

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มาใช้ในการศึกษา โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษา ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ รายงานประจำปี หนังสือ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต และอินทราเน็ต และข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม แบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการทุกระดับที่ปฏิบัติงานภายในสังกัดฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 139 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดย Linear Regression โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 14.0 for Windows ในการวิเคราะห์

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 99.28 มีอายุอยู่ระหว่าง 53-60 ปี ร้อยละ 23.02 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. ร้อยละ 56.83 มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 42.45 ยศ พ.อ.อ. ร้อยละ 57.55 สังกัดฝ่ายการช่าง ร้อยละ 43.88 และมีอัตราอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 37.41

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อองค์การของข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41

### กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ โดยใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale โดยศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันใน 4 ด้าน คือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำและได้ทำการวัดความคิดเห็นต่อความผูกพันในด้านภาพรวมซึ่งจะนำไปสู่ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ โดยเมื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Reliability Analysis) ทั้ง 5 ด้าน ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้ง 5 ด้านมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) มากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 5 ด้าน ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือในระดับสูง สามารถยอมรับได้

### ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการ ผู้ตอบแบบสอบถาม

เมื่อนำระดับความคิดเห็นของ ข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศที่มีต่อองค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายถึงระดับความผูกพัน โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยดังนี้

1. ข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00
2. ข้าราชการที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์การ (Not-engaged) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40
3. ข้าราชการที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Actively disengaged) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยและระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60

พิจารณาความคิดเห็นองค์ประกอบของความผูกพัน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ พบว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การทุก ด้านในระดับ Engaged

หากพิจารณาความคิดเห็นปัจจัยย่อยในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ซึ่งมีระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ยรวม 3.69) พบว่าข้าราชการมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ฝูง.411 ฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ข้าราชการ, ฝูง.411 ฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ใน

ระดับดี, ผุ้.411 ๑ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับข้าราชการ, ผุ้.411 ๑ มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน, ผุ้.411 ๑ มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ, ผุ้.411 ๑ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับข้าราชการได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ, ผุ้.411 ๑ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร และนโยบายและ กลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ ผุ้.411 ๑ ตามลำดับ

2. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ยรวม 3.61) พบว่าข้าราชการมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของข้าราชการให้แต่ละฝ่ายได้รับทราบ, ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้ข้าราชการได้รับทราบ, ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม, ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่ข้าราชการ, ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่ข้าราชการทุกคน และผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้ข้าราชการได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

3. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรด้านงาน (ค่าเฉลี่ยรวม 3.58) พบว่าข้าราชการมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ผุ้.411 ๑ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ, ข้าราชการมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ ผุ้.411 ๑ และ ผุ้.411 ๑ มีการให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ตามลำดับ มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ผุ้.411 ๑ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของข้าราชการอย่างเพียงพอ ข้าราชการได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ ตามลำดับ

4. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ยรวม 3.49) พบว่าข้าราชการมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ผุ้.411 ๑ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการมาก, ผุ้.411 ๑ สามารถทำให้ข้าราชการรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน, ผุ้.411 ๑ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับข้าราชการตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ, ผุ้.411 ๑ ส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน, ผุ้.411 ๑ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กร

และข้าราชการ และฝูง.411 ๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของข้าราชการแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน ตามลำดับ มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ฝูง.411 ๑ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในงานแบบเดียวกันได้, ฝูง.411 ๑ มีเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับข้าราชการที่ชัดเจน, ฝูง.411 ๑ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของข้าราชการอย่างเพียงพอ และฝูง.411 ๑ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ ตามลำดับ

**ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของข้าราชการ ผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ**

ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง สังกัด และอัตราเงินเดือน กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

1. ความคิดเห็นต่อองค์กรข้าราชการ จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มอายุ 18-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร (3.58) รองลงมาได้แก่ ด้านงานและด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.53) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.42) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร (3.56) รองลงมาได้แก่ ด้านงาน (3.52) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.36) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 32-38 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร (3.68) รองลงมาได้แก่ ด้านงานและด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.61) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.36) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 39 -45 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.83) รองลงมาได้แก่ ด้านองค์กร และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.78) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.44) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 46 -52 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.83) รองลงมาได้แก่ ด้านองค์กร และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.78) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.44) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 53 -60 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.91) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.78) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.66) ตามลำดับ

## 2. ความคิดเห็นต่อองค์กรข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน(3.78) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.73) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.63) ตามลำดับ

กลุ่มระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านงาน (3.83) รองลงมาได้แก่ ด้านองค์กร (3.78) และ ด้านภาวะผู้นำ (3.28) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.28) ตามลำดับ

กลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร(3.64) รองลงมาได้แก่ ด้านงาน และ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.54) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.36) ตามลำดับ

กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร และ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.00) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.67) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ใน ด้านงาน (3.00) ตามลำดับ

## 3. ความคิดเห็นต่อองค์กรข้าราชการ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

กลุ่มอายุการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.57) รองลงมาได้แก่ ด้านองค์กร และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.54) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.46) ตามลำดับ

กลุ่มอายุการทำงาน 6 -10 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

(3.58) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.08) ตามลำดับ

กลุ่มอายุการทำงาน 11 -15 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.74) รองลงมาได้แก่ ด้านงาน (3.57) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.52) ตามลำดับ

กลุ่มอายุการทำงาน 16 – 20 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.82) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.53) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.47) ตามลำดับ

กลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร (3.86) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.85), ด้านงาน (3.83) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.63) ตามลำดับ

#### 4. ความคิดเห็นต่อองค์การข้าราชการ จำแนกตามยศ พบว่า

กลุ่มยศ จ.ต. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับทั้งหมด (3.50)

กลุ่มยศ ร.ท. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.86) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.71) และ ด้านองค์กร (3.57) ตามลำดับ

กลุ่มยศ จ.อ. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร (3.42) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านงาน (3.33) ด้านภาวะผู้นำ (3.17) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.08) ตามลำดับ

กลุ่มยศ พ.อ.ท. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร (3.67) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับทั้งหมด (3.33) ตามลำดับ

กลุ่มยศ พ.อ.อ. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.79) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.69) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.53) ตามลำดับ

กลุ่มยศ ร.ต. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ทั้งหมด (4.50)

กลุ่มยศ ร.ท. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.70) รองลงมาได้แก่ ด้านองค์กร และด้านงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากัน (3.50) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.40) ตามลำดับ

กลุ่มยศ ร.อ. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร (3.92) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.83), ด้านงาน (3.67) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.58) ตามลำดับ

กลุ่มยศ น.ต. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร (3.89) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.67) และด้านงาน (3.56) ตามลำดับ

กลุ่มยศ น.ท. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.00) รองลงมาได้แก่ ด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.50) ตามลำดับ

##### 5. ความคิดเห็นต่อองค์กรข้าราชการ จำแนกตามสังกัด พบว่า

ฝ่ายยุทธการ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.96) รองลงมาได้แก่ ด้านองค์กร (3.89), ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.82) และด้านงาน (3.68) ตามลำดับ

ฝ่ายการช่าง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.75) รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.61) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.43) ตามลำดับ

ฝ่ายสื่อสาร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร (4.00) รองลงมาได้แก่ ด้านงาน (3.93) ด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.88) และด้านภาวะผู้นำ (3.75) ตามลำดับ

ฝ่ายสรรพาวุธ มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.26) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2.69) ตามลำดับ

ฝ่ายบริการ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านงาน (4.09) รองลงมาได้แก่ ด้านองค์กร และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.00) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.82) ตามลำดับ

6. ความคิดเห็นต่อองค์กรข้าราชการ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า

กลุ่มอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านงาน (3.52) รองลงมาได้แก่ ด้านองค์กร (3.48), ด้านภาวะผู้นำ (3.43) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.33) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.75) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.58) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2.69) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร (3.92) รองลงมาได้แก่ และด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.82) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.61) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.87) รองลงมาได้แก่ ด้านองค์กร (3.67) และด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.53) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร (3.83) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.67) และด้านงาน (3.50) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้งหมด (4.00)



### ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ตอนที่ 3.1 ค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามด้านภาพรวม

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของข้าราชการฝูง.411ฯ โดยการวัดความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม จำนวน 6 ด้านคือ

1. ข้าราชการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411 ฯ
2. ข้าราชการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ฯ เป็นหลัก
3. ข้าราชการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ฯ
4. ข้าราชการรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ฯ
5. ข้าราชการมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน
6. ข้าราชการฝูง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านเลือกทำงานด้วย

จากการสรุปเปรียบเทียบ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในด้าน องค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ พบว่าการรับรู้ของข้าราชการต่อองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มีความผูกพันระดับ Engaged สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการด้านภาพรวม พบว่าทั้ง 6 ด้านมีความผูกพันในระดับ Engaged (ค่าเฉลี่ยรวม 4.08) เช่นเดียวกัน

จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของคำถามในแต่ละด้าน คือด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวม มีค่ามากกว่า 0.80 ในทุกด้าน และในภาพรวมของทุกคำถามในแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.80 แสดงว่าข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้มีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

#### ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กรด้านภาพรวม

ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง สังกัด และอัตราเงินเดือน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กรด้านภาพรวม เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม พบว่า

1. ความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า

กลุ่มอายุ 18-24 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ฯ (4.47) รองลงมาได้แก่ ฝูง.411 ฯ

เป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.26), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ฯ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.16) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ฯ เป็นหลัก (3.74) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411 ฯ (3.63) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 25-31 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ฯ (3.80) รองลงมาได้แก่ ฝูง.411 ฯ เป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (3.68) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ฯ เป็นหลัก และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.64) และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.56) และมีความผูกพันในระดับ Not-engaged employee ได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411 ฯ (3.40) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 32-38 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ฯ (4.46) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ฯ เป็นหลัก (4.43), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ฯ (4.32), ฝูง.411 ฯ เป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.29), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.00) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411 ฯ (3.75) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 39-45 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ฯ เป็นหลัก (4.28) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.17), ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ฯ (4.06) ฝูง.411 ฯ เป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (3.94), ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411 ฯ (3.83) และท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ฯ (3.78) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 46 -52 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ฯ (4.47) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ฯ เป็นหลัก (4.41)

ฝูง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.35) ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.29) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ๑ (4.24) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411 ๑ (4.00) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 53 -60 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ๑ (4.53) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ๑ (4.44) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ๑ เป็นหลัก และฝูง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.31) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411 ๑ (4.06) และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.00) ตามลำดับ

2. ความผูกพันของข้าราชการต่อองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาพบว่า

กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ๑ (4.42) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ๑ (4.23) ฝูง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.22) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ๑ เป็นหลัก (4.16) ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.03) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411๑ (3.87) ตามลำดับ

กลุ่มระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ฝูง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.17) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ๑ เป็นหลัก ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ๑ และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.11) ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.94) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411๑ (3.67) ตามลำดับ

กลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ๑ เป็นหลัก (4.08) รองลงมาได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ

ฝูง.411 ๑ (4.05) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ๑ (3.97) ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.95) ฝูง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (3.92) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของฝูง.411๑(3.64) ตามลำดับ

กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ฝูง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (5.00) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ๑ เป็นหลัก, ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ๑ และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.67), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.33) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของฝูง.411๑ (4.00) ตามลำดับ

3. ความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงานพบว่า

กลุ่มอายุการทำงาน 1 – 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ๑ (4.46) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ๑, ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน และฝูง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.21) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ๑ เป็นหลัก (3.96) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411 ๑ (3.79) ตามลำดับ

กลุ่มอายุการทำงาน 6 -10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ๑ (3.50) รองลงมาได้แก่ ฝูง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (3.42) และมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Not-engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ๑ (3.17) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ๑ เป็นหลัก (3.08) ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (2.92) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411 ๑ (2.83) ตามลำดับ

กลุ่มอายุการทำงาน 11 -15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ

ประโยชน์ของ ผูง.411 ฯ เป็นหลัก (4.26) รองลงมาได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ฯ และ ผูง.411 ฯ เป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.09) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ฯ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.04) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ฯ (3.78) ตามลำดับ

กลุ่มอายุการทำงาน 16 – 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ฯ (4.47) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ฯ เป็นหลัก (4.24), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ฯ (4.18), ผูง.411 ฯ เป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.12), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.76) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ฯ (3.76) ตามลำดับ

กลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ฯ (4.44) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ฯ เป็นหลัก (4.37), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ฯ และ ผูง.411 ฯ เป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.29) ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.17) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ฯ (4.00) ตามลำดับ

#### 4. ความผูกพันของข้าราชการต่อองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มยศ พบว่า

กลุ่มยศ จ.ต. มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ฯ (5.00) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.50), ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ฯ และท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ฯ เป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.00) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ฯ และ ผูง.411 ฯ เป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.50) ตามลำดับ

กลุ่มยศ ร.ท. มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ฯ,

ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ๑, ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน และ ผูง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.14) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ๑ เป็นหลัก (3.71) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ๑ (3.57) ตามลำดับ

กลุ่มยศ จ.อ. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ๑ (4.33) รองลงมาได้แก่ ผูง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.25) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ๑ (4.08) ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.92) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ๑ (3.58) และท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ๑ เป็นหลัก (3.50) ตามลำดับ

กลุ่มยศ พ.อ.ท. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ผูง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.00) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ๑ (3.67) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ๑ เป็นหลัก และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.33) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ๑ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.00) ตามลำดับ

กลุ่มยศ พ.อ.อ. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ๑ (4.34) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ๑ เป็นหลัก (4.26) ผูง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.19) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ๑ (4.15) ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.93) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ๑ (3.76) ตามลำดับ

กลุ่มยศ ร.ต. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged ได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ, ผูง.411 ๑ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ๑ เป็นหลัก, ท่านมีความปรารถนาอย่าง

แรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ้.411 ๑, ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน และผุ้.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับทั้งหมด (4.00)

กลุ่มยศ ร.ท. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ้.411 ๑ (4.40) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ้.411 ๑ เป็นหลัก (4.30), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ้.411 ๑ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.20) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ้.411 ๑ (4.10) และ ผุ้.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.00) ตามลำดับ

กลุ่มยศ ร.อ. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ้.411 ๑ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.08) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ้.411 ๑ เป็นหลัก และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ้.411 ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.00), ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ้.411 ๑ และ ผุ้.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.83) ตามลำดับ

กลุ่มยศ น.ต. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ้.411 ๑ เป็นหลัก และท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ้.411 ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.56) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน และผุ้.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.44), ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ้.411 ๑ (4.22) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ้.411 ๑ (4.00) ตามลำดับ

กลุ่มยศ น.ท. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ้.411 ๑, ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ้.411 ๑ เป็นหลัก, ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ้.411 ๑ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน โดยมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับทั้งหมด (4.00) รองลงมาได้แก่ ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (3.50) ตามลำดับ

##### 5. ความผูกพันของข้าราชการต่อองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามสังกัด พบว่า

ฝ่ายยุทธการ มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ๑ (4.53) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก (4.32), ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ๑ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.29) ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.11) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ๑ (4.07) ตามลำดับ

ฝ่ายการช่าง มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ๑ (4.33) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ๑ และ ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.10) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก (4.05), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.95) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ๑ (3.64) ตามลำดับ

ฝ่ายสื่อสาร มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ๑ และ ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.56) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก (4.38), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.25), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ๑ (4.19) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ๑ (4.13) ตามลำดับ

ฝ่ายสรรพาวุธ มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ๑ และ ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.04) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก (4.00), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ๑ (3.91), ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า



และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฟุ่ง.411 ฯ (3.57) และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.52) ตามลำดับ

ฝ่ายบริการ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฟุ่ง.411 ฯ (4.36) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฟุ่ง.411 ฯ เป็นหลัก และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.18) ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฟุ่ง.411 ฯ และ ฟุ่ง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.09) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฟุ่ง.411 ฯ (3.82) ตามลำดับ

6. ความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือน พบว่า

กลุ่มอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฟุ่ง.411 ฯ (4.33) รองลงมาได้แก่ ฟุ่ง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.14), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฟุ่ง.411 ฯ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.05) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฟุ่ง.411 ฯ และท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฟุ่ง.411 ฯ เป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.62) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฟุ่ง.411 ฯ (4.19) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฟุ่ง.411 ฯ เป็นหลัก (4.15), ฟุ่ง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.06), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฟุ่ง.411 ฯ (4.04), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.81) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฟุ่ง.411 ฯ (3.56) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฟุ่ง.411 ฯ (4.48) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฟุ่ง.411 ฯ เป็นหลัก (4.36), ฟุ่ง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.34), ท่านมีความ

ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ้.411 ฯ (4.32), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต้ององค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.09) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ้.411 ฯ (4.07) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต้ององค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.20) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ้.411 ฯ เป็นหลัก และท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ้.411 ฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.07) ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ้.411 ฯ (4.00) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ้.411 ฯ (3.93) และ ผุ้.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (3.80) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ้.411 ฯ เป็นหลัก และท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ้.411 ฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.50) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต้ององค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน และ ผุ้.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.33) ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ้.411 ฯ (4.00) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ้.411 ฯ (3.83) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ้.411 ฯ (5.00) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ้.411 ฯ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ้.411 ฯ เป็นหลัก ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ้.411 ฯ ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต้ององค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน และ ผุ้.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.00) ตามลำดับ

จากการสรุปผล ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กรด้านภาพรวม แล้วพบว่าปัจจัยด้านอายุและอายุการทำงาน มีผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กรด้านภาพรวม

### ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวม

ผลการหาความสัมพันธ์ พบว่า พบว่าตัวแปรด้านงานและด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรด้านองค์การ และด้านทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีค่าความสัมพันธ์ ( $R = 0.592$ ) และระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมตามปัจจัยทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 35.10 ส่วนความผูกพันต่อองค์การ ร้อยละ 64.90 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยพบว่า ด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมมากที่สุด ( $B = 0.478$ )

## 5.2 การอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ พบว่ามีประเด็นที่สำคัญหลายประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

### 1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ ผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมข้าราชการฝูงบิน 411๑ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับผูกพันต่อองค์การ (Engaged) ค่าเฉลี่ย 3.69 โดยข้าราชการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Officer) ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ พรรณี ศิริวุฒิ (2547) การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น และพัชรภรณ์ สุกมั่งมี (2548) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ:กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒนพิบูลย์ จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่าความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกัน โดย The Gallup Organization ซึ่งเป็นสถาบันวิจัยและองค์การที่ปรึกษาได้ให้ความหมายของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ คือพนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด และ Burke ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษางานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้กล่าวถึงผลการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ไว้ว่า พนักงานที่มีความผูกพัน จะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ และเสียสละเพื่อองค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า และช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความ

จงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์การ (สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549:8)

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และอัตราอัตราเงินเดือน พบว่า อายุและอายุการทำงานมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือน 411๗ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ที่ได้ทำการศึกษาคือ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมาทรสาคร ที่พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอัตราอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของพิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ที่ได้ทำการศึกษาคือ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และอัตราอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ศักดิ์สิทธิ์ เจริญพจน์ (2546) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของนักบินกองบิน 6 กองทัพอากาศ ปัจจัยด้าน อายุงาน ชันยศ ตำแหน่งทางการบิน สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน มีผลความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ขัดแย้งกับ อภิสิตธิ รักษาวงศ์, น.อ. (2545) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และขัดแย้งกับ วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานและเงินเดือน ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ

## 2. ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของข้าราชการ ผู้ตอบแบบสอบถาม

### 1. ด้านองค์การ

จากการศึกษาซึ่งพบว่า ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันในด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สายพิณ สว่างจิต (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ที่พบว่าพนักงานโดยรวมให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย กลยุทธ์โดยรวมขององค์การ สภาพแวดล้อมองค์การ มีส่วนที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และสามารถ

ทำนายถึง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพัชรภรณ์ ศุภมั่งมี (2548) ที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมต่างๆ ขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Richard MacBain (2007) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ วิธีปฏิบัติเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ด้านองค์การ(Organization) หมายถึง วัฒนธรรม ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์การ ตราสัญลักษณ์ขององค์การเป็นตัวขับเคลื่อนอันหนึ่งให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

## 2. ด้านงาน

จากการศึกษาซึ่งพบว่า ความคิดเห็นองค์ประกอบความผูกพันในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่ ข้าราชการได้ทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และองค์การมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับการวิจัยของ The Institute for Employment Studies (2003) ที่พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผลการศึกษาของสายพิณ สว่างจิต (2548) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

## 3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาซึ่งพบว่า ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้านแล้วจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับที่ต่ำที่สุด ซึ่งองค์ประกอบความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ ปัจจัยที่แตกต่างกับความผูกพันขององค์การในภาพรวมจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ การจ่ายค่าตอบแทน และการก้าวหน้าในชีวิต

การทำงาน ซึ่งจะรวมกลุ่มย่อยเป็นเรื่องความก้าวหน้า โดยในเรื่องการพัฒนาข้าราชการ และการดูแลสุขภาพข้าราชการจะมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับที่สูงกว่า ซึ่งจะรวมกลุ่มย่อยเป็นเรื่องการเรียนรู้และพัฒนา ตรงกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ที่กล่าวถึง ความก้าวหน้าในงาน (Growth) ประกอบด้วย ความก้าวหน้า และการเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาการเรียนรู้และพัฒนาพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ สายพิณ สว่างจิต (2548) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานโดยรวมให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในการทำงานในระดับมาก ซึ่งการมีโอกาสได้รับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรภรณ์ สุภมั่งมี (2548) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้นไปด้วย เพราะการได้รับการยอมรับจากบริษัทฯ และการมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกในความเป็นบริษัทฯ ร่วมกัน และเกิดความรู้สึกผูกพันตามมา

#### 4. ด้านภาวะผู้นำ

จากการศึกษาซึ่งพบว่า ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาที่ได้มีการแจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการทราบ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงาน ให้คำแนะนำและแนวทางการความก้าวหน้า รับฟังความเห็นของข้าราชการอย่างมีเหตุผล และมีวิสัยทัศน์ที่กว้าง นั้นจะสามารถส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้ หากมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรมชาติ ข้าราชการทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ที่ได้กล่าวถึง แรงจูงใจที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย พนักงานและความรู้สึกในจิตใจของพนักงาน และ ความสามารถของหัวหน้างานในการสร้างเงื่อนไขที่สามารถสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และตรงกับแนวคิดของ Institute of employment studies (2003) ที่กล่าวไว้ว่า องค์กรมีหน้าที่ในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นทั้งสอพบฝ่ายระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสายพิณ สว่างจิต (2548) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความยุติธรรมของ

ระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น นั้นส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก

### 3. ความสัมพันธ์ของความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

จากการศึกษาพบว่า โดยรวมข้าราชการฝูง 411๗ มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยข้าราชการมีความคิดเห็นต่อด้านองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และเมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ องค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกัน โดยองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ และด้านองค์กร สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการฝูง 411๗ ได้ โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการฝูง 411๗ ได้แก่ ปัจจัยด้าน อายุ และอายุการทำงานของข้าราชการซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ซึ่งตรงกับกรอบความคิดของ Steers (1977) ที่ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1.ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน 2.ลักษณะงาน โดยลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ 3.ประสบการณ์ในงาน โดยประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณที่มีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของสายพิณ สว่างจิต (2548) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า พนักงานให้ความสำคัญมาก กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน โดยปัจจัยดังกล่าวจะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานที่จะทำให้พนักงานเกิดการอุทิศตนให้กับงานที่ทำงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรจนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในที่สุด

### 5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการฝูง 411๗ ผู้ศึกษาได้ค้นพบในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการฝูง 411๗ โดยรวมอยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพัน 4 ด้านมีระดับความผูกพันจากมากไปน้อย คือ ด้านองค์การเป็นอันดับแรก ด้านภาวะผู้นำ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับความผูกพันในภาพรวมที่เป็นในทิศทางเดียวกัน องค์ประกอบความผูกพันด้านผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับภาพรวมมากที่สุด
2. จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นข้าราชการที่มีต่อองค์กร เห็นด้วยมาก ทุกปัจจัยย่อยขององค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน หากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมี รายละเอียดดังนี้

ปัจจัย	ระดับความสำคัญ	
	ลำดับแรก	ลำดับสุดท้าย
ด้านองค์การ	องค์กรมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ข้าราชการ	องค์กรมีนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละที่ทำการมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร
ด้านงาน	ข้าราชการมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ	องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของข้าราชการอย่างเพียงพอ ข้าราชการได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	องค์กรมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างข้าราชการ	องค์กรมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่
ด้านภาวะผู้นำ	ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของข้าราชการให้แต่ละฝ่ายได้รับทราบ	ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้ข้าราชการได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3. จากผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของข้าราชการฝูง.411๗ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยอิสระด้านเพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน ยศ สังกัด และอัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยย่อยของความผูกพันทั้ง 4 ด้าน



4. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม ซึ่งประกอบไปคำถามจำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การในระดับ Engaged ทุกหัวข้อ แปลผลว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การ ทำงานด้วยความมีใจรัก และทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมาย

5. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยอิสระด้านเพศ การศึกษา ยศ สังกัด และอัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยย่อยของความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม ปัจจัยอิสระด้านเพศ อายุ และอายุการทำงาน มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยย่อยของความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม

6. จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบ ด้านภาวะผู้นำ และด้านงาน มีความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม ได้ดีที่สุด

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการฝูง 411๗ ผู้ศึกษาขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในประเด็นต่อไปนี้

1. จากการวัดระดับความคิดเห็นต่อองค์การใน 4 ด้าน ควรปรับปรุงความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยของข้าราชการที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับสุดท้าย คือ

1.1 ด้านองค์การ ปัจจัยย่อยที่อยู่ลำดับท้ายคือ องค์การมีนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละที่ทำการมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งทางองค์การควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ โดยการจัดการสัมมนาให้ข้าราชการทุกระดับ แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ พร้อมให้การสนับสนุนและเพิ่มช่องทางให้ข้าราชการได้แสดงความคิดเห็น โดยนำความคิดเห็นมาพิจารณาอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ด้านงาน ปัจจัยย่อยที่อยู่ลำดับท้ายคือ องค์การมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของข้าราชการอย่างเพียงพอ ข้าราชการได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับทางองค์การควรสำรวจความต้องการ สภาพแวดล้อม เครื่องมือและอุปกรณ์ ที่เพิ่มศักยภาพการทำงานของข้าราชการ แล้วมีการพิจารณา ร่วมกันในการสนับสนุนให้มีความเหมาะสม ซึ่งนอกจากจะเพิ่มระดับความคิดเห็นต่อองค์การในเรื่องงานแล้ว ยังสามารถสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานให้กับองค์การได้อีกด้วย

1.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยย่อยที่อยู่ลำดับท้ายคือ องค์กรมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ ทางองค์กรควรปรับปรุงการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบเนื่องจากตำแหน่งงานภายในองค์กรมีความหลากหลาย และมีแยกตำแหน่งงานตามลักษณะการทำงาน ดังนั้นควรมีหลักการพิจารณาที่ชัดเจนในแต่ละตำแหน่งงาน ให้เหมาะสมและครอบคลุมทุกหน้าที่

1.4 ภาวะผู้นำ ปัจจัยย่อยที่อยู่ลำดับท้ายคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินข้าราชการได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทางองค์กรควรมีการแจ้งรายละเอียดการประเมินและจัดทำกรประเมินที่มีเกณฑ์เหมาะสมตามตำแหน่งงานให้ทราบเป็นระยะ เพื่อให้ข้าราชการได้รับทราบ และสามารถปรับปรุงการทำงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งข้าราชการจะทราบว่าผลการทำงานตนเองอยู่ในระดับไหนและเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจริงเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน (พิจารณาเรื่องขึ้นงานเดือน) ซึ่งจะทำให้ข้าราชการยอมรับในผลประเมินดังกล่าว

2. จากการเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพัน เพื่อที่จะเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีข้อเสนอแนะดังนี้คือ

2.1 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านอายุ กลุ่มอายุ 25-31 ปี จะมีระดับความผูกพันต่ำที่สุด และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มอื่น โดยเฉพาะกลุ่มอายุ 53-60 ปี จะมีระดับความผูกพันสูงสุด ซึ่งกลุ่มอายุ 25-31 ปี เป็นช่วงอายุที่ทำงานกับองค์กรได้ระยะหนึ่งอาจรู้สึกถึงความเบื่อหน่ายกับงานที่ได้รับมอบหมาย ควรมอบโอกาสในการทำงานเพื่อแสดงความสามารถ เช่น ให้มีการแข่งขันการหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรและมีรางวัลสำหรับตำแหน่งผู้ชนะเลิศ ให้ข้าราชการได้มีความรู้สึกว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย และต้องการที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร และผลการศึกษาพบว่าแต่ละช่วงอายุนั้นให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของความผูกพันต่างกัน ดังนั้นจึงควรเสริมแรงหรือสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันให้ข้าราชการแต่ละช่วงวัยแตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านอายุการทำงาน กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี มีระดับความผูกพันต่ำสุดและแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มอื่น ควรสร้างให้ข้าราชการมีความคาดหวังในการเติบโตในองค์กร ซึ่งหากตามโครงสร้างขององค์กรที่เป็นตามรูปแบบการทำงาน และระดับการบริหารจัดการเติบโตของข้าราชการ ควรจะเพิ่มช่องทางให้ตำแหน่ง หรือระดับ เพื่อให้ข้าราชการมีเป้าหมายในการเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน

2.3 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านการศึกษา ยศ และอัตราเงินเดือนไม่มีผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการวางโครงสร้างตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนที่มีความเหมาะสม ทางองค์กรควรเพิ่มขวัญและกำลังใจโดยการจัดหาทุนการศึกษาให้กับบุตรหลานของข้าราชการอย่างทั่วถึง

3. การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลนั้นสอดคล้องกับกรณีศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้ที่นำแบบสอบถามวัดความผูกพันนี้ไปใช้ต่อยอดสำหรับการศึกษารั้งต่อไป จึงควรปรับปรุงด้านปัจจัยส่วนบุคคลหรือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามให้เหมาะสมกับลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

4. การศึกษาในครั้งนี้ยังไม่ได้ครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่ตามมาอันเนื่องจากความผูกพัน เช่น การขาด ลา มาสาย การลาออกจางาน และผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังนั้นในการศึกษารั้งต่อไปจึงควรศึกษาเพิ่มเติมถึงเรื่องพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความผูกพัน เพื่อที่จะเข้าใจและสามารถทำนายรูปแบบการเกิดพฤติกรรมของข้าราชการได้ ตลอดจนสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป