

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน
หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
Organizational Commitment of commissioned military officers of the
Inspector Military Division Office of the Permanent Secretary for Defense

ร.ท.ธนชาติ อินสว่างภพ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

1st Lt.Tanachad Insawangpob

E-mail: sae_maximus@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 128 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านสถานภาพ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ต่างกัน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร; ข้าราชการทหารชั้นประทวน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the commitment to the organization of non-commissioned civil servants Of the Inspector Battalion Office of the Permanent Secretary for Defense 2) to study the commitment to the organization of non-commissioned civil servants Of the Inspector Battalion Office of the Permanent Secretary for Defense Individual eye classification

The sample group used in this research was commissioned military officers. of the Inspector Battalion Office of the Permanent Secretary for Defense, was 128 people using a questionnaire to collect data Statistics for data analysis include frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis were tested by Independent Sample (t-test), one-way ANOVA (F-test), in case of its

had statistical significant differences testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different.

The results of hypothesis testing showed that Organizational Commitment of commissioned military officers of the Inspector Military Division Office of the Permanent Secretary for Defense Having personal characteristics in terms of gender, status, and status, which makes the commitment of the commissioned military officers Inspector Battalion Agency The Office of the Permanent Secretary for Defense is different.

Keywords: Organization Commitment; Commissioned military officers

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรใดจะดำเนินกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ตัวชี้วัด ที่ได้กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ กล่าวโดย ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีการช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินการกิจกรรม ภารกิจ หน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่มีคุณค่ายิ่งในการบริหารและการสร้างคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

หากบุคลากรมีความผูกต่อองค์กรแล้วนั้น อาจนำพาองค์กรบรรลุสู่เป้าหมาย ซึ่งความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) คือ ทศนคติของบุคลากรทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของบุคลากร ที่ส่งต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรผ่านการทำงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนที่มีต่องานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานโดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร

ดังนั้น ข้าราชการทหารชั้นประทวนหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยมีการปฏิบัติงานที่ ดังนี้ (1) ดูแลทหารข้าราชการกลาโหมพลเรือน ลูกจ้าง และพนักงานราชการในเขตพื้นที่ ให้อยู่ในระเบียบวินัยและบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแบบธรรมเนียมทหาร (2) อารักขาและรักษาความปลอดภัยแก่ผู้บังคับบัญชาชั้นสูง บุคคลสำคัญ และแขกต่างประเทศของกระทรวงกลาโหม และสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม หรือตามที่ได้รับมอบหมาย (3) อารักขาและรักษาความปลอดภัยแขกต่างประเทศที่เป็นสุภาพสตรีของกระทรวงกลาโหม และสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม รวมทั้งปฏิบัติการกิจที่จะต้องใช้สารวัตรทหารหญิงหรือตามที่ได้รับมอบหมาย (4) จับกุมทหาร ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ลูกจ้างและพนักงานราชการ ซึ่งอยู่ในอำนาจทหารที่กระทำความผิดและป้องกันอาชญากรรมในเขตพื้นที่ (5) ให้การระงับป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย ณ เขตพื้นที่ที่สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมกำหนด และ (6) อำนาจการและควบคุมจราจรทางทหาร (ประวัติการจัดตั้งหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม) ที่ได้กล่าวมาข้างต้น มีความสำคัญในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ และในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติม ขยาย กรอบอัตราขึ้นอาจจะมีความกระทบต่อบุคลากรได้ในการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ในหน้าที่ดังกล่าวของข้าราชการทหารชั้นประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม นั้น มีความผูกพันและนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดมาน้อยเพียงใด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน และลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ประชากรและตัวอย่าง** คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 189 คน (ข้อมูลอ้างอิงจาก ฝ่ายธุรการและกำลังพล กองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัย จำนวน 128 คน
2. **ด้านเนื้อหา** คือ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยมุ่งหมายวิจัยความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านทัศนคติ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และรายได้ (เงินเดือน)
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านคงอยู่ ด้านทัศนคติ และด้านบรรทัดฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. ทราบถึงความต้องการของข้าราชการทหารชั้นประทวน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ในหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

ด้านลักษณะงาน

Wexley and Gary (อ้างถึงใน ธจิตรา กาจหาญ 2554, หน้า 35) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นในด้านความผูกพันในองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (job characteristic) เป็นลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ

อยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่ากับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดี ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสรภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทํากิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทายและกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน โดยมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นระดับความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นได้ ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้วนั้นก็ควรได้รับข้อมูลป้อนกลับโดยตรงด้วย รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กรและรู้สึกผูกพันกับองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่มีความท้าทาย ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่ากับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดี ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านทัศนคติ

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล, 2560 หน้า 24-25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment) ถือเป็นความผูกพันทางด้านทัศนคติ ที่ถือเป็นความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เนื่องจากบุคคล มีความต้องการมีส่วนร่วมและมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร มีการเต็มใจ ทุ่มเท และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร โดยสิ่งที่ยึดเหนี่ยวบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอาจมีลักษณะหรือรูปแบบที่แตกต่างกันโดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ เนื่องจากพวกเขาเหล่านั้นมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

วัฒนาพร นิเวศน์ (2554, หน้า 46) ได้สรุปว่า ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร แม้นอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงก็ยินดีทำเพื่อองค์กร

ตรีชา แซ่จิ่ง (2552, หน้า 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวกความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่ดีต่อองค์กร และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีการแสดงออกของพฤติกรรม และทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ (affective commitment) หมายถึง ความผูกพันทางจิตใจจะแสดงความคิด ความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กรในทางบวกความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร พร้อมทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และอุทิศตนเพื่อองค์กรเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอาจมีลักษณะหรือรูปแบบที่แตกต่างกัน เพื่อให้การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้วางเป้าหมายไว้

ด้านการคงอยู่

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล, 2560 หน้า 24-25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (continuance commitment) ถือเป็นความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมที่มีความคงเส้นคงวา เมื่อบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมักจะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง และไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายสถานที่ทำงาน

Becker (อ้างถึงใน ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล, 2560 หน้า 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากที่บุคลากรได้รับการเปรียบเทียบกับเวลาออกจากองค์กรไปเขาต้องสูญเสียอะไรบ้าง ดังนั้น ความผูกพันด้านการคงอยู่นี้ อาจจะเป็นได้ว่า บุคลากรมีความจำเป็น (necd) ต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

Porter, Steers, Mowday, และคณะ (อ้างถึงใน ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล, 2560 หน้า 19) ได้กล่าวว่า ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร โดยมีการแสดงออกในลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล ดังนี้ (1) มีความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมต่างๆ ขององค์กร (2) มีความเต็มใจ ทุ่มเท และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (3) มีความต้องการที่รักษาความเป็นสมาชิกหรือการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไว้ให้นานที่สุด

Organ (อ้างถึงใน อรนิษฐ์ แสงทองสุข 2559, หน้า 27) กล่าวว่า ความผูกพันด้านคงอยู่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของพนักงาน โดยเป็นพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น คือ เป็นพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ในการเคารพสิทธิของผู้อื่น การที่พนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานของตนเองที่ไม่สร้างปัญหาให้กับผู้อื่น หรือเพื่อนร่วมงาน โดยที่คำนึงถึงผลกระทบที่เกิดจากการทำงานของตนเองที่ไม่สร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน และมุ่งที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานกับคนอื่น จากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน

2. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น คือ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหาที่เกิดจากการทำงาน

3. พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ คือ การที่พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างรับผิดชอบสนใจกับนโยบายต่างๆ และประกาศต่างๆ ขององค์กร พร้อมทั้งจะรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร แสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมประชุมหรือฝ่ายเดียวกันกับองค์กร

4. พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ คือ พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติ ตามกฎระเบียบสนองต่อนโยบายขององค์กร ขยันทำงาน ตรงต่อเวลา ประหยัดรักษาทรัพยากรและดูแลสิ่งขององค์กร รวมถึงไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งต้องสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบและนโยบายขององค์กรได้อย่างดี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่ (continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ถือเป็นความผูกพันด้านพฤติกรรม คือ มีการแสดงออกของพฤติกรรมที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กร หรือ การแสดงออกของพฤติกรรมที่มีความคงเส้นคงวา เมื่อบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมักจะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง และไม่

ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายสถานที่ทำงาน โดยจะคำนึงถึงคนอื่น มีความอดทนอดกลั้นในการทำงาน ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร และมีความสำนึกในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบในองค์กรรวมถึงความพึงพอใจในอาชีพ

ด้านบรรทัดฐาน

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล, 2560 หน้า 24-25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) ถือเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์กรต่อไป แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงนั้น จะรู้สึกว่าจะควรทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่น คือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557, หน้า 12) กล่าวว่า ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจ การตัดสินใจ เป็นต้น ความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่ได้รับจากองค์กรแสดงออกมาในรูปความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคล ทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัวกระบวนการหล่อหลอมมาจากองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์กรต่อไป แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสูงนั้น จะรู้สึกว่าจะควรทำงานกับองค์กรต่อไป เช่น ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และสิ่งที่ได้รับจากการทำงานรวมถึงการให้รางวัล การจ่ายค่าตอบแทนการให้ผลประโยชน์ต่างๆ และความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การได้รับการยอมรับการเลื่อนตำแหน่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรม ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุ 25-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท ตำแหน่งงานระดับพนักงานความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ทั้งในส่วนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการทุ่มเทการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร โดยปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรเรียงลำดับคือ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร รองลงมาคือปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านค่าตอบแทนโดยรวม ปัจจัยองค์กรด้านลักษณะงาน ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านโอกาสที่ได้รับ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ขณะที่การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมจิตร์ จันทรเพ็ญ (2557) ศึกษาความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรการ ผลวิจัยพบว่า (1) ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 (2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13 (3) ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ตัวแปร อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นที่พึ่งได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 189 คน (ข้อมูลอ้างอิงจาก ฝ่ายธุรการและกำลังพล กองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 128 คน โดยการใช้การคำนวณสูตรของ Yamane (1967) (อ้างถึงในสุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2557, หน้า 176-177) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (quota sampling) ตามตำแหน่งงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ (เงินเดือน) มีจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 7 ข้อ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านคงอยู่ ด้านทัศนคติ และด้านบรรทัดฐาน มีจำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความความผูกพันมากที่สุด, 4 = ระดับความความผูกพันมาก, 3 = ระดับความความผูกพันปานกลาง, 2 = ระดับความความผูกพันน้อย, 1 = ระดับความความผูกพันน้อยที่สุด

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมหรือนโยบายขององค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนหน่วยงาน กองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

1.4 ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินความผูกพัน กำหนดให้ $4.21 - 5.00 =$ ระดับความผูกพันมากที่สุด, $3.41 - 4.20 =$ ระดับความผูกพันมาก, $2.61 - 3.40 =$ ระดับความผูกพันปานกลาง, $1.81 - 2.60 =$ ระดับความผูกพันน้อย, $1.00 - 1.80 =$ ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ (เงินเดือน)

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านคงอยู่ ด้านทัศนคติ และด้านบรรทัดฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ที่จำแนกลักษณะส่วนบุคคล คือ ด้านเพศ และรายได้ (เงินเดือน)

2.2 ใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ที่จำแนกลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรทัดฐาน ด้านคงอยู่กับองค์กร และด้านทัศนคติ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่ง ด้านอายุงาน และด้านรายได้ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

2.2 ข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ และด้านสถานภาพ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านลักษณะงาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ควรที่จะมีลักษณะงานที่ทำทนาย ความรู้ ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wexley and Gary (อ้างถึงใน ธจิตรา กาจหาญ 2554, หน้า 35) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นในด้านความผูกพันในองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (job characteristic) กล่าวว่า ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติ ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ทำทนายและ กระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

1.2 ด้านคงอยู่องค์กร ของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ควรที่จะมีความยินดี เต็มใจ ถ้าหาก เกิดมีการโยกย้ายหน่วยงาน ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วย ให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และระบบบังคับบัญชาของหน่วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990, อ้างถึง ใน ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล, 2560 หน้า 24-25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (continuance commitment) ถือเป็นความผูกพันต่อองค์กรด้าน พฤติกรรม เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมที่มีความคงเส้นคงวา มีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีความ สม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง และไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายสถานที่ทำงาน และ Organ (อ้างถึง ใน อรนิษฐ์ แสงทองสุข 2559, หน้า 27) กล่าวว่า ความผูกพันด้านคงอยู่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของพนักงาน โดยเป็นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้ (1) พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น คือ เป็นพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ในการเคารพสิทธิ ของผู้อื่น โดยที่คำนึงถึงผลกระทบที่เกิดจากการทำงานของตนที่จะไม่สร้างปัญหาให้กับเพื่อน (2) พฤติกรรม ความอดทนอดกลั้น คือ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหาที่เกิดจากการ ทำงาน และ (3) พฤติกรรมการด้านการให้ความร่วมมือ คือ การที่พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ของ องค์กร พร้อมทั้งจะรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร แสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมประชุมหรืออยู่ฝ่ายเดียวกัน กับองค์กร

1.3 ด้านทัศนคติ ของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ควรที่จะสามารถเสนอข้อคิดเห็น เสนอแนะ ต่อหน่วยงานอยู่เสมอเมื่อมีโอกาสและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางการดำเนินงานของ หน่วยงาน และการใส่ใจทุ่มเท การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล, 2560 หน้า 24-25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment) เนื่องจากบุคคลมีความต้องการมีส่วนร่วม และมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร มีการเต็มใจ ทุ่มเท และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร โดยสิ่งที่ยึดเหนี่ยว บุคลากรให้อยู่กับองค์กรอาจมีลักษณะหรือรูปแบบที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร ทางด้านจิตใจ พวกเขาเหล่านั้นมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับ ลลิตา จันทรงาม (2559, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ความผูกพันทางทัศนคติ (affective commitment) ที่ถือเป็นความต้องการ ของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กรด้วยความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถให้แก่องค์กร

1.4 ด้านบรรทัดฐาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวน ของหน่วยงานกองพันทหาร สารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานควรเอื้อให้ ข้าราชการทหารชั้นประทวนมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สร้างความผูกพันของหน่วยงานกับบุคลากรด้วย

ความรัก ความจงรักภักดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของAllen and Meyer (1990, อ้างถึงใน ศิริวรรณ วิสุทธิรัตน์กุล, 2560 หน้า 24-25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) ถือเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งจะแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร ซึ่งเป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรเป็นพันธะผูกพัน และสอดคล้องกับสมจิตร์ จันทรเพ็ญ (2557, หน้า 12) กล่าวว่า ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

2. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

2.1 ข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีเพศ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคงอยู่กับองค์กร ด้านทัศนคติ และด้านบรรทัดฐาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านคงอยู่กับองค์กร ด้านทัศนคติ และด้านบรรทัดฐาน ต่างไปจากเพศหญิง อาจเป็นเพราะข้าราชการทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่เป็นเพศชายและมีตำแหน่งอยู่ในระดับสูงกว่า สอดคล้องกับชวพร เป็นกล (2559, หน้า 111) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองการต่างประเทศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพความรู้ความสามารถและการปฏิบัติการ ซึ่งจะเป็นระบบของตำรวจไทย จึงอาจส่งผลให้ข้าราชการตำรวจ แม้ว่าจะเป็นเพศชาย เพศหญิง อายุ น้อย ระดับการศึกษาต่างกันและมีสถานภาพการสมรสต่างกัน เมื่อเข้าสู่ระบบราชการสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ย่อมต้องปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ วิถีปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์กรเหมือนกันทุกคนโดยไม่มีข้อยกเว้น

2.2 ข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีอายุ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านคงอยู่กับองค์กร ด้านทัศนคติ และด้านบรรทัดฐาน ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุที่ไม่ต่างกัน คือ อายุส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงระหว่าง อายุ 20- 30 ปี และอายุ 31-40 ปี อาจบอกได้ว่า พึงได้รับการบรรจุในตำแหน่งอายุที่ยังน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Steers (อ้างถึงใน ศุภสร พงษ์เสถียรศักดิ์, 2556 หน้า 6-8) กล่าวว่าปัจจัยภายในองค์การเบื้องต้น ของความผูกพันต่อองค์กร โดยที่อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลอายุมากทำงานอยู่กับองค์การมาระยะหนึ่งและจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อย และไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้น บุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่อยู่กับองค์กรเดิมต่อไป และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

2.3 ข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีสถานภาพ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทัศนคติ ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ในการทำงานที่มีความท้าทายที่แปลกใหม่ ใช้ความรู้ความสามารถ และงานที่สามารถเติบโตใน

สายงานได้ ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกรณีของ สกสศ (2559) พบว่า ด้านสถานภาพการสมรส เป็นตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ดีที่สุดและสามารถอธิบายพฤติกรรมของพนักงานที่หลากหลายและแตกต่างกันของแต่ละบุคคล การแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเชิงบวกจึงเป็นพฤติกรรมของการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการเสียสละอาสาช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจและจริงจังโดยไม่หวังผลตอบแทน ดังนั้นพฤติกรรมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในระยะยาวอย่างยั่งยืน ซึ่งด้านลักษณะงาน ด้านคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ไม่ต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ดำเนินงาน ในกระบวนการทำงานของหน่วยงาน ข้าราชการยังไม่มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงการคงอยู่กับองค์กร แสดงออกเป็นพฤติกรรม ผลงาน ออกจากงาน และที่สำคัญด้านบรรทัดฐาน ข้าราชการในหน่วยงานตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความจงรักภักดี ต่อหน่วยงานมากขึ้น

2.4 ข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านคงอยู่กับองค์กร ด้านทัศนคติ และด้านบรรทัดฐาน ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนมีระดับการศึกษา โดยส่วนใหญ่อยู่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ที่มีหน้าที่ การปฏิบัติงาน ที่ไม่ต่างกัน เพราะมีผู้บังคับบัญชาสั่งการ อีกครั้ง จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ แสงเดือน รักษาใจ (2554) ได้ศึกษาวิจัยแบบสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีอายุงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน นั้นถึงแม้ว่าจะรับราชการมานาน หรือมีอายุงานที่ไม่มาก ในการปฏิบัติงานต้องทำตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาของหน่วยนั้นๆ อาจจะทำงานตามหน้าที่เท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับกิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ได้สรุปผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตแตกต่างกัน

2.6 ข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน ไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง เพราะตำแหน่งทางทหารมีการโยกย้ายอยู่ตลอดเวลาตามรอบปีงบประมาณ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรม ที่ทำงานในเขตกรุงเทพฯ ฯ ระบุว่าลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน ในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ได้สรุปผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตแตกต่างกัน

2.7 ข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีรายได้ (เงินเดือน) ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านคงอยู่กับองค์กร ด้านทัศนคติ และ

ด้านบรรทัดฐาน ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนระดับรายได้ที่ต่ำกว่า ย่อมไม่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ เพราะเงินเดือนที่ได้ขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนเงินเดือนของหน่วยงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศราวุธ โภชนะสมบัติ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า อัตราเงินเดือน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจด้านลักษณะงาน ส่งเสริมให้กำลังพลมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ มีความท้าทาย ความรู้ ความสามารถ มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น และได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานกองพันสารวัตร ต้องให้ความสนใจกับลักษณะส่วนบุคคลต่อการกำหนดนโยบาย หรือแผนปฏิบัติงานในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารนั้น ให้พิจารณาในด้านเพศ และด้านสถานภาพ เป็นประการสำคัญ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะมามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรหน่วยงานกองพันสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เช่น ปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
2. ควรมีการศึกษาด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น หน่วยงานอื่นๆ ในกระทรวงกลาโหม เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่างๆ ให้เกิดความแตกต่างทางความคิดเห็น ค่านิยม และได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาวิจัยในหลายมิติที่มีความผูกพันต่อองค์กร เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ และผสมผสานวิธีการวิจัย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ตอบโจทย์การวิจัยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไนน์อินเตอร์เนชันแนล จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชวพร เป็นกล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยนโยบายในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (เดือนพฤษภาคม-เดือนสิงหาคม 2559).
- ตรีชา แซ่จิ่ง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธจิตรา กาจหาญ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยี

- สารสนเทศแห่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระนี้เสนอต่อบัณฑิตศึกษาเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเนชั่น. ประวัติการจัดตั้งหน่วยงาน. กองพันทหารสารวัตร, สำนักงานปลัดกลาโหม กระทรวงกลาโหม.
- ลลิตา จันทรง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัฒนาพร นิเวศน์. (2554). ความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างรายปีมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์. (2556). ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล. (2560). ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศรารุช โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. กรมควบคุมโรค, กระทรวงสาธารณสุข.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. (2557). ระเบียบวิธีวิจัย สำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 14, สำนักพิมพ์เสมาธรรมกรุงเทพ.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การศึกษางานวิชาการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การศึกษาเฉพาะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรณิชษฐ์ แสงทองสุข. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. รายงานวิจัย สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.