

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน
สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

**Factors affecting the organizational commitment of
personnel at the Office of the Aircraft Accident and Incident
Investigation Commission, Office of the Permanent Secretary,
Ministry of Transport**

ปนัดดา โตกำ¹ & ณัฐพงศ์ บุญเหลือ²

Panadda Tokam¹ & Nattapong Boonlue²

Corresponding author: 6514832006@rumail.ru.ac.th

Received: 10/07/67 Revised: 16/07/67 Accepted: 16/07/67

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันองค์การของบุคลากร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์การของบุคลากร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันองค์การของบุคลากร (4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในงานกับความผูกพันองค์การของบุคลากร ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public Administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

สอบถามจำนวน 24 คน และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (4) ปัจจัยประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร; บุคลากร; สำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the level of organizational engagement of personnel of the Office of the Aircraft Accident and Incident Investigation Committee; Office of the Permanent Secretary, Ministry of Transport (2) Factors related to organizational commitment of personnel of the Office of the Aircraft Accident and Incident Investigation Committee. Office of the Permanent Secretary, Ministry of Transport. Mixed research methods were used. By analyzing data from

questionnaires of 24 people and interviews with 5 key informants, the results found that (1) personnel have overall commitment to the organization at a high level (2) personal factors such as age, level of study Period of work Job level and the salary rate of personnel has no relationship with the organizational commitment of personnel. and personal factors, including gender and marital status. It has a relationship with the organizational commitment of personnel. (3) The work characteristics factors that are performed are related to the organizational commitment of personnel. (4) The work experience factor has a statistically significant relationship with organizational commitment of personnel.

Keywords: organizational commitment; personnel; Office of the Aircraft Accident and Incident Investigation Commission

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน จัดตั้งขึ้นจากการที่องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization; ICAO) ได้ตรวจสอบพบข้อบกพร่องในด้านโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกรมการบินพลเรือน โดยเฉพาะการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลและหน่วยงานผู้ให้บริการ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล จึงได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการในกรมการบินพลเรือนใหม่ โดยแยกงานการกำกับดูแลออกเป็นสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และงานเกี่ยวกับการ

ค้นหาและช่วยเหลือกรณีอากาศยานประสบภัย งานนิรภัยการบิน และสอบสวนหาสาเหตุของอุบัติเหตุอากาศยานให้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงคมนาคม ตามพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 พ.ศ. 2558 โดยสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม กระทรวงคมนาคม พ.ศ. 2560 และนอกจากนี้ยังมีการกิจ และอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมจากกฎกระทรวงฯ ตามมาตรา 62 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติการเดินอากาศ พ.ศ. 2497 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยานทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการของคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน (กสอ.) รับผิดชอบในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนในด้านวิชาการ การศึกษา และค้นคว้าข้อมูล และกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของ กสอ. และคณะกรรมการที่ กสอ. แต่งตั้ง รวมทั้งปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดในหมวด 7 แห่งพระราชบัญญัติการเดินอากาศ พ.ศ. 2497 หรือตามที่ กสอ. มอบหมาย โดยการปฏิบัติหน้าที่ของ กสอ. ต้องเป็นไปโดยสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการบินพลเรือนระหว่างประเทศ ซึ่งทำขึ้นที่เมืองชิคาโก เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2487 รวมตลอดถึงภาคผนวกและบทแก้ไขเพิ่มเติมภาคผนวกหรืออนุสัญญานั้น (กระทรวงคมนาคม, สำนักงานปลัดกระทรวง, 2566, หน้า 1) ซึ่งบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องคำนึงถึงวิธีการที่จะก่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานที่สุด โดยการศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของบุคลากรของบุคลากร รวมถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

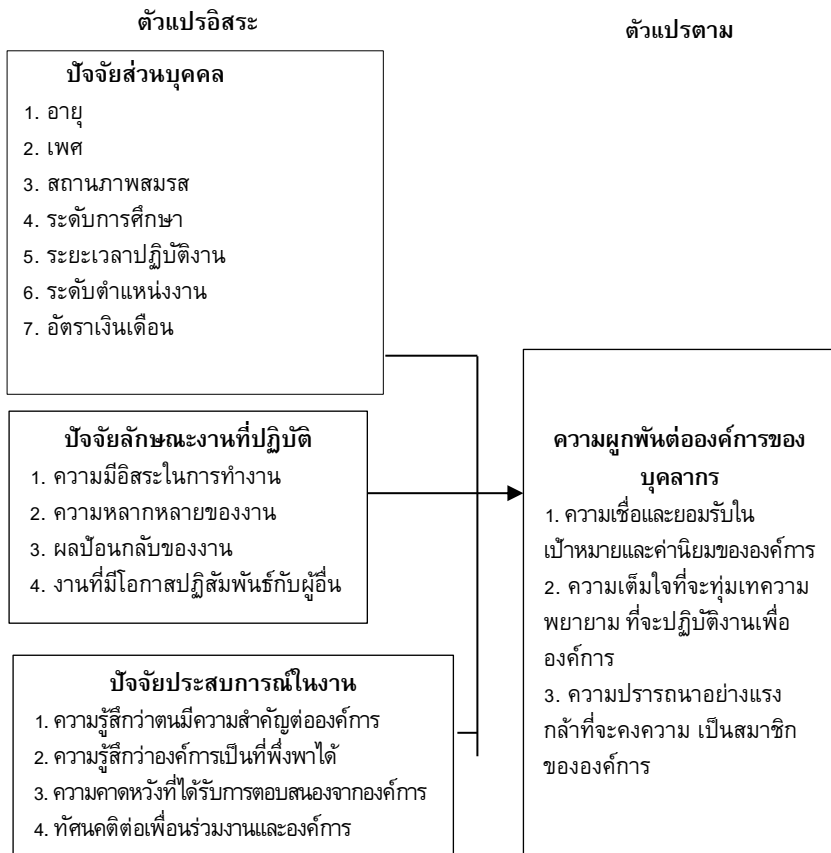
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในงานกับความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ
2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
3. ปัจจัยประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977 อ้างถึงใน ศิริพร พูลสมบัติ, 2556, หน้า 15-16) และแนวคิดของ Mowday, Steers, & Porter (1982 อ้างถึงใน ศิริพร พูลสมบัติ, 2556, หน้า 12-13) มาประยุกต์ใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยผสม ซึ่งกำหนดให้เก็บข้อมูลโดยใช้ประชากรในการวิจัยทั้งหมด ได้แก่ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 24 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) โดยพิจารณาจากตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นของงานวิจัยได้ จำนวน 5 คน ได้แก่ ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 3 คน ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 1 คน และพนักงานราชการ จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยใช้คำถามแบบปลายปิด เป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั้ง 4 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในงาน จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำนวน 12 ข้อ

โดยกำหนดให้ตอนที่ 2-4 ใช้แบบสอบถามแบบลิคเคิร์ท (Likert Scale) (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 63) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ทั้งนี้ การประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม ใช้วิธีการประเมินความแม่นยำตรงด้านเนื้อหาซึ่งผลจากการประเมินค่าเครื่องมือ IOC มีค่าเฉลี่ยคะแนนชุดนี้เท่ากับ 0.97 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยแบบสอบถามมีค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.96 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในระดับที่มากกว่า 0.70

2. การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน โดยใช้สัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) โดยเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามตอนที่ 2-4 ซึ่งใช้แบบสอบถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์ค่าของคะแนนในแบบสอบถาม 5 ระดับ (สุชาติ พรหมรักษ์, 2553, หน้า 32) คือ 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย และ 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ทั้งนี้ การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน โดยใช้เกณฑ์ในการวัดค่าเฉลี่ยเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คือ คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความผูกพันอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49

หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความผูกพันอยู่ในระดับน้อย และคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับอธิบายการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับอธิบายถึงระดับความผูกพันองค์การของบุคลากร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสบการณ์ในงาน โดยจะใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (Chi - Square) และทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยค่าสถิติ Pearson Correlations ใช้สำหรับอธิบายการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยประสบการณ์ในงาน และความผูกพันต่อการ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยนำข้อมูลที่ได้อธิบายผลรวมกับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 - 30 ปี	7	29.20
31 - 40 ปี	8	33.30
41 - 50 ปี	1	4.20
51 ปี ขึ้นไป	8	33.30
เพศ		
ชาย	15	62.50
หญิง	9	37.50
สถานภาพสมรส		
สมรส	9	37.50
โสด	15	62.50
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	4.20
ปริญญาตรี	16	66.70
สูงกว่าปริญญาตรี	7	29.20
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	8	33.30
1 - 5 ปี	11	45.80
6 ปีขึ้นไป	5	20.80
ระดับตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	12	50.00
พนักงานราชการ	12	50.00

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท/เดือน	12	50.00
20,001 - 30,000 บาท/เดือน	3	12.50
มากกว่า 30,000 บาท/เดือน	9	37.50

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 คิดเป็นร้อยละ 33.30 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.80 ระดับตำแหน่งเท่ากัน โดยเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 50.00 และส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสบการณ์ในงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ความมีอิสระในการทำงาน	3.92	0.69	มาก
2. ความหลากหลายของงาน	4.24	0.64	มาก
3. ผลบ่อนกลับของงาน	4.01	0.85	มาก
4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.47	0.54	มาก
รวม	4.16	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.64) ผลบ่อนกลับของงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 2.1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติงานสามารถทำได้อย่างอิสระ	3.83	0.92	มาก
2. การวางแผนการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบสามารถทำได้ด้วยตนเอง	4.13	0.74	มาก
3. มีโอกาสได้นำเสนอวิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.88	0.95	มาก
4. กฎระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรไม่จำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง	3.83	0.64	มาก
รวม	3.92	0.69	มาก

จากตารางที่ 2.1 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบสามารถทำได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ มีโอกาสได้นำเสนอวิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.95) และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน คือ การใช้ตุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.92) และกฎระเบียบส่วนใหญ่ขององค์การไม่จำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 2.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ รวมทั้งความชำนาญ หลายๆ ด้านประกอบกัน	4.58	0.58	มากที่สุด
2. งานที่ปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนและวิธีการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีระบบ	4.00	0.93	มาก
3. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจเพราะทำ ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.17	0.92	มาก
4. การได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ กับองค์กร อย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.66	มาก
รวม	4.24	0.64	มาก

จากตารางที่ 2.2 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ รวมทั้งความชำนาญหลายๆ ด้านประกอบกัน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ การได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ

กับองค์การอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.66) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจเพราะทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.92) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีระบบ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.93)

ตารางที่ 2.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับผลป้อนกลับของงาน

ผลป้อนกลับของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีโอกาสได้รับทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดอยู่เสมอ	3.83	0.92	มาก
2. เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ จะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.79	0.88	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาได้แจ้งให้ทราบถึงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.29	0.91	มาก
4. เมื่อได้รับทราบถึงผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้มีความคิดที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	4.13	0.99	มาก
รวม	4.01	0.85	มาก

จากตารางที่ 2.3 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาได้แจ้งให้ทราบถึงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.91) รองลงมา คือ เมื่อได้รับทราบถึงผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้มีความคิดที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.99) การมีโอกาสได้รับทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดี

เพียงได้อายุเสมอ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.92) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จจะได้รับค่าชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 2.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานด้วย	4.42	0.72	มาก
2. งานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.63	0.65	มากที่สุด
3. งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสนในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพิ่มมากขึ้น	4.33	0.70	มาก
4. องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ จะมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าแบบต่างคนต่างทำ	4.50	0.66	มากที่สุด
รวม	4.47	0.54	มาก

จากตารางที่ 2.4 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่จะมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าแบบต่างคนต่างทำ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.66) งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานด้วย ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติ

ทำให้มีโอกาสนในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสพการณ์ในงานในภาพรวม

ปัจจัยประสพการณ์ในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	4.23	0.58	มาก
2. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้	4.03	0.74	มาก
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	4.17	0.58	มาก
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.23	0.70	มาก
รวม	4.16	0.58	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสพการณ์ในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.58) และทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสบการณ์ในงานเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. งานปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีคุณค่า ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.33	0.70	มาก
2. การปฏิบัติงานของตนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.88	มาก
3. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.58	0.50	มากที่สุด
4. การได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนขององค์กรในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.92	0.78	มาก
รวม	4.23	0.58	มาก

จากตารางที่ 3.1 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ งานปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.70) การปฏิบัติงานของตนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.88) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนขององค์กรในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสบการณ์ในงานเกี่ยวกับความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความรู้สึกว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.92	0.97	มาก
2. ความพึงพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร	4.00	0.88	มาก
3. ความคิดที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ ไปจนถึงเกษียณอายุ	4.00	1.02	มาก
4. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้	4.21	0.83	มาก
รวม	4.03	0.74	มาก

จากตารางที่ 3.2 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.83) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากัน คือ ความพึงพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.88) และความคิดที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ไปจนถึงเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.02) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้สึกที่ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสมการณ์ในงานเกี่ยวกับความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจาก องค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.21	0.59	มาก
2. ความพึงพอใจกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนเงินเดือน	4.25	0.74	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรม	4.21	0.66	มาก
4. การปฏิบัติงานกับองค์กร มีโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.00	0.78	มาก
รวม	4.17	0.58	มาก

จากตารางที่ 3.3 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนเงินเดือน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) รองลงมาเท่ากัน คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.59) และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การ

ปฏิบัติงานกับองค์กรมีโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสบการณ์ในงานเกี่ยวกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เมื่อต้องการความช่วยเหลือ จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.38	0.71	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	4.13	0.90	มาก
3. บรรยากาศการปฏิบัติงานภายในองค์กรทำให้รู้สึกว่าการทำงาน	4.08	0.76	มาก
4. ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพให้กับองค์กร	4.33	0.54	มาก
รวม	4.23	0.70	มาก

จากตารางที่ 3.4 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อต้องการความช่วยเหลือจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพให้กับองค์กร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.54) เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศการปฏิบัติงานภายในองค์กรทำให้รู้สึกว่าการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.76)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรใน
ภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	4.29	0.66	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.40	0.57	มาก
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความ เป็นสมาชิกขององค์กร	4.06	0.74	มาก
รวม	4.25	0.60	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะ
ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ความเชื่อ
และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.66) และข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของ
องค์กร ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร เกี่ยวกับความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	4.46	0.59	มาก
2. การเห็นด้วยกับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร	4.04	0.91	มาก
3. ความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรของ องค์กรนี้	4.21	0.98	มาก
4. หากได้ยืนยันว่าองค์กรถูกกล่าวถึงในทางที่เสื่อมเสีย จะชี้แจงและแก้ไขให้มีความถูกต้อง	4.46	0.72	มาก
รวม	4.29	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.59) และหากได้ยืนยันว่าองค์กรถูกกล่าวถึงในทางที่เสื่อมเสียจะชี้แจงและแก้ไขให้มีความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.98) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเห็นด้วยกับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเสมอ	4.63	0.58	มากที่สุด
2. ความรู้สึกเต็มใจที่จะทำเพื่อความสำเร็จขององค์กร แม้ว่าจะต้องเสียสละความสุข และประโยชน์ส่วนตัว	4.42	0.72	มาก
3. ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.21	0.78	มาก
4. ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่าหรือต้องทำงานล่วงเวลา	4.33	0.82	มาก
รวม	4.40	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเสมอ ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ความรู้สึกเต็มใจที่จะทำ

เพื่อความสำเร็จขององค์กร แม้ว่าจะต้องเสียสละความสุข และประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.72) ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่าหรือต้องทำงานล่วงเวลา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร เกี่ยวกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หากมีโอกาสไปปฏิบัติงานที่อื่นซึ่งมีค่าตอบแทนและสวัสดิการดีกว่า ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่	4.04	0.95	มาก
2. เมื่อปฏิบัติงานกับองค์กรมาเป็นระยะเวลาหนึ่งมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น	4.17	0.76	มาก
3. การที่ได้มาปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงาน	3.88	1.08	มาก
4. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรไปตลอดจนถึงเกษียณอายุจากการปฏิบัติงาน	4.17	0.96	มาก
รวม	4.06	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ เมื่อปฏิบัติงานกับองค์การมาเป็นระยะเวลาหนึ่งมีความผูกพันกับองค์การมากขึ้น ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.76) และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การไปตลอดจนถึงเกษียณอายุจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.96) รองลงมา คือ หากมีโอกาสไปปฏิบัติงานที่อื่นซึ่งมีค่าตอบแทนและสวัสดิการดีกว่าไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.95) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การที่ได้มาปฏิบัติงานในองค์การเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.96)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ

ตารางที่ 5 สรุปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความผูกพันขององค์การของบุคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร		
	χ^2	df	Sig.
อายุ	11.67	6	0.070
เพศ	8.74	2	0.013
สถานภาพสมรส	6.03	2	0.049
ระดับการศึกษา	1.74	4	0.783
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	5.16	4	0.271
ระดับตำแหน่งงาน	4.61	2	0.100
อัตราเงินเดือน	7.84	4	0.097

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า อายุมีค่า $\chi^2 = 11.67$, $df = 6$, $Sig. = 0.070$ เพศมีค่า $\chi^2 = 8.74$, $df = 2$, $Sig. = 0.013$ สถานภาพสมรสมีค่า $\chi^2 = 6.03$, $df = 2$, $Sig. = 0.049$ ระดับการศึกษามีค่า $\chi^2 = 1.74$, $df = 4$, $Sig. = 0.783$ ระยะเวลาปฏิบัติงานมีค่า $\chi^2 = 5.16$, $df = 4$, $Sig. = 0.271$ ระดับตำแหน่งงานมีค่า $\chi^2 = 4.61$, $df = 2$, $Sig. = 0.100$ และอัตราเงินเดือนมีค่า $\chi^2 = 7.84$, $df = 4$, $Sig. = 0.097$ สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของบุคลากร และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันองค์การของบุคลากร

ความผูกพันองค์การของบุคลากร	ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
	r	Sig.
1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.734*	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	0.610*	0.000
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	0.758*	0.000
ภาพรวม	0.792*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.792$, $Sig = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.734$, $Sig = 0.000$; $r = 0.640$, $Sig = 0.000$ และ $r = 0.758$, $Sig = 0.000$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยานสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันองค์กรของบุคลากร	ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
	r	Sig.
1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.719*	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.711*	0.000
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.855*	0.000
ภาพรวม	0.814*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ประสพการณ์ในงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.814$, $\text{Sig} = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ประสพการณ์ในงานกับความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความ ปราศรณอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันและ เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.719$, $\text{Sig} = 0.000$; $r = 0.711$, $\text{Sig} = 0.000$ และ $r = 0.855$, $\text{Sig} = 0.000$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคม สามารถอภิปรายผลแต่ละประเด็นดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กรของ บุคลากร พบว่า เพศ และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของ บุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่เป็นเพศชายมีความ ผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดมากกว่าเพศหญิง และบุคลากรที่มีสถานภาพ สมรสมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร พูลสมบัติ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชร หทัย จารทวีผลนุกุล, ธัญวฤณ วัทโล และวิลาสสินี สุตประเสริฐ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค

โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อการบริการของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อการบริการของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรที่มีความคิดเห็นเชิงบวกเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติจะมีความผูกพันต่อการบริการที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติขององค์กรได้ให้ความอิสระในการทำงานแก่บุคลากรเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจและการตัดสินใจ สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีความชำนาญอยู่ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงาน การได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายและนำเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้กับองค์กร รวมถึงการที่บุคลากรได้รับทราบถึงการปฏิบัติงานของตนเองซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์กันภายในองค์กรที่ร่วมกันทำงานเป็นทีม และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า “...ความผูกพันต่อการบริการส่วนหนึ่งอาจเกิดขึ้นจากการให้อิสระในการทำงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณสามารถทำงานได้อย่างอิสระ ก็จะเกิดความสบายใจ รวมถึงการให้อำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆ ได้ในขอบเขตที่เหมาะสม...” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า “...หัวหน้างานปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเท่าเทียมกัน จะทำให้อำนาจการรับรู้รับ Feedback และนำมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล...” และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า “...การปฏิบัติงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น จะทำให้อำนาจการมีโอกาสได้พูดคุย

แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และยังสามารถเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรอยากปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรและผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น...” ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร วงศ์สุวรรณ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสสร พรหมเขียว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การมีประสบการณ์การทำงานที่ดีของบุคลากร จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ให้ได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร รวมทั้งการได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ในอาชีพ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนการมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรได้รับการช่วยเหลือกันจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า “...การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือเป็นผู้แทนเข้าร่วมในงานสำคัญ ทำให้เจ้าหน้าที่ตระหนักและรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรและเป็นส่วนขับเคลื่อนหลัก ซึ่งแสดง

ให้เห็นถึงการได้รับการยอมรับทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันองค์กร...” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า “...การที่เจ้าหน้าที่แต่ละรายได้รับการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน จะทำให้มีแรงผลักดันให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น...” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า “...บุคลากรส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง และพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ นอกจากนี้บุคลากรยังมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ต่างๆ เช่น การเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านการสอบสวนกับสถาบันฝึกอบรมในต่างประเทศ ซึ่งเป็นหลักสูตรตามมาตรฐานที่ ICAO กำหนด...” และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า “...เมื่อมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถเป็นเพื่อนในชีวิตจริงด้วย ก็อาจทำให้เกิดความผูกพันในตัวบุคคลและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน และหากมีคนที่พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือมากกว่า 1 คน ภาพรวมขององค์กรก็จะมีแต่คนที่พร้อมให้ความช่วยเหลือ ก็จะรู้สึกถึงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน บรรยากาศในองค์กรก็จะดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ายู่ในสังคมที่ดีพร้อมที่จะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มศักยภาพ และผูกพันในองค์กรเพราะไม่มีองค์กรใดที่ให้บรรยากาศในการทำงานได้ดีเท่า...” ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติา พรหมรักษ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 14 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา ห่วงเทศ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีความผูกพันองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน รวมทั้งปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรรักษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรยาวนานขึ้น
2. ควรหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีระดับความผูกพันองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวางแผนและกำหนดนโยบายขององค์กร การจัดสัมมนาหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและสานสัมพันธ์กันภายในองค์กรให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าให้กับบุคลากรให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งเป็นไปโดยความเป็นธรรมและโปร่งใส

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เป็นต้น
2. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมความผูกพันองค์กรของบุคลากรให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงคมนาคม, สำนักงานปลัดกระทรวง. (2566). คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) กระบวนการสอบสวนอากาศยานประสบอุบัติเหตุ สำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงคมนาคม. ค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.mot.go.th/aaic.html?id=9>
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค208. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 พ.ศ. 2558. (2558, ตุลาคม 1). ราชกิจจานุเบกษา, 132(95ก), 28-31.
- พัชรหทัย จารทวิผลบุญกุล, ธัญวฤณ วัทโล และวิลาสินี สุตประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 2(3), 27-39
- ศศิธร วงศ์สุวรรณ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพร พูลสมบัติ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชาติ พรหมรักษ์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 14. การค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- คนที่ 1 ข้าราชการระดับชำนาญการ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 11
มิถุนายน 2567
- คนที่ 2 ข้าราชการระดับชำนาญการ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 11
มิถุนายน 2567
- คนที่ 3 ข้าราชการระดับชำนาญการ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12
มิถุนายน 2567
- คนที่ 4 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12
มิถุนายน 2567
- คนที่ 5 พนักงานราชการ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2567