

**ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร กรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี**  
**Organizational Commitment of Military Officers in Engineer Department,**  
**Fort Bhanurangsi, Ratchaburi**

songchai นักจะเข้\* และ สุพัตรา จุณณะปิยะ\*\*

Songchai Nakjakhe and Supatra Chunnapiya

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยการกำหนดตัวอย่าง จำนวน 289 คน และใช้แบบสอบถามในการวิจัย ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์การ และความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษพบว่า ข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุและชั้นยศ ปัจจัยด้านงานทุกตัวแปร และปัจจัยด้านองค์การทุกตัวแปร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องรักษามาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการคงอยู่กับองค์กรต่อไป

**คำสำคัญ:** องค์กรของข้าราชการทหาร, กรมการทหารช่าง

**Abstract**

The purpose of this research were to study level of organizational commitment of military officers in Engineer Department, Fort Bhanurangsi, Ratchaburi and this research was to study relationship between the job factor and the organizational factor with organizational commitment of military officers in Engineer Department, Fort Bhanurangsi, Ratchaburi. The samples of this research composed of 289 military officers. and using questionnaires with consists of 4 parts: the human factor, the job factor, the organizational factor and organizational commitment. The research findings indicated organizational commitment of military officers in Engineer Department, Fort Bhanurangsi, Ratchaburi was high level. In hypothesis found that age and rank of humanfactor: all variables of the job factor and the organizational factor related with organizational commitment So It required the organization to maintain the level of organizational commitment of military officers in order to remain military officers working with the organization

\* นิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; E-mail: engr.tf.418\_1@hotmail.com

\*\* รองศาสตราจารย์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; E-mail: mtncprmn@hotmail.com

**Key Word:** Organizational Commitment of Military Officers, Engineer Department

## บทนำ

การบริหารองค์การในยุคปัจจุบัน “ทรัพยากรบุคคล” ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดในการบริหาร เพราะทุกองค์การต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงานในองค์การให้นานที่สุด (สุปนนท์ ชนะสงคราม, 2547: 1) ดังนั้นกรมการทหารช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี จึงมีภารกิจที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถและเทคนิคเฉพาะในการปฏิบัติงานในการสร้างสันติภาพ การพัฒนาภายในประเทศ การให้ความช่วยเหลือประชาชน การบรรเทาสาธารณภัย และให้ความสำคัญต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนการปกป้องอธิปไตยของชาติ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารที่มีทั้งความรู้ความสามารถมีความตั้งใจมีความกระตือรือร้น มีความเอาใจใส่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตนและความพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ดังนั้นข้าราชการทหารจึงถือเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนให้ทุกภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายที่กำหนดให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมการทหารช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี ถือกำเนิดเกิดขึ้นมาจากแนวความคิดในการที่จะพัฒนาประเทศไทยให้มีเทคโนโลยีเทคโนโลยีที่ทันสมัยทัดเทียมกับนานาอารยประเทศในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงโปรดให้จัดตั้ง “ กองทหารเอนจิเนีย ” เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ.2418 และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งในปัจจุบันกรมการทหารช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจหลักในด้านการพัฒนา พื้นฟู และบรรเทาสาธารณภัยทั้งในประเทศและการรักษาสันติภาพในต่างประเทศโดยใช้เครื่องมือและยุทธโศปกรณ์ที่มีคุณสมบัติพิเศษเฉพาะด้านในการเข้าปฏิบัติภารกิจที่ต้องอาศัยทักษะพิเศษความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ และความอดทนในการเข้าปฏิบัติภารกิจที่มีความยากลำบากในเรื่องของสภาพภูมิประเทศสภาพภูมิอากาศ สิ่งที่น่าสังเกตก็คือสถิติการลาออกและการโอนย้ายของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี ระหว่างปีพุทธศักราช 2550-2555 พบว่ามีข้าราชการลาออกและโอนย้ายออกนอกหน่วย จำนวน 200 คนคิดเป็นร้อยละ 19.27% (กองกำลังพลกรมการทหารช่าง) นับเป็นจำนวนที่สูง ซึ่งการสูญเสียบุคลากรขององค์การเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ควรได้รับการพิจารณาแก้ไขเพราะปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรการเพิ่มภาระงานให้กับบุคลากรที่คงอยู่ การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น กรมการทหารช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี จึงต้องมีการสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการทหารอันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การให้แก่ข้าราชการทหารซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและอยู่ปฏิบัติงานให้แก่องค์การตลอดไป

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างให้ข้าราชการทหารเกิดความผูกพันต่อองค์การพร้อมที่จะทุ่มเทและอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์การในการดำเนินการตามภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภานุรังษีจังหวัดราชบุรี

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี ระดับชั้นยศ ร้อยตรี ถึง พันเอก (พิเศษ) จำนวน 243 นาย และระดับชั้นยศ สิบตรี ถึง จำสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 795 นาย รวมทั้งสิ้น 1,038 นาย (กองกำลังพลกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี วันที่ 31 ธันวาคม 2556)

### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ข้าราชการทหาร จำนวน 289 นาย โดยนำจำนวนข้าราชการทั้งหมดมาเข้าสู่ตรรกของ (Yamane's, 1973) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่า Alpha ดังนี้ ปัจจัยด้านงาน (0.8866) ปัจจัยด้านองค์การ (0.8339) และความผูกพันต่อองค์การ (0.8643) จากนั้นทำการเก็บข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้อธิบายโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับอธิบายข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายปัจจัยด้านงานและระดับความผูกพันต่อองค์การ และการวิเคราะห์ความผันแปร (Analysis of Variance: ANOVA) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย และนำสถิติที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนการจำแนกหมู่ (Multiple Classification Analysis: MCA) ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

### การตรวจเอกสาร

#### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

##### ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Newstrom and Davis (2002: 211) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การคือระดับที่สมาชิกตระหนักถึงองค์การและต้องการมีส่วนร่วมต่อไปในองค์การเป็นการวัดความเต็มใจของสมาชิกที่จะยังคงอยู่กับองค์การในอนาคต สะท้อนความเชื่อของสมาชิกในพันธกิจและเป้าหมายขององค์การความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้สำเร็จและตั้งใจที่จะทำงานที่ต่อไปความผูกพันจะมีมากในสมาชิกที่อยู่นานที่ประสบความสำเร็จในองค์การและผู้ที่ทำงานอยู่ในกลุ่มสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีการบันทึกการทำงานที่ดีแสดงถึงความเต็มใจที่จะดำรงการเป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

Luthans (1992: 124) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง

##### องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977 อ้างใน ฌ็อง-ฌัก แซงต์-ฌอร์น, 2551: 105) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันองค์การ ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ
2. มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การหมายถึงการใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ
3. มีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่นและถึงแม้ว่าจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจบุคลากรจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์การ

Allen and Meyer (1993: 49-61) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การเต็มใจทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์การ
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไป หรือโยกย้ายเปลี่ยนที่ทำงาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

Dunham and Colleague (1994: 370) ได้สรุปแนวคิดของ Allen and Meyer ที่ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต้องการที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคำนวณของบุคคลมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การโดยแสดงในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การต่อไปหรือเปลี่ยนงาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

#### **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ**

Steers (1977 อ้างใน ฌ็อง-ฌัก แซงต์-ฌอร์น, 2551: 106) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ มี 3 ประการ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหรือระดับชั้นยศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่คุณได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทักษะของคุณที่ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ

Gubman (1998 อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542: 22) ได้กล่าวถึงปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย (Shared Values/Sense of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ ซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงานซึ่งรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดให้

3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์การ

Luthans (1992: 125) กล่าวว่า ทักษะของคุณผูกพันต่อองค์การถูกกำหนดโดย

1. กลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การและลักษณะส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกด้านบวกหรือลบหรือการพิจารณาถึงการควบคุมภายในและการควบคุมภายนอก

2. ลักษณะขององค์การ เช่น การออกแบบงานและลักษณะของผู้นำ

3. ปัจจัยที่ไม่ใช่ลักษณะขององค์การ เช่น ทางเลือกอื่นๆ ที่มีหลังจากพิจารณาทางเลือกแล้วถ้าองค์กรนั้นอยู่ในระดับแนวหน้าที่จะเลือกเข้าไปปฏิบัติงานก็จะทำให้มีความรู้สึกผูกพันตาม

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน ประสบการณ์ในงาน และขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการ ทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษีจังหวัดราชบุรี
3. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การออกแบบงาน ภาวะผู้นำ และภาพลักษณ์องค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี

### ผลการวิจัย

**ปัจจัยด้านงาน** ของข้าราชการทหาร พบดังนี้

ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเห็นว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบสามารถใช้วิจารณ์ญาณในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองมากที่สุดและน้อยที่สุด คือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย ซ้ำซากและไม่มีที่น่าสนใจ

ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในงานมากที่สุดเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ และน้อยที่สุดคือการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิตแบบพอเพียง

ด้านประสบการณ์ในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประสบการณ์ว่ามีตำแหน่งหน้าที่ที่มั่นคงมากที่สุด และน้อยที่สุดคือความคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนจากหน่วยงานเมื่อผลการปฏิบัติงานดี

ด้านขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีขวัญกำลังใจมากที่สุด เกี่ยวกับการที่มีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาได้เป็นอย่างดี และน้อยที่สุดคือการได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานด้วยความเสียสละทุ่มเทอย่างยุติธรรม

#### **ปัจจัยด้านองค์การ** ของข้าราชการทหาร พบดังนี้

ด้านการออกแบบงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความเห็นว่าหน่วยงานมีการออกแบบงานให้มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรต่อกันมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ ความเหมาะสมในการบริหารงานของหน่วยงาน

ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ มากที่สุด และน้อยที่สุดคือผู้บังคับบัญชามักจะใช้อำนาจในการตัดสินใจโดยมักจะไม่ขอความคิดเห็นจากผู้อื่น

ด้านภาพลักษณ์องค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีความเห็นว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญในด้านการพัฒนาและสร้างความเจริญให้กับสังคมมากที่สุด และน้อยที่สุดคือความสามารถสร้างชื่อเสียงเกียรติยศให้ท่านได้

#### **ความผูกพันต่อองค์การ** ของข้าราชการทหาร พบดังนี้

ด้านความรู้สึกรู้สึกอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด เกี่ยวกับความเชื่อว่าการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วย จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และน้อยที่สุดคือเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยให้ความร่วมมือทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน

ด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลางโดยมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด เกี่ยวกับความเชื่อว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานจะอดทนและแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จ และน้อยที่สุดคือยินดีที่จะทำงานจนเกษียณอายุที่หน่วยงานแห่งนี้

ด้านมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับมากโดยมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด เกี่ยวกับความเชื่อ ว่าหน่วยงานเป็นที่ยอมรับและได้รับมอบให้ปฏิบัติภารกิจที่สำคัญและสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศชาติเสมอ และน้อยที่สุดคือเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกับเป้าหมายและค่านิยมของท่านและมักจะพูดถึงหน่วยงานของท่านให้เพื่อนๆ ฟังเสมอว่าเป็นองค์การที่น่าอยู่และทำงานด้วย

#### **ผลการทดสอบสมมติฐาน** พบดังนี้

**ปัจจัยด้านบุคคล** อายุ และระดับชั้นยศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

**ปัจจัยด้านงาน** ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน ประสบการณ์ในงาน และขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

**ปัจจัยด้านองค์การ** การออกแบบงาน ภาวะผู้นำ และภาพลักษณ์องค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการทหารช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

### ปัจจัยด้านบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า อายุ และระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการทหารช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี ด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่อง แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการทหารช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี ด้านมาตรฐานทางสังคม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอายุของข้าราชการทหารที่เมื่อเริ่มบรรจุเข้ารับราชการอาจจะมากหรือน้อยไม่เท่ากันและระดับชั้นยศเป็นตัวกำหนดถึงบาทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและความเป็นอยู่ในองค์การ เมื่อปฏิบัติงานจึงทำให้มีความรู้สึกที่แตกต่างกันทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพินท์ สุขสถาพร (2542) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณิ กรมส่งเสริมการเกษตรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และระดับชั้นยศ

### ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในงาน ประสบการณ์ในงาน และขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการทหารช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องและด้านมาตรฐานทางสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ข้าราชการทหารได้ปฏิบัติ เมื่อปฏิบัติงานไปก็เกิดประสบการณ์ และการได้รับผลตอบแทนก็ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน เมื่อนำมารวมกันจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านความรู้สึก คือ มีความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความต่อเนื่อง คือ อยากรทำงานต่อไป และด้านมาตรฐานทางสังคม คือได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ กิตติมาภรณ์ นิลนิยม (2547) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ที่ลักษณะงานและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

### ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย พบว่า การออกแบบงาน ภาวะผู้นำ และภาพลักษณ์องค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการทหารช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องและด้านมาตรฐานทางสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การออกแบบงานเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ได้รับความรู้สึกที่ดี น่าอยู่ รวมไปถึงการมอบหมายให้ข้าราชการสามารถคิดและปฏิบัติงานได้เองทำให้รู้สึกว่ามีค่าสำคัญต่อองค์การ และการที่องค์การ มีภาพลักษณ์ที่ดี มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในสังคม สามารถสร้างความมั่นคงและสร้างชื่อเสียงให้แก่ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานอยู่ได้นั้น ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ ภาสกร เนตรทิพย์วัลย์ (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ที่พบว่า ความรู้สึกว่าจะองค์การสามารถพึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

## ความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัย พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก แต่มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคมเกิดจากการที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานมาด้วยความตั้งใจตามที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ และหน่วยงานเป็นสิ่งที่สามารถสร้างชื่อเสียงและทำให้เป็นที่ยอมรับจากสังคมได้ จึงทำให้มีความผูกพันในระดับมาก ส่วนด้านความต่อเนื่องอาจเกิดจากเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากขึ้นทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและไม่อยากทุ่มเททำงานให้กับหน่วยและอยากย้ายไปทำงานที่หน่วยอื่น ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระดับปานกลางสอดคล้องกับ Dunham and Colleague (1994) ทำการศึกษาเพื่อประเมินโครงสร้างของคำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การ 3 มิติ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

การวิจัยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการทหารช่างค่ายกาญจนาภิเษก จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชา ควรให้ข้าราชการทหารภายในองค์การ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยการมอบหมายงานใหม่ๆ โดยให้อำนาจและทางเลือกในการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรู้ และประสบการณ์ที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ไม่ควรกำหนด หรือวางมาตรการที่ตีกรอบมากเกินไป แม้จะทำให้งานที่ปฏิบัติบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด แต่อาจเป็นการสร้างความรู้สึกในแง่ลบให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน
2. ผู้บังคับบัญชา ต้องให้ความสำคัญในเรื่องของสวัสดิการของข้าราชการ ให้ครอบคลุมทุกด้าน ในเรื่องของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ โดยส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนภายในองค์การ หรือสนับสนุนให้ข้าราชการเข้ารับการศึกษาศึกษาในสถาบันการศึกษาอื่นๆ รวมถึงการให้ความเป็นธรรมในการพิจารณา ความดี ความชอบ หรือการกำหนดโทษ อย่างยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อข้าราชการมีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น
3. กรมการทหารช่าง ต้องกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการกำลังพล โดยมุ่งเน้นการพัฒนากำลังพลให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น พร้อมกำหนดแผนรองรับการบรรจุกำลังพลที่มีการศึกษาสูงขึ้น มาบรรจุในตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยทำหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ วิชาการ หรือส่วนการศึกษาของหน่วย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเพื่อเป็นการพัฒนาภายในองค์การ และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ยุทโธปกรณ์ เครื่องช่วยฝึกหรืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้พอเพียงและมีความทันสมัย เพื่อสร้างแรงจูงใจและลดการโอนย้ายออกนอกหน่วยของข้าราชการที่มีการศึกษาสูงขึ้น เพื่อรักษาระดับมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการให้อยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

กิตติมาภรณ์ นิลนิยม. 2547. ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนากร นครหลวงไทยจำกัด (มหาชน) ภายหลังควบรวมกิจการกับธนากร ศรีนคร จำกัด (มหาชน) ป 2545: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. วิทยาลัยนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ภาสกร เนตรทิพย์วัลย์. 2548. ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุป็นนนท์ ชนะสงคราม. 2547. ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสาขานาครไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน).  
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรพินท สุขสถาพร. 2542. ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Allen, N. and J. Meyer. 1993. "Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect." **Journal of  
Business Research** 26 (January 1993): 49-61.
- Dunham, R., Grube, J. & Castaneda, M. 1994. "Organizational commitment: The utility of an integrative  
definition." **Journal of Applied Psychology** 79: 379-380.
- Luthan, F. 1992. **Organizational Behavior**. 6<sup>th</sup> ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Newstrom, J. & Davis, K. 2002. **Organizational behavior: Human behavior at work**. 11<sup>th</sup> ed. New York:  
McGraw-Hill.
- Steers, M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." **Administrative Science  
Quarterly** 22 (March 1977): 28, 46-56.