน้ำในแผ่นดิน ประสานงาน และกำกับดูแลเกี่ยวกับการฝึกการขนส่งทางถนน และทางน้ำในแผ่นดิน ให้กับหน่วยทหารขนส่งต่าง ๆ ในกองทัพบก

ในด้านเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุง มีหน่วยที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน คือ กองส่งกำลังบำรุง มีหน้าที่ วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับ การส่งกำลังบำรุงสิ่งอุปกรณ์สายขนส่งให้แก่หน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก

กองคลัง มีหน้าที่ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุม การรับ เก็บรักษา แจกจ่าย และ จำหน่ายสิ่งอุปกรณ์สายขนส่ง การปรนนิบัติและซ่อมบำรุงขณะเก็บรักษา การจดทะเบียนและทำประวัติยานพาหนะ

กองซ่อม มีหน้าที่ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงและการกู้ซ่อมสิ่ง อุปกรณ์สายขนส่ง การดัดแปลงยานพาหนะ การตรวจสอบและควบคุมคุณภาพ รวมทั้งการสนับสนุน การซ่อมบำรุงชั้นหน่วย และชั้นสนับสนุนโดยตรง เมื่อได้รับการร้องขอ

กองพันทหารขนส่งซ่อมบำรุงเครื่องบินทหารบก สนับสนุนการซ่อมบำรุง รวมทั้งการกู้ซ่อมด้วยยานพาหนะ หรืออากาศยาน ในอัตราของหน่วย ให้แก่ อากาศยานของกองทัพบก และ อากาศยาน ของ เหล่าทัพอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนดำเนินการตรวจสอบสภาพอากาศยานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการซ่อมบำรุง เพื่อให้อากาศยานอยู่ในสภาพใช้งานได้มากที่สุด

ในด้านเกี่ยวกับการศึกษา มีหน่วยรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน คือ โรงเรียนทหารขนส่ง ซึ่งมีหน้าที่ อำนวยการ และดำเนินการฝึกศึกษาและอบรมกำลังพล เหล่าทหารขนส่งและเหล่าทหารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามนโยบายของกองทัพบก ปกครองบังคับบัญชาผู้เข้ารับการศึกษา และอบรม กำหนดหลักนิยม จัดทำหลักสูตรตำรา แบบฝึกวิชาการเหล่าทหารขนส่ง ประสานการศึกษาวิชาการเหล่าทหารขนส่งกับเหล่าทหารอื่น ๆ ทำการทดสอบและออกใบอนุญาตขับรถยนต์ทหาร รวมทั้งการจัดทำและออกแบบเครื่องช่วยฝึก

ส่วนสนับสนุนการรบ ของกองทัพบก มีหน่วยทหารขนส่ง สนับสนุนหน่วยต่าง ๆ ในส่วนสนับสนุนการช่วยรบ รวม ๒ หน่วย ดังนี้

- กองพันทหารขนส่ง กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ ๕
- กองพันทหารขนส่ง กรมสนับสนุน กองพลพัฒนาและพิทักษ์ทรัพยากร (จัดตั้งปีงบประมาณ ๕๑)

ส่วนกำลังรบ ของกองทัพบก มีหน่วยทหารขนส่ง สนับสนุนหน่วยต่าง ๆ ระดับกองทัพอากาศ รวม ๔ หน่วย ดังนี้

- กองร้อยทหารขนส่งรถยนต์บรรทุกเบา กองบัญชาการช่วยรบที่ ๑
- กองพันทหารขนส่งที่ ๒๒ กองบัญชาการช่วยรบที่ ๒
- กองพันทหารขนส่งที่ ๒๑ กองบัญชาการช่วยรบที่ ๓
- กองพันทหารขนส่งที่ ๒๔ กองบัญชาการช่วยรบที่ ๔

ส่วนภูมิภาค ของกองทัพบก มีหน่วยทหารขนส่ง สนับสนุนหน่วยต่าง ๆ ระดับมณฑลทหารบก จังหวัดทหารบก รวม ๓๖ หน่วย ดังนี้

- สำนักงานขนส่ง ศูนย์การทหารราบ
- สำนักงานขนส่ง มณฑลทหารบกที่ ๑๑
- สำนักงานขนส่ง มณฑลทหารบกที่ ๑๒
- สำนักงานขนส่ง มณฑลทหารบกที่ ๑๓
- สำนักงานขนส่ง มณฑลทหารบกที่ ๑๔
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกสระบุรี
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกกาญจนบุรี
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกราชบุรี
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกเพชรบุรี
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกสระแก้ว
- สำนักงานขนส่ง มณฑลทหารบกที่ ๒๑
- สำนักงานขนส่ง มณฑลทหารบกที่ ๒๒
- สำนักงานขนส่ง มณฑลทหารบกที่ ๒๓
- สำนักงานขนส่ง มณฑลทหารบกที่ ๒๔
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกเลย
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกนครพนม
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกสกลนคร
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกสุรินทร์
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกบุรีรัมย์
- สำนักงานขนส่ง มณฑลทหารบกที่ ๓๑
- สำนักงานขนส่ง มณฑลทหารบกที่ ๓๒
- สำนักงานขนส่ง มณฑลทหารบกที่ ๓๓
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกเพชรบูรณ์
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกตาก
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกพิษณุโลก
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกอุตรดิตถ์
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกน่าน
- สำนักงานขนส่ง จังหวัดทหารบกพะเยา

- สำนักงานงานขนส่ง จังหวัดทหารบกเชียงราย
- สำนักงานงานขนส่ง มณฑลทหารบกที่ ๔๑
- สำนักงานงานขนส่ง มณฑลทหารบกที่ ๔๒
- สำนักงานงานขนส่ง จังหวัดทหารบกชุมพร
- สำนักงานงานขนส่ง จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี
- สำนักงานงานขนส่ง จังหวัดทหารบกทุ่งสง
- สำนักงานงานขนส่ง จังหวัดทหารบกปัตตานี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พันตรีหญิง กานต์วิภัตสรร์ รื่นกลิ่น
วัน เดือน ปีเกิด	20 กรกฎาคม 2517
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ.2543 - 2552 ประจำแผนกปกครอง กองกำลังพล กรมการขนส่งทหารบก
ตำแหน่งปัจจุบัน	ประจำแผนกควบคุมการจัดหา กองจัดหา กรมการขนส่งทหารบก