

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการ ศึกษากรณี : กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

Relationship between Work Characteristics and Experience with Employee Engagement:
a Case Study of Division 8, Armed Forces Security Center, Royal Thai Armed Forces
Headquarters Security Center

คณิต อรรถถาวร¹, ชนิดา จิตตรุทธะ²

Kanit Usthavorn , Chanida Jittaruttha

Received & April 21, 2020 & Revise July 12, 2021 & Accepted September 22, 2021

บทคัดย่อ

ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้าง และเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน ปัจจัยที่ ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 287 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.82) ส่วนปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติภารกิจ ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อทดสอบด้วยสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยที่ศึกษาได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์

¹ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต Email: Kanit832@gmail.com

² ที่ปรึกษา สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต



จากการทำงาน ปัจจัยความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01

คำสำคัญ : ลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

Abstract

Problems related to job performance and work experience with the commitment to the organization of government officials can be used to enhance and increase the personnel's commitment to this educational organization The objectives of this study were to study the level of engagement, factors, the relationship between work style and work experience. with the commitment to the organization of government officials, Division 8 Security Center The sample group used in this study is a civil servant, Division 8, Security Center The Royal Thai Armed Forces Headquarters consisted of 287 persons. The instrument used to collect data was a questionnaire. The descriptive statistics such as frequency and percentage were used for personal data analysis, mean, standard deviation were used. The statistics used to test the hypothesis were t-test, one-way analysis of variance, and Pearson's correlation coefficient. The results showed that Factors affecting the relationship between job characteristics and work experience The overall organizational commitment was at a high level of opinion (= 3.79, S.D. = 0.82). Efforts to carry out the mission Factors of Attitude towards Colleagues and job characteristics factors There was a high level of opinion when tested with Pearson's correlation statistic (Product Moment Correlation Coefficient) found that the factors studied were: demand factor job characteristics factor work experience factor Dedicated effort factor to carry out the mission and attitude factors towards colleagues It has a statistical significance of 0.000, which is less than the 0.01 significance level.



Keywords: Work characteristics and work experience, Personnel engagement, Civil servants, Division 8, Armed Forces Security Center

บทนำ

ในปัจจุบันความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมือง มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจาก การขาดความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้แต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายรูปแบบการบริหารโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านบวก และด้านลบต่อองค์กร ผลในด้านบวก เช่น องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพบนสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรมีนโยบายในการทำงานที่เข้มงวด รัดกุม และมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร ส่วนในด้านลบจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วบุคลากรจะมีความกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้นโยบายในการทำงานจะต้องมีความเข้มงวด ทั้งในเรื่องมาตรฐานของการทำงาน และเป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้นกว่าเดิม ความกดดันต่าง ๆ อาจส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง และเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า บุคลากรก็อาจจะลาออกเพื่อไปสู่องค์กรที่ให้ทั้งความก้าวหน้า ผลตอบแทนที่ดีกว่า และสภาพสังคมที่ดีกว่า คุณลักษณะงานเป็นตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน องค์กรสามารถนำไปบริหารจัดการด้านคุณลักษณะงาน ซึ่งมีองค์ประกอบคือความหลากหลาย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน ซึ่งถ้าองค์กรสามารถบริหารจัดการให้คุณลักษณะงานมีสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ(Limtrakooltha S. & Jadesadalog V.(2018)

จากสภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาวิจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยจะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้าง และเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความรักความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรตลอดไป รวมถึงสมารถที่จะนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดว่าองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษา



และจงใจผู้มีความรู้สูงขององค์กรโดยมุ่งเน้นไปที่สองประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือการเพิ่มความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และประเด็นที่สองคือการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อปลูกฝังความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูง องค์กรอาจมองทางเลือกอื่นนอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงินให้มากขึ้น อาทิเช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ การฝึกอบรม และการให้คำชื่นชม และเพื่อให้สิ่งเหล่านี้ประสบผลสำเร็จ องค์กรควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินต้องสะท้อนถึงการให้ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วย

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากรน่าจะมีความเกี่ยวข้องกับความจริงรักภักดีของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ใน กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย
2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

ทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Buchanan (1974) ระบุว่าความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 1)ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน 2)การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร 3)ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของ

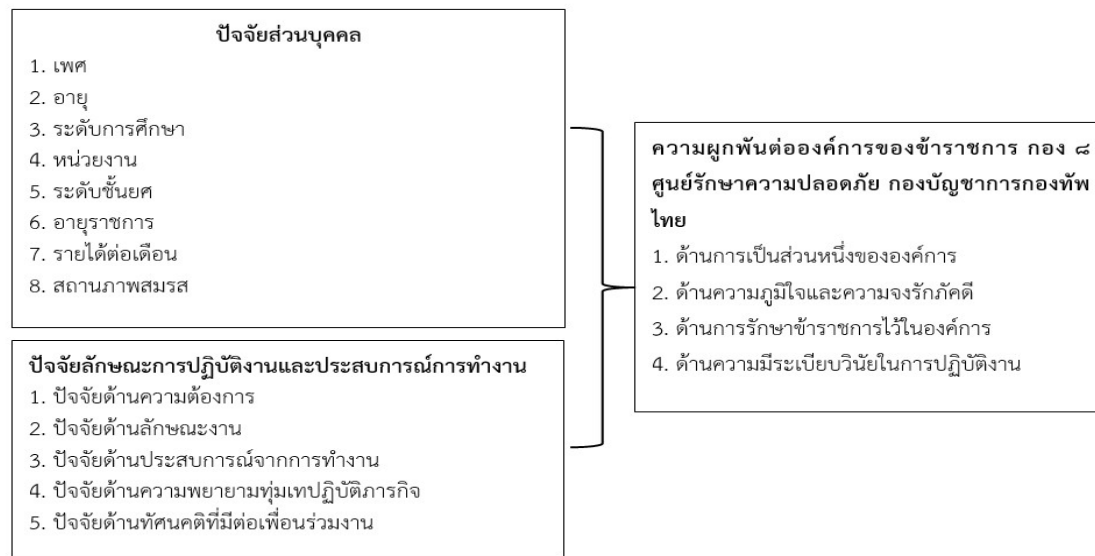


องค์การต่อไป ส่วน Steers (1977) พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร และมีประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์การ (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (Personal Importance)

Steers และ Porter (1991 อ้างถึงในประภาพรรณ พิชะ, 2556) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความชำนาญในงานตามระยะเวลา ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า สภาพภาพสมรสบุคคลที่มีครอบครัว จะผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด เพราะมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานยังมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นยิ่งพบว่า มีความผูกพันสูงขึ้นตาม มลฤดี ต้นสุขนันท์ (Tansuchanan. M. (2007) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใด หรือมีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมาก น้อยเท่าใดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานก็มีได้ในระดับใกล้เคียงกัน อธิรัตน์ มะระกานนท์ (Marakanon. T. (2013);ศิริวรรณ แมนศิริ (Mansiri. S.(2015) ที่ระบุว่าศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์กับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล และความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรปัจจัยด้านความมีอิสระในงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความหลากหลายของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และด้านความเด่นชัด ของงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และชลิตา แค่มจันทิก (Khamchantuk. C. (2016) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการทำงาน: บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลา ในการทำงานที่ แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ แตกต่าง กัน แต่เพศที่ แตกต่างกันมีระดับ ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อระดับความคิดเห็น ด้านพฤติกรรมการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการทำงาน

กรอบแนวคิดงานวิจัย





ภาพที่ 1.กรอบแนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

กรอบแนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ระดับชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส ปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ปัจจัยด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความผูกพันต่อการของข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความภูมิใจและความจงรักภักดี ด้านการรักษาข้าราชการไว้ในองค์การ และด้านความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการจากหน่วยงานสังกัดคือ ส่วนบังคับบัญชา ส่วนปฏิบัติการ ส่วนสนับสนุนปฏิบัติการ และส่วนเฉพาะกิจ ในกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวนทั้งสิ้น 530 คน



กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 287 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบบสัดส่วนของชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling)

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือบทความ งานวิจัย ตลอดจนเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้แก่ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะการปฏิบัติงานของกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรได้แก่ ข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยทั้ง 3 กลุ่ม คือ ระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับผู้บริหารชั้นต้น และระดับผู้บริหาร รวมทั้งเพศชาย และเพศหญิง จำนวนทั้งสิ้น 530 คน (กองกำลังพล ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย, 2562) กลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ขอบเขตด้านระยะเวลา งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเขียนโครงร่างในการวิจัย ทบทวนวรรณกรรม เก็บข้อมูล ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ใช้ระยะเวลาวิจัยเป็นเวลา 12 เดือน นับตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2563 – เดือนพฤษภาคม 2564

ขอบเขตด้านสถานที่ พื้นที่ที่ผู้วิจัยทำการศึกษาได้แก่ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ตั้งอยู่ที่ 17 รามอินทรา แขวงอนุสาวรีย์ กรุงเทพฯ ประกอบด้วยหน่วยขึ้นตรง ได้แก่ ส่วนบังคับบัญชา ส่วนปฏิบัติการ ส่วนสนับสนุนปฏิบัติการ และส่วนเฉพาะ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน กรณีศึกษา กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เพื่อวัดระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งปฐมภูมิ (Primary data) คือการเก็บข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการนำแบบสอบถามไปสอบถามข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 287 ชุด โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนของชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตแบบสอบถาม จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย
2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย
3. นำแบบสอบถามส่งให้โดยตรงกับกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามและทำการตรวจสอบ พร้อมทั้งแยกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ดำเนินการต่อไป

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ ตำรา งานวิจัย บทความเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมทั้งค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบตัวแปรตามที่มีการแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป



3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับผลของการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

1.ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยพบว่า

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการต่อเรื่องลักษณะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านความต้องการ	4.29	0.78	มากที่สุด
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.45	0.85	มาก
ปัจจัยประสิทธิภาพจากการทำงาน	3.90	0.81	มาก
ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติภารกิจ	3.77	0.83	มาก
ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.83	มาก
รวม	3.79	0.82	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของข้าราชการต่อเรื่องลักษณะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 3.79, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการ ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.78) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และปัจจัยประสิทธิภาพจากการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.90, S.D. = 0.81) ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติภารกิจ ($\bar{x}$ = 3.77, S.D. = 0.83) ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.56, S.D. = 0.83) และปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{x}$ = 3.45, S.D. = 0.85) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ตามลำดับ

2.ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสพการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการในเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ

ปัจจัยความความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.90	0.86	มาก
ความภูมิใจและความจงรักภักดี	3.69	0.71	มาก
การรักษาข้าราชการไว้ในองค์การ	3.63	0.89	มาก
ความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	3.60	0.76	มาก
รวม	3.68	0.81	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นถึง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ในเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 3.68, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่เห็นด้วยในระดับมากคือ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ($\bar{x}$ = 3.9, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ ความภูมิใจและความจงรักภักดี ($\bar{x}$ = 3.69, S.D. = 0.71) การรักษาข้าราชการไว้ในองค์การ ($\bar{x}$ = 3.63, S.D. = 0.89) และด้านความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.6, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

3.ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสพการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

เมื่อทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ระดับชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรสกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสพการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ หน่วยงาน ระดับชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มี



ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสที่ต่างกัน จะส่งผลให้ข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ความภูมิใจและความจงรักภักดี	การรักษาข้าราชการไว้ในองค์การ	ความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงานและความผูกพันในภาพรวม
ปัจจัยด้านความต้องการ	.260**	.223**	.027 (0.647)	.033 (0.579)	.171**
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.326**	.392**	.279**	.415**	.458**
ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน	.502**	.510**	.269**	.388**	.560**
ปัจจัยด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติภารกิจ	.431**	.419**	.246**	.467**	.561**
ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	.474**	.362**	.205**	.318**	.442**



จากตารางที่ 3 เมื่อทดสอบด้วยสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยที่ศึกษาได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยประสพการณ์จากการทำงาน ปัจจัยความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติคือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 นั่นคือ ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานและประสพการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน ปัจจัยประสพการณ์จากการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.561, 0.560, 0.458 และ 0.442 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านความต้องการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.171

เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านพบว่า มีเพียงปัจจัยด้านความต้องการที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร (p -value = 0.647) และด้านความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน (p -value = 0.579) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 และเมื่อพิจารณาตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยรายด้าน พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 3.90 รองลงมาคือ ตัวแปรด้านความภูมิใจและความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 ตัวแปรด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 และตัวแปรด้านความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 ตามลำดับ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย สรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ หน่วยงาน ระดับชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานและประสพการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสที่



แตกต่างกัน จะส่งผลให้ข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความต้องการ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน 4) ปัจจัยด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติภารกิจ และ 5) ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

4. ลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยทุกด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ปัจจัยด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติภารกิจ และปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน สรุปผลว่า ทุกปัจจัยของตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยในภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติภารกิจ ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความต้องการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยคือ ปัจจัยด้านความต้องการ โดยการที่องค์กรเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของข้าราชการในการมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้ข้าราชการปฏิบัติงาน และสวัสดิการจากหน่วยงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน รองลงมาคือปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติภารกิจ ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านลักษณะงานกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ และคณะ (Jongruk T. et al.(2014) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก แบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อ



1. ความผูกพันต่อองค์กรมาก แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงและพัฒนาลักษณะการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน กรณีศึกษา กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความต้องการ เป็นปัจจัยที่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานคิดว่าเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อลักษณะการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การส่งเสริมการอบรมสัมมนา การประชุมที่เพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทั่วถึงทุกระดับของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- มฤดี ตันสุขานันท์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. วิทยาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีรินทร์ มะระกานนท์. (2556). ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ และคณะ (2557). “อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.”วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ปีที่ 8(1) 189-205
- สองชัย นักจะเข้ และ สุพัตรา จุณณะปิยะ. (2557). เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษีจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



ศิริวรรณ แม่นศิริ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา. (คุรุศาสตรมหาบัณฑิต). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ชลิตา แคมจันทิก. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปริญญาโท. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Buchanan II, B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. Administrative Science Quarterly, 19, pp. 553-546.

Steers, R.M. (1977). Organization Effectiveness. California: Goodyear Publishers Inc.

Steers, R.M., & Porter, L. W. (Eds.). (1991). Motivation and Work Behavior (5th ed.). New York: McGraw-Hill.

Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rdEd. New York: Harper and Row.

Translated Thai References

Jongruk T. et al.(2014).Influence of Job Characteristics to Organizational Commit job Satisfaction, And Organizational Behavior Citizenship

Limtrakooltha S. & Jadesadalog V.(2018). The influences of job characteristics to organizational affective commitment through performance : the mediator role of perceived supervisor support and perceived organization support of private school, Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11(2) 2920-2935

Junphen S.(2007).Organizational Commitment of the Officials at the Community Organizations Development Institute (Public Organization). Master of Science. Bangkok: National Institute of Development Administration.



- Khamchantuk. C. (2016). Study on the relationship between motivation at work. Organizational Engagement Affecting Work Behavior Opinion Level: A Case Study Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Master's degree. Pathum Thani: Bangkok University.
- Marakanon. T. (2013). Study of quality of work life that affects Commitment to the organization of employees of private companies in Lopburi Province Management Master of Business Administration Program Srinakharinwirot University.
- Mansiri. S.(2015). Factors Affecting Organization Engagement of Personnel. Under the Office of Non-Formal and Informal Education, Chachoengsao Province. (Master of Education). Chachoengsao: Rajabhat Rajanagarindra University.
- Nakjakhe S.& Junnapiya S. (2014). On the organizational commitment of military officials. Phanurangsi Camp, Ratchaburi Province. Master's Thesis. Bangkok: Kasetsart University.
- Tansuchanan. M. (2007). The relationship between organizational culture consistent behavior and organizational commitment. A case study of a telecommunications company. Master of Science. Bangkok: National Institute of Development Administration.

