



อัครมนัทัศน์การทํางานที่มึความสัมนัพันธ์กักับความผูกพันตอองค้การของข้าราชการทหารเรื่อ
ในสัณกัศตรมยุทหศึกษาทหารเรื่อ กองทัพรื่อ

โดย

จ้ําเอกยุทธนา จิตบรรจง

วิทยานัพนัธนี้เป็นส่วนหนึ่ของการศึกษาตามหลักสูตรปริณญาศึษาสตรมหาบัณจัต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณจัตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลิขลิขธิ์ของบัณจัตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

อัตรโนทัศน์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ
ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

โดย

จำเอยยุทธนา จิตบรรจง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**WORK SELF - CONCEPT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THAI ROYAL
NAVAL OFFICERS AT NAVAL EDUCATION DEPARTMENT ROYAL THAI NAVY**

By

PO1 Yutthana Chitbanchong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2008

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “อัตมโนทัศน์
การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัด
กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ” เสนอโดย จ่าเอกยุทธนา จิตบรรจง เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร
3. อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาทีพันธุ์ ดร.นพดล เจนอักษร)

..... / /

..... กรรมการ

(นาวาโท ดร.อนุชา ม่วงใหญ่)

..... / /

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... / /

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

..... / /

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

..... / /

48252312 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : อัตมโนทัศน์การทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร/ข้าราชการทหารเรือ

ยุทธนา จิตบรรจง : อัตมโนทัศน์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ , รศ.ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร และ อ.ดร.ศรียา สุขพานิช. 162 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) อัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ และ 3) อัตมโนทัศน์การทำงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการทหารเรือ สังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับอัตรโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือตามแนวคิดของรินสคอปฟ์ (Rindskopf) และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือตามแนวคิดของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1.อัตรโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสมรรถภาพในการทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านความท้าทายในงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ส่วนความผูกพันด้านคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง

3.อัตรโนทัศน์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ยกเว้นความผูกพันด้านคงอยู่ มีความสัมพันธ์ในเชิงผกผัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1..... 2..... 3.....

48252312 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : WORK SELF - CONCEPT /ORGANIZATIONAL COMMITMENT /THAI ROYAL
NAVAL OFFICERS

YUTTHANA CHITBANCHONG : WORK SELF - CONCEPT AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF THAI ROYAL NAVAL OFFICERS AT NAVAL EDUCATION DEPARTMENT ROYAL
THAI NAVY. THESIS ADVISORS : ASST.PROF.PRASERT INTARAK, Ed.D, ASSOC.PROF.SIRICHA
CHINATANGKUL, Ph.D. AND SARIYA SUKHABANIJ, Ph.D. 162 pp.

The purposes of this research were to find 1) work self – concept of Thai Royal Naval Officers at Naval Education Department, Royal Thai Navy. 2) the organizational commitment of Thai Royal Naval Officers at Naval Education Department, Royal Thai Navy. 3) the relationship between work self - concept and organizational commitment of Thai Royal Naval Officers at Naval Education Department, Royal Thai Navy. The samples of this research were 300 Thai Royal Naval Officers at Naval Education Department, Royal Thai Navy. The research instrument was a questionnaire concerning work self - concept of Thai Royal Naval Officers based on Rindskopf viewpoint and organizational commitment of Thai Royal Naval Officers based on Meyer and Allen viewpoint. The statistical treatments were frequency, percentage, mean, standard deviation, and pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings revealed as follow:

1. Work self - concept of Thai Royal Naval Officers at Naval Education Department, Royal Thai Navy, as a whole and each aspect was at a high level, ranking from the highest to the lowest: job involvement, co-worker relations, competence, control, challenge and Boss relations.

2. The organizational commitment of Thai Royal Naval Officers at Naval Education Department, Royal Thai Navy, as a whole and as each aspect was at a high level. When considering each aspect, two aspects were at a high level, affective commitment and normative commitment. For the continuance commitment was found at moderate level.

3. There was significant relation between work self-concept and organizational commitment of Thai Royal Naval Officers at Naval Education Department, Royal Thai Navy, in overall and each aspect except continuance commitment was negative relation at .01 level of significant.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2008

Student's signature.....

Thesis Advisors' signature 1..... 2..... 3.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์ภาควิชาการบริหาร การศึกษา ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ช่วยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวิจัยและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช อาจารย์ ดร.วัชนีย์ เชาวดำรงค์ คณะกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ประธานกรรมการสอบ และนาวาโท ดร.อนุชา ม่วงใหญ่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้คำแนะนำแก้ไข การจัดทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณี นิลกรณ์ นาวาเอก ยงยุทธ พูพะเนียด นาวาเอกหญิง รัญญา แจ้รักษา นาวาเอก อาคม สุขตระกูล ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้คำแนะนำแก้ไขเพิ่มเติม ขอขอบพระคุณ พลเรือโท บรรยง นิศาสมณีพงษ์ เจ้ากรมยุทธศึกษาทหารเรือ นาวาเอก เดชดล ภูสาระ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการวิจัย และข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษา ทหารเรือ กองทัพเรือ ที่ได้กรุณาให้ความสะดวกในการทดสอบเครื่องมือวิจัยตลอดจน ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ส่วนหนึ่งของความสำเร็จนี้เป็นผลมาจาก คุณพ่อยุติ คุณแม่ราตรี จิตบรรจง ผู้เป็น บุพการี น.ส.สาวิตรี สิ้นสันธิเทศ และญาติพี่น้องทุกคน ที่ติดตามให้กำลังใจมาตลอด รวมทั้งเพื่อน ๆ ที่กระตุ้นเตือนให้ทำงานจนสำเร็จ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
ปัญหาของการวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	9
ข้อคำถามของการวิจัย	9
สมมติฐานการวิจัย	9
ขอบข่ายทางทฤษฎีในการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	15
นิยามศัพท์เฉพาะ	16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
อัตมโนทัศน์การทำงาน	17
ความหมายของอัตมโนทัศน์	17
ความหมายของอัตมโนทัศน์การทำงาน	22
องค์ประกอบของอัตมโนทัศน์	24
ความสำคัญของอัตมโนทัศน์การทำงาน	30
พัฒนาการของอัตมโนทัศน์	32
ทฤษฎีอัตมโนทัศน์	35
ความผูกพันต่อองค์กร	45
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	49
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	52

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	56
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	59
การสร้างเสริมความผูกพัน	72
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	73
โครงสร้างองค์การทหาร	77
ความหมายของทหาร	77
องค์การทหาร	80
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	84
งานวิจัยในประเทศ	84
งานวิจัยต่างประเทศ	89
สรุป	92
3 วิธีดำเนินการวิจัย	94
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	94
ระเบียบวิธีวิจัย	95
แผนแบบการวิจัย	95
ประชากร	96
กลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง	96
ตัวแปรที่ศึกษา	97
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
การสร้างเครื่องมือ	101
การเก็บรวบรวมข้อมูล	102
การวิเคราะห์ข้อมูล	102
สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย	103
สรุป	104
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	105
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ	
แบบสอบถาม	105

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ	109
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ	115
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์การทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษา ทหารเรือ กองทัพเรือ	121
5 สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	123
สรุปผลการวิจัย	123
การอภิปรายผล	124
ข้อเสนอแนะ	128
ข้อเสนอแนะของการวิจัย	128
ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งต่อไป	129
บรรณานุกรม	131
ภาคผนวก	139
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย รายนามผู้เชี่ยวชาญ	140
ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัยและหนังสือ ขอเก็บข้อมูลวิจัย	143
ภาคผนวก ค การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	146
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	151
ประวัติผู้วิจัย	162

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัด กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ 97
2	ค่าจำนวนความถี่ ค่าร้อยละ แสดงสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลพื้นฐานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม 106
3	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของ ข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือกองทัพเรือ 110
4	ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษา ทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 111
5	ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษา ทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 112
6	ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษา ทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านสมรรถภาพในการทำงาน 113
7	ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษา ทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านการควบคุมงาน 114
8	ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษา ทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน 115
9	ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษา ทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านความท้าทายในงาน 116
10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือกองทัพเรือ 117
11	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษา ทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านจิตใจ 118
12	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษา ทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านบรรทัดฐาน 119
13	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษา ทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านคงอยู่ 120

สารบัญภาพ

ตารางที่		หน้า
1	ขอบข่ายทางทฤษฎีในการวิจัย	14
2	ขอบเขตของการวิจัย	15
3	อัตรากำลังคนการทำงาน	23
4	พฤติกรรมเกิดจากการรับรู้สิ่งแวดล้อม	39
5	แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	60
6	แสดงโครงสร้างสายการบังคับบัญชาของกองทัพเรือ	82
7	แสดงโครงสร้างสายการบังคับบัญชาของกรมยุทธศึกษาทหารเรือ	83

บทที่ 1

บทนำ

การบริหารงานขององค์การจะประสบความสำเร็จและบรรลุจุดหมายที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทรัพยากรในองค์การประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงอาคารสถานที่และเทคโนโลยี โดยสิ่งที่ได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญ เฉพาะอย่างยิ่ง “คน” เป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่จะนำความสำเร็จ สู่องค์การทุกองค์การ¹ เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย การผลิตสินค้าที่สูงกว่าคู่แข่งของวิศวกรในบริษัทรถยนต์ การให้บริการที่น่าประทับใจของพนักงานสายการบิน อาวุธที่เหนือชั้นและความกล้าหาญของทหารในเหล่าทัพ ตลอดจนยุทธวิธีในการปราบปรามและจับกุมการโจรกรรมที่ชาญฉลาดของตำรวจ ซึ่งเป็นตัวอย่างของการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การที่สร้างด้วยมันสมองและฝีมือของคนในองค์การทั้งสิ้น² “คน” ซึ่งเป็นเสมือนจักรกลหรือกลไกสำคัญที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่องค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากการบริหารของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว สิ่งที่สำคัญคือ องค์การจะพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมาจากส่วนหนึ่งของสมาชิกที่มีความจงรักภักดี มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมที่จะอุทิศกายและใจของตนเองเพื่องานและองค์การ โดยไม่มีการบังคับ เกิดขึ้นเองจากภายในจิตใจ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นผูกพันอยู่กับองค์การ เพื่อทำงานและพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างให้องค์การมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า

ความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพขององค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การสามารถเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงาน

¹ พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา, 2545), 2.

² J. Pfeffer and J.F. Veiga, “Putting people first for organizational success,” Academy of Management Executive (1999) : 37-48.

ได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญอีกด้วย³ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอันได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ รวมถึงค่านิยม ทศนคติ ความพึงพอใจในการทำงาน โดยการรับรู้และการเข้าใจตนเองที่มีการทำงานเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงทัศนคติที่มีต่อตนเอง ซึ่งบุคคลเมื่อเข้าปฏิบัติงานในองค์การ จะประเมินการตอบสนองขององค์การว่าสามารถตอบสนองต่อการทำงานของตนเองได้มากน้อยเพียงใด โดยประเมินจากการรับรู้สิ่งจูงใจด้านต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การ เมื่อผ่านไประยะหนึ่งประเมินแล้วเกิดการรับรู้ว่าได้รับการตอบสนองจากองค์การ บุคคลจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น⁴ ซึ่งการรับรู้และเข้าใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติงานให้บรรลุผลนั้น สิ่งสำคัญคือการเข้าใจบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งในการที่จะทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมองสิ่งต่างๆ ให้เห็นอย่างที่เขาเห็น จะได้เข้าใจเหตุผลการกระทำของเขา มิใช่มองแต่เหตุผลของเรา ซึ่งคนแต่ละคนจะมีพฤติกรรมตามสิ่งที่ตนคิดเกี่ยวกับตนเองว่าเป็นเช่นไร มองสิ่งแวดล้อมว่าเป็นอย่างไร ดังนั้นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะมีผลเนื่องมาจากการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่ต่างกัน⁵ ซึ่งการรับรู้เกี่ยวกับตนเองเกิดขึ้นเนื่องจากบุคคลมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและกำหนดสภาพแวดล้อมของตนเอง ทำให้เกิดทัศนคติ ความรู้สึกที่ว่า “ตน” เป็นคนอย่างไร ซึ่งทัศนคติ ความคิดเห็น และความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองนี้ เรียกว่าอัตมโนทัศน์ ความรู้สึกดังกล่าว จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการแสดงพฤติกรรมเกิดจากการนำความเป็นจริงจากสิ่งแวดล้อมผสมผสาน

³Richard M. Steers, *Introduction to organizational behavior*, 3^{ed} ed. (London : Scott, Foresman, 1988), 580.

⁴พิมลรัตน์ สมบุญธนผล, “ความสัมพันธ์ของอัตมโนทัศน์ในการทำงานและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานคนไทยและคนญี่ปุ่น : ศึกษากรณีบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546), 2-3.

⁵พรณี ชูทัย, *จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน* (กรุงเทพฯ : วรุฒิการพิมพ์ จำกัด, 2538), 256.

เข้ากับความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองก่อนแล้วจึงสามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม⁶ สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงถือว่าเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลต้องเผชิญและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น การมองตนเองต่อการทำงานหรืออัตมโนทัศน์การทำงาน จึงเป็นปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตปกติประจำวันของบุคคล ซึ่งบุคคลจะมีการรับรู้หรือการมองตนเองต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน รายได้ สวัสดิการ เป็นต้นที่แตกต่างกันไป และจากการรับรู้ตนเองของบุคคลในด้านใดด้านหนึ่งไม่ว่าจะเป็นในทางดีหรือไม่ดีก็ตามย่อมจะทำให้บุคคลมีทัศนคติและการแสดงพฤติกรรมเป็นไปตามการรับรู้ของตน⁷ อัตมโนทัศน์การทำงาน จึงเป็นความเชื่อหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเองในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สมรรถภาพในการทำงาน การควบคุมงาน การมีส่วนร่วมในงาน และความท้าทายในงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล การที่บุคคลมีอัตมโนทัศน์การทำงานระดับสูง หมายถึง บุคคลจะมีการรับรู้และมองตนเองต่อปัจจัยในการทำงานทางบวกการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ย่อมจะส่งผลให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน มีการรับรู้ว่าเป็นส่วนสำคัญของชีวิต จะทำให้บุคคลมีความผูกพันในงานและองค์กร⁸ และการที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้ดีนั้นต้องอาศัยความเข้าใจทัศนคติที่มีต่อตนเองในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในการอธิบายพฤติกรรม หรือผลของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีปัญหาเรื่องความไม่เสมอภาคในองค์กร และการไม่เป็นไปตามความหวัง ซึ่งเป็นสาระสำคัญของกลุ่มทฤษฎีความคาดหวัง และความเสมอภาค ความผูกพัน

⁶ชาติชาย พิทักษ์นาคม, จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2544), 139-140.

⁷อาภรณ์ ภูวัญพันธ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างระดับมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงานและระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ของผู้ใหญ่วัยตอนต้นและผู้ใหญ่วัยกลางคน กรณีศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจชั้นดี สำนักงานใหญ่” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542), 1.

⁸เรื่องเดียวกัน, 13-14.

ต่อองค์การช่วยอธิบายว่าการที่บุคคลรู้สึกไม่ได้รับความเสมอภาคและทุกสิ่งไม่เป็นไปตามความคาดหวังยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การได้นั้นเป็นเพราะบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ⁹

ความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง เป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรือไม่มีเลย การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์การ¹⁰ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบขึ้นด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) คือ ความปรารถนา อย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์การ ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ ไว้เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล ที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์การ คือ บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์การ ความผูกพันด้านคงอยู่ (continuance commitment) คือ การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพัน ในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์การ มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์การ การที่บุคคลากรเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไร เท่ากับ บุคคลนั้นลงทุนกับองค์การมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์การ ซึ่งหากบุคคลรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไร และสิ่งที่ได้รับตอบแทน

⁹ ปัทมาส มีครองธรรม, “บุพปัจจัยของความผูกพันกับองค์การ และผลที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก,” การวิจัยการบริหารการพัฒนา 1, 1 (ธันวาคม 2548) : 17.

¹⁰ สมชาย วรรณญาณไกร, “การสังเคราะห์ปริญยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ” (รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547), 5.

จากองค์การมีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์การ แต่ถ้ารู้สึกว่าตนเองต้องลงทุนไปมากกว่าแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์การ¹¹

พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 กำหนดหน้าที่ของกองทัพอากาศไว้ว่า “กองทัพอากาศ มีหน้าที่เตรียมกำลังพลกองทัพอากาศ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังพลกองทัพอากาศ”¹² กองทัพอากาศจึงเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อความมั่นคง ถือเป็นแนวหน้าในการปกป้องประชาชนจากภัยคุกคาม ถ้ากองทัพอากาศมีกำลังพลที่ไม่มีคุณภาพแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อความต่อความอ่อนแอของประเทศในการรับมือกับภัยคุกคามนานัปการ งานด้านการกำลังพลของกองทัพอากาศ จึงนับเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่มีผลต่อการกำหนดทิศทางในการบริหารองค์การโดยส่วนรวม ว่าจะเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ หรือด้อยประสิทธิภาพเนื่องจากกำลังพล คือ กลไกที่สำคัญที่จะนำเอานโยบายของผู้บังคับบัญชาไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม หากขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของการกำลังพล ไม่ว่าจะเป็นการจัดหา กำลังพล การจัดการกำลังพล แนวทางการรับราชการ และการประเมินค่า การควบคุมและกำกับดูแล ซึ่งถ้าการดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักการแล้ว ย่อมจะส่งผลกระทบต่อภารกิจภาพ และการพัฒนาหน่วยงานทั้งในด้านองค์บุคคล องค์วัตถุ และองค์ยุทธวิธีเป็นอย่างมาก¹³ และในอนาคตกำลังพลของกองทัพอากาศ จะต้องเผชิญกับภารกิจและบทบาทที่หลากหลาย ทั้งในด้านการปฏิบัติการทางทหาร การรักษากฎหมาย และการช่วยเหลือประชาชน รวมทั้งบทบาทในกิจการระหว่างประเทศ ประกอบกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไป จะส่งผลให้ระบบอาวุธยุทโธปกรณ์ในอนาคตมีขีดความสามารถที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น กำลังพลของกองทัพอากาศที่มีจำนวนเพียงพอ ประกอบกับจะต้องมีความรู้ความสามารถที่ก้าวหน้าทั้งในด้านเทคโนโลยี และมีขีดสมรรถนะที่สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ได้อย่างพร้อมสมบูรณ์ อีกทั้งจะต้องมีขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตที่ดีอีกด้วย¹⁴ กองทัพอากาศจึงต้องให้ความสำคัญกับการรับรู้และ

¹¹ N.J. Allen and Meyer. J.P., “The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the Organization,” *Journal of Occupational Psychology* (1990) : 1-18.

¹² “พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 152, ตอนที่ 26 ก (1 กุมภาพันธ์ 2551) : 40.

¹³ กองทัพอากาศ, *เอกสารอ้างอิงกองทัพอากาศ* หมายเลข 1001 (ด้านกำลังพล) (กรุงเทพฯ : กองทัพอากาศ, 2541), 100.

¹⁴ กองทัพอากาศ, “แผนกลยุทธ์ 4 ปี ด้านกำลังพล 2551-2554,” 9 พฤศจิกายน 2550.

การมองตนเองที่มีต่อการทำงาน หรืออัตมโนทัศน์การทำงานรวมถึงความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลภายในกองทัพ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้านให้สำเร็จลุล่วง

ปัญหาของการวิจัย

คุณภาพของบุคลากรถือเป็นเครื่องชี้วัดถึงศักยภาพขององค์กร สำหรับบุคลากรของกองทัพยิ่งมีความสำคัญมากต่อประเทศ เพราะกองทัพเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อความมั่นคงต้องเป็นแนวหน้าในการป้องกันประชาชนจากภัยคุกคาม ถ้ากองทัพมีกำลังพลที่ไม่มีคุณภาพย่อมส่งผลกระทบต่อความอ่อนแอของประเทศในการรับมือกับภัยคุกคาม นอกจากนี้คุณลักษณะของกำลังพลที่อยู่ในกองทัพจะต้องพิเศษนอกเหนือจากบุคลากรในองค์กรอื่น เช่น กำลังพลในกองทัพจะต้องมีวินัยสูง มีความอดทน มีความกล้าหาญ และที่สำคัญต้องมีความเสียสละได้แม้แต่ชีวิต การที่บุคลากรของกองทัพต้องมีคุณสมบัติที่นอกเหนือและแตกต่างจากบุคคลทั่วไป กองทัพจึงจำเป็นต้องลงทุนในการสร้างบุคลากรที่ค่อนข้างสูง โดยต้องมีการบริหารจัดการตั้งแต่เริ่มรับเข้ากองทัพด้วยการเสริมสร้างบุคคลเหล่านี้ทั้งทางร่างกาย ปัญญาและจิตใจให้พร้อมออกไปปฏิบัติงานในสภาวะที่ตรากตรำและอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ปัจจุบันงบประมาณถูกจำกัด กองทัพจะต้องผลิตและเสริมสร้างสมรรถนะของกำลังพลและยังต้องบริหารปริมาณหรือสัดส่วนของกำลังพลในแต่ละระดับให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้ค่าใช้จ่ายด้านกำลังพลสูงจนไม่มีงบประมาณเหลือไปพัฒนายุทธโศปกรณ์ สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาที่นับวันเป็นปัญหาที่ยิ่งทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ ดังจะเห็นได้จากสถิติของแต่ละกองทัพที่มีค่าใช้จ่ายเป็นงบประมาณประจำหรืองบประมาณด้านกำลังพลที่เป็นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงและค่าสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มขึ้นจนปัจจุบันแต่ละกองทัพต้องเจียดงบประมาณเกินกว่า 60 เปอร์เซ็นต์ให้กับกำลังพลและเหลืองบประมาณไว้พัฒนาเสริมสร้างยุทธโศปกรณ์เพียงไม่ถึง 40 เปอร์เซ็นต์ บุคลากรในกองทัพจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ และต้องจริงจังต่อการดำเนินการ แต่ในปัจจุบันการแก้ปัญหาด้านกำลังพลกลับสร้างปัญหา ดังเช่นการแก้ปัญหากำลังพลที่มากเกินไปด้วยการเชิญให้กำลังพลออกไปก่อนเวลาเกษียณ ไม่ได้เป็นการลดกำลังพลมากนัก แต่กองทัพต้องสูญเสียกำลังพลที่มีความสามารถไปเป็นส่วนใหญ่ ยิ่งทำให้กองทัพเสื่อมถอยประสิทธิภาพการทำงานลดลง¹⁵

¹⁵“การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่าด้วยการปรับลดกำลังพล,” วารสารนาวิกวิปิตยสาร 71 (มิถุนายน-กันยายน 2551) : 131-135.

กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีหน้าที่อำนวยความสะดวก ประสานงาน แนะนำ กำกับและดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาการศึกษา การส่งเสริมความรู้ทั่วไป การอนุศาสนาจารย์ การส่งกำลังพัสดุประเภทเครื่องช่วยการศึกษาและตำรา ตลอดจนให้การฝึกและศึกษา แก่สถานศึกษาในบังคับบัญชา และสถานศึกษาอาชีพเฉพาะอย่างสำหรับทหาร การดำเนินการ เพื่อให้บรรลุหน้าที่ดังกล่าวได้นั้น เป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีประสิทธิภาพขององค์การ ข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ จึงถือเป็นกำลังสำคัญในการ บริหารจัดการกรมยุทธศึกษาทหารเรือ เป็นหัวใจของการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน หากผู้บังคับบัญชาาระดับสูงสามารถเข้าถึงและมีการตอบสนองความต้องการให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถ และความปรารถนาที่จะทำให้งาน บรรลุเป้าหมาย มุ่งรักษาผลประโยชน์และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน ย่อมส่งผลให้กองทัพเรือมีความเจริญก้าวหน้า โดยปัจจัยด้านหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การทำงานของบุคคล คือ อุดมโนทัศน์การทำงาน การที่บุคคลมีอุดมโนทัศน์การทำงานระดับสูง หมายถึง บุคคลจะมีการรับรู้หรือมองตนเองต่อปัจจัยในการทำงานทางบวกหรือมองตนเองในทาง ที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมในทางที่ดีด้วย เช่น การรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน ยอมรับต่อ ปัญหาที่เกิดขึ้น พยายามฟันฝ่าอุปสรรคทุ่มเทความสามารถเพื่อทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ถึงแม้จะต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ และนั่นคือความผูกพันที่บุคคลนั้นมีต่อ องค์การ¹⁶ แต่ในปัจจุบันกองทัพเรือ รวมถึงกรมยุทธศึกษาทหารเรือ ได้ประสบปัญหาการขาดแคลน กำลังพลระดับนายทหารชั้นประทวน พรรค-เหล่า ของสายวิทยาการต่างๆ เป็นจำนวนมาก เนื่องจากข้าราชการทหารเรือได้มีการเสนอรายงานขออนุญาตโอนไปรับราชการกับหน่วยราชการอื่น หรือลาออกจากราชการ¹⁷ ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวอาจเกิดเนื่องจากนโยบายการปรับลดกำลังพลของ รัฐบาล ซึ่งถือได้ว่าเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า โดยการให้วิธีให้กำลังพลออกก่อนเวลาเกษียณ ส่งผลให้กำลังพลที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถลาออกเป็นจำนวนมาก จากปัญหา

¹⁶ พิมลรัตน์ สมบูรณ์ธนผล, “ความสัมพันธ์ของอุดมโนทัศน์ในการทำงานและค่านิยมใน การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานคนไทยและคนญี่ปุ่น : ศึกษากรณีบริษัท ร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546), 42.

¹⁷ กรมกำลังพลทหารเรือ กองทัพเรือ, “ข่าวราชนาวิ ที่ 26/03/50 มวว.060900 มี.ค.50 เรื่อง กองทัพเรือกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังพล,” 6 มีนาคม 2550.

การขาดแคลนกำลังพลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าราชการทหารเรือมีการรับรู้หรือมองตนเองต่อปัจจัยการทำงานในทางลบหรือมองตนเองในทางที่ไม่ดี ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีได้ เช่น การรับรู้ว่าการทำงานไม่ใช่ส่วนสำคัญของชีวิต ทำให้ข้าราชการไม่มีความผูกพันในการทำงาน ขาดแรงจูงใจที่จะทำงานตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งนำไปสู่การขาดความผูกพันต่อองค์การ ในที่สุด บวกกับข้าราชการทหารเรือรู้สึกว่ตนไม่มีความสำคัญ ไม่เป็นบุคคลสำคัญขององค์การ หรือไม่มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญขององค์การ และตนเองรู้ว่าเมื่อปฏิบัติงานต่อไปจะไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่นั้น โดยปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การ¹⁸

เมื่อพิจารณาจากสาเหตุของปัญหาดังกล่าว พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของกรมยุทธศึกษาทหารเรือ คือ ข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ เพราะข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ เป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการหน่วยงาน หากผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาอัตรากำลังคนการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพมีทัศนคติที่ดีในงาน สอดคล้องกับแนวคิดด้านอัตรากำลังคนการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น บุคลากรก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอัตรากำลังคนการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การของข้าราชการทหารเรือ ทั้งนี้เพราะข้าราชการทุกระดับชั้นของกองทัพเรือ นับได้ว่าเป็นตัวจักรสำคัญของกองทัพเรือในการดำเนินภารกิจด้านต่างๆ ของกองทัพเรือ แต่ในทางกลับกันการที่บุคลากรของกองทัพเรือมีอัตราการโอนย้าย หรือการลาออกเป็นจำนวนมากจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกองทัพเรือเช่นกัน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการบริหารระบบงานด้านการบริหารกำลังพลของกองทัพเรือให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาความสามารถและสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกองทัพเรือ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

¹⁸จิรประภา อัครบวร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้าง ความผูกพันในองค์การ,” วารสารข้าราชการ 51, 3 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2549) : 3.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญของการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบอัตรากำลังการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ
2. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ
3. เพื่อทราบอัตรากำลังการทำงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. อัตรากำลังการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ อยู่ในระดับใด
3. อัตรากำลังการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. อัตรากำลังการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ อยู่ในระดับปานกลาง

3. อัตมโนทัศน์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

ขอบข่ายทางทฤษฎีในการวิจัย

กองทัพนับเป็นองค์การหนึ่งในระบบสังคมที่มีลักษณะเป็นองค์การที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ในการดำเนินงานต่างๆ จึงสามารถจัดในรูปแบบการบริหารเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output)¹⁹ ที่มีการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) และการตรวจสอบย้อนกลับ (feedback) ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งไม่ใช่องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน แต่สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจและสังคม สภาพภูมิศาสตร์ เป็นต้น ส่วนปัจจัยนำเข้าในการบริหารเชิงระบบ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการขององค์การ ซึ่งได้แก่ การบริหาร กระบวนการทำงานในองค์การ และการนิเทศงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพตามนโยบาย จุดมุ่งหมาย และเกิดความผูกพันต่อองค์การ²⁰

อัตมโนทัศน์ เป็นความรู้สึนึกคิดของบุคคลที่มีต่อตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลมาจากการที่บุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยความรู้สึนึกคิดดังกล่าวอาจเกิดจากตนเองหรือการประเมินของบุคคลอื่นก็ได้ ก่อให้เกิดความเชื่อหรือทัศนคติที่มีต่อตนเองและอัตมโนทัศน์ถือว่าเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล²¹ โรเจอร์ส (Rogers) มองว่า อัตมโนทัศน์ของตนเกิดจากการรับรู้ และการตีความของแต่ละบุคคลจะมีปฏิกิริยาต่อสิ่งต่างๆ ที่ตนรับรู้ตนจึงแสดงพฤติกรรมในวิถีทางที่สอดคล้องกับการรับรู้ของตน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ พฤติกรรมที่

¹⁹Daniel Katz and Kahn L. Robert, *The Social Psychology of Organization*, 2nd ed. (New York : Wiley & Sons, 1978), 20.

²⁰สุนันทา เลาพันธ์, *การพัฒนาองค์การ* (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2531), 39.

²¹รัญจวน คำชिरพิทักษ์. “การรับรู้และอัตมโนทัศน์กับการวัดและการประเมินผลการศึกษา,” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการวัดและการประเมินผลการศึกษา หน่วยที่ 1-7 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช* (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2549), 180-183.

เกิดจากการรับรู้ที่ตนเองเป็นใครกับพฤติกรรมที่เกิดจากความคิดหรือความรู้สึกว่าอยากจะเป็น²² ส่วน โคมบ์สและสไนก (Combs and Snygg) อธิบายธรรมชาติของอัตมโนทัศน์ ว่า 1) อัตมโนทัศน์ มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลโดยบุคคลจะเลือกรับรู้ในสิ่งที่สอดคล้องกับอัตมโนทัศน์และแสดงพฤติกรรมตามการรับรู้ที่นั่นๆ 2) อัตมโนทัศน์ผันแปรไปตามความถูกต้องและชัดเจนของการรับรู้ของบุคคล ซึ่งการรับรู้ของบุคคลจะถูกต้องชัดเจนเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ การสนใจ และประสบการณ์หรือทักษะที่เคยมีมา 3) การรับรู้เกี่ยวกับตนเองบางครั้งอาจปรากฏออกมามากกว่าที่บุคคลรับรู้อย่างแท้จริง เพราะบุคคลอาจต่อต้านตนเองตามการรับรู้และพยายามที่จะเบี่ยงเบนตนเองไปจากการรับรู้ที่นั่น 4) อัตมโนทัศน์ของบุคคลอาจมีความสม่ำเสมอแต่ไม่ใช่สิ่งตายตัว สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา และบทบาทในแต่ละสังคม แต่จะไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงได้บ่อยๆ²³ แมคเดวิดและฮารารี (McDavid and Harari) มีความเห็นว่า อัตมโนทัศน์ที่บุคคลมีอยู่จะเป็นตัวกำหนดกรอบความคิด (frame of reference) ในการตีความประสบการณ์ใหม่ๆ ถ้าข้อมูลที่ได้รับเข้ามาสอดคล้องกับเนื้อหาและโครงสร้างของอัตมโนทัศน์แล้วบุคคลก็จะรับรู้ประสบการณ์นั้นมา แต่ถ้าข้อมูลใหม่ไม่สอดคล้องก็มีแนวโน้มจะถูกกรองออก และถูกปฏิเสธไม่ให้เข้ามาอยู่ในอัตมโนทัศน์²⁴

อัตมโนทัศน์การทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ โดยบุคคลแต่ละคนจะมีการรับรู้ การมองตนเองและความรู้สึกนึกคิดตามที่ตนเข้าใจ

²²Carl R. Roger, Client-Centereed Therapy (Boston : Houghton Mifflin Company, 1951), 498.

²³A. Combs and D. Snygg, Individual Behavior A Perceptual Approach to Behavior, 1959, อ้างถึงใน กนกอร กิติ และคณะ, “การเปรียบเทียบอัตมโนทัศน์ของเยาวชนชายในศูนย์ฝึกและอบรมเยาวชนชายรุ่นใหญ่ (บ้านกรูณา)” (รายงานการวิจัย สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549), 20.

²⁴J.W. McDavid and H. Harari, Social Psychology Individual Group Societies, 1969, อ้างถึงใน กนกอร กิติ และคณะ, “การเปรียบเทียบอัตมโนทัศน์ของเยาวชนชายในศูนย์ฝึกและอบรมเยาวชนชายรุ่นใหญ่ (บ้านกรูณา)” (รายงานการวิจัย สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549), 21.

ต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งในด้านความสามารถ สัมพันธภาพและบทบาทของตน รวมทั้งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน²⁵

อัตมโนทัศน์การทำงานที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาครั้งนี้ เป็นอัตมโนทัศน์การทำงานตามแนวคิดรินสคอปฟ์ (Rindskopf) ที่ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดอัตมโนทัศน์การทำงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แนวคิดของอัตมโนทัศน์การทำงานประกอบด้วยปัจจัยในด้านต่างๆ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสมรรถภาพในการทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านความท้าทายในงาน²⁶

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ในการอธิบายพฤติกรรมหรือผลของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ โซฮอลล์ (Soholl) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในการอธิบายพฤติกรรม หรือผลของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีปัญหาเรื่องความเสมอภาคในองค์การ และการไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ซึ่งเป็นสาระสำคัญของกลุ่มทฤษฎีความคาดหวังและความเสมอภาค (expectancy equity theory) ความผูกพันต่อองค์การช่วยอธิบายว่าการที่บุคคลจะรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเสมอภาคและทุกสิ่งไม่เป็นไปตามความคาดหวังยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์การ²⁷

สำหรับแนวคิดของ เมาน์เดย์ และคณะ (Mowday et al.) ได้ขยาย คำนิยามความผูกพันต่อองค์การ ครอบคลุม 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบทางความรู้สึกผูกพัน (affective component) 2) องค์ประกอบของความต่อเนื่อง (continuance component) และ 3) องค์ประกอบของบรรทัดฐาน (normative component)²⁸

²⁵R.B. Burns, The Self Concept in Theory, Measurement, Development, and Behavior (London; New York : Longman, 1979), 148-149.

²⁶Laurie Hopp Rindskopf, "Theoretical Development and Measurement of Work Self-Concept," (Proquest-Dissertation Abstract, 1995), 30.

²⁷Soholl, อ้างถึงใน ปัทมาส มีครองธรรม, "บุพปัจจัยของความผูกพันกับองค์การและผลที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก," การวิจัยการบริหารการพัฒนา 1, 1 (ธันวาคม 2548): 16.

²⁸R.T. Mowday, Steers R.M., and L.W. Porter, "The measurement of organization commitment," Journal of Vocational Behavior 14 (1979): 224-247.

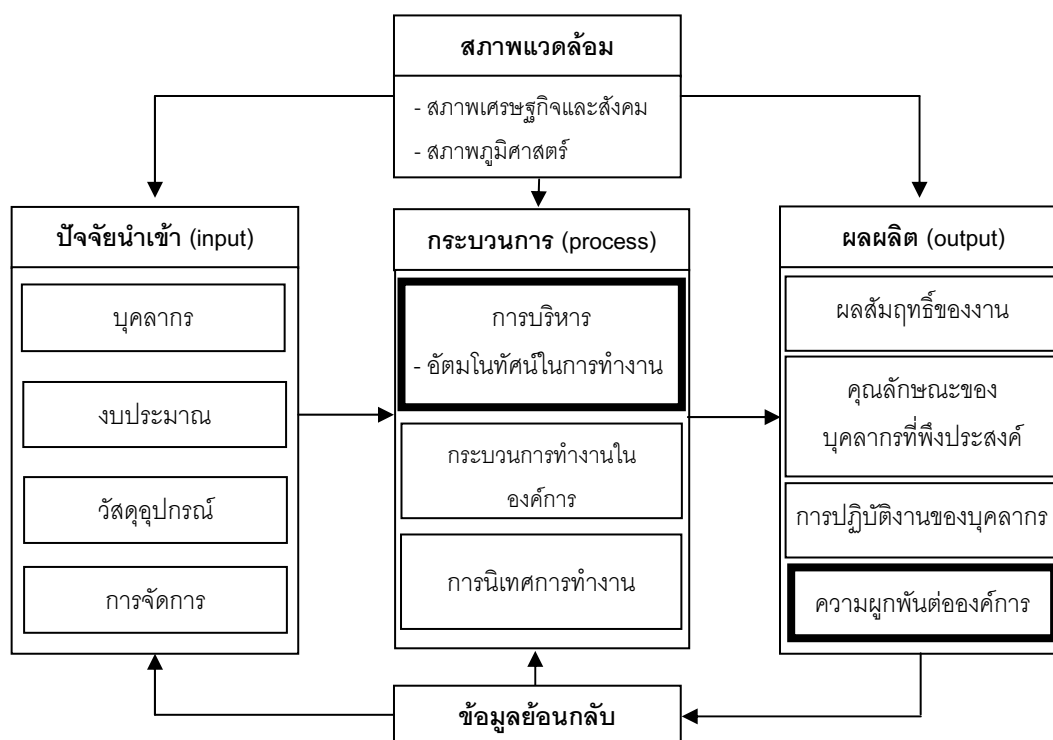
จากการศึกษาของ เอบี และคณะ (Eby et al.) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญมากตัวหนึ่ง²⁹ ในการวิจัยองค์การที่นักวิชาการหลายท่าน เช่น ฟาร์เวลล์ และสแทมม์ (Farrell and Stamm) แมททิว และซาเจค (Mathieu and Zajac) ไมเคิลส์ และสเปคเตอร์ (Michaels and Spector) และเททฟ์และเมเยอร์ (Tetf and Meyer) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงาน (work-related variables) เช่น การขาดงาน การลาออกจากงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงาน (job involvement) และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ³⁰

ความผูกพันต่อองค์การที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาครั้งนี้ เป็นความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน (Mayer and Allen) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง ความปรารถนา อย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์การ ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ ไว้เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ 2) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล ที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์การ คือ บุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์การ 3) ความผูกพันด้านคงอยู่ (continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์การ มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์การ การที่บุคคลากรเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไร เท่ากับ บุคคลนั้นลงทุน

²⁹L.T. Eby and others, "Motivation bases of affective organizational commitment : A partial test of an integrative theoretical model," Journal of Occupational and organizational Psychology 72, 4 (1999): 463-488.

³⁰Farrell Stamm Mathieu and others, อ้างถึงใน ปัทมาส มีครองธรรม, "บุพปัจจัยของความผูกพันกับองค์การ และผลที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก," การวิจัยการบริหารการพัฒนา 1, 1 (ธันวาคม 2548) : 17.

กับองค์การมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์การ ซึ่งหากบุคคลรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไร และสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์การมีความคุ้มค่าก็ยังคงอยู่กับองค์การ แต่ถ้ารู้สึกว่าการลงทุนไปมากกว่าแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์การ³¹ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายทางทฤษฎีในการวิจัย

ที่มา : ประยุกต์มาจาก : Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nd ed. (New York : Wiley & Sons, 1978), 20.

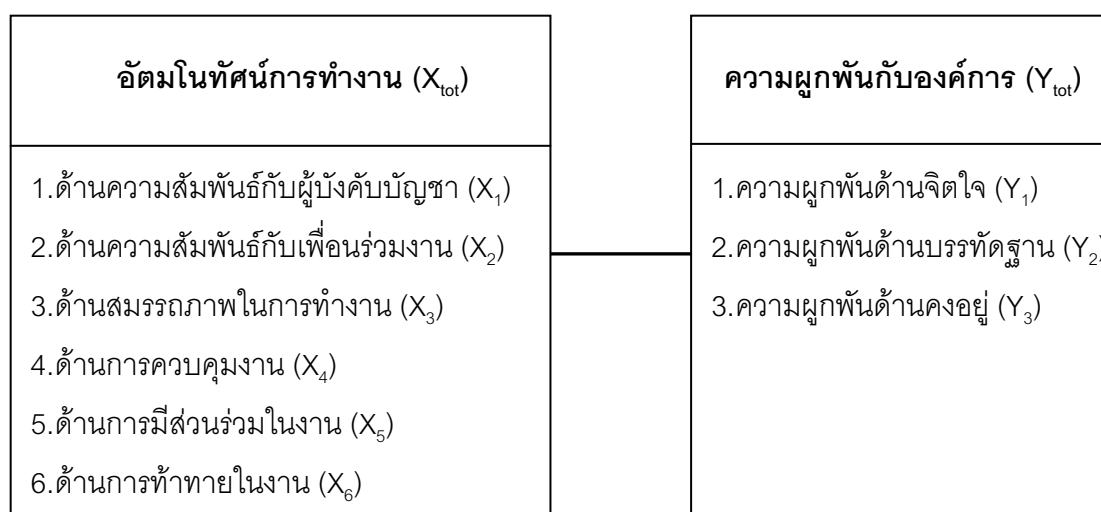
: Laurie Hopp Rindskopf, "Theoretical Development and Measurement of Work Self-Concept : A Multifaceted Model" (Proquest-Dissertation Abstract, 1995), 29-32.

: J.P. Meyer and N.J. Allen, "A three-component conceptualization of organizational commitment," Human Resource Management Review 1 (1991) : 61-89.

³¹J.P. Meyer and N.J. Allen, "The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the Organization," Journal of Occupational Psychology (1990) : 1-18.

ขอบเขตของการวิจัย

จากแนวคิดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์การทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ดังนั้น เพื่อทราบถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของ รินสคอปฟ์ (Rindskopf) เกี่ยวกับอัตมโนทัศน์การทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (boss relations) 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (co-worker relations) 3) ด้านสมรรถภาพในการทำงาน (competence) 4) ด้านการควบคุมงาน (control) 5) ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (job involvement) 6) ด้านความท้าทายในงาน (challenge) ส่วนความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ผู้วิจัยยึดแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) ซึ่งมีดังนี้ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) 2) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) 3) ความผูกพันด้านคงอยู่ (continuance commitment) ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : บูรณาการจาก : Laurie Hopp Rindskopf, "Theoretical Development and Measurement of Work Self-Concept : A Multifaceted Model" (Proquest-Dissertation Abstract, 1995), 30.

: J.P. Meyer and N.J. Allen, "A three-component conceptualization of organizational commitment," Human Resource Management Review 1 (1991) : 61-89.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

อัตมโนทัศน์การทำงาน หมายถึง การรับรู้ตนเอง ความเข้าใจและความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อ “ตัวตน” ของตนเองในด้านปัจจัยการทำงานต่าง ๆ และมีต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล การรับรู้ตนเองจะเปลี่ยนแปลงไปตามวุฒิภาวะและการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย อัตมโนทัศน์การทำงาน 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสมรรถภาพในการทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความท้าทายในงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานของข้าราชการ เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยพิจารณาสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กร และความต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป ประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่

ข้าราชการทหารเรือ หมายถึง บุคลากรซึ่งรับราชการในกรมยุทธศึกษาทหารเรือที่เป็นนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน สังกัดกองทัพอากาศ มีระดับชั้นยศตั้งแต่ จ่าตรี จ่าโท จ่าเอก พันจ่าตรี พันจ่าโท พันจ่าเอก เรือตรี เรือโท เรือเอก นาวาตรี นาวาโท นาวาเอก พลเรือตรี พลเรือโท

กรมยุทธศึกษาทหารเรือ หมายถึง องค์กรทหารหน่วยงานหนึ่งที่สังกัดกองทัพอากาศ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2538 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 โดยมีหน้าที่อำนาจการ ประสานงาน แนะนำ กำกับดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาการศึกษา การส่งเสริมความรู้ทั่วไป การอนุศาสนาจารย์ การส่งกำลังพัสดุประเภทเครื่องช่วยการศึกษาและตำรา ตลอดจนให้การฝึกและศึกษาแก่สถานศึกษาในบังคับบัญชา และสถานศึกษาอาชีพเฉพาะอย่างสำหรับทหาร โดยมีส่วนราชการในสังกัด 9 ส่วนราชการ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง อัตมโนทัศน์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ผู้วิจัยจะนำเสนอสาระการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับอัตมโนทัศน์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ กรมยุทธศึกษาทหารเรือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

อัตมโนทัศน์การทำงาน

ความหมายของอัตมโนทัศน์

อัตมโนทัศน์ ตามความหมายของพจนานุกรมจิตวิทยา เรียกว่า Self-concept อัตมโนทัศน์ หรือทัศนที่มีต่อตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเข้าใจถึงตนเอง รวมทั้งคุณค่าความสามารถและความหมายของชีวิต³² อัตมโนทัศน์เป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาให้ความสนใจเป็นอย่างมากโดยเฉพาะในช่วงต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่ง ฮัตตี้ (Hattie) ได้รวบรวมบทความและงานศึกษาวิจัยต่างๆ จาก Psychological Abstract ในปี 1974 พบว่า มีเรื่องศึกษาเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ไว้ถึง 10,910 เรื่อง นอกจากนี้นักจิตวิทยาเรื่องตนเองเชื่อว่า พฤติกรรมทุกอย่างที่คนแสดงออกเป็นผลมาจากความนึกคิดเกี่ยวกับตน³³ โรเจอร์ส (Rogers) อัตมโนทัศน์ เป็นส่วนหนึ่งของ “ตน” (self) ซึ่ง “ตน” หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นตัวของเรา คือ ร่างกาย บุคลิกภาพ สติปัญญา ความสามารถ นิสัยใจคอ ค่านิยมของคนๆ นั้น อัตมโนทัศน์ ยังเป็นโครงสร้างของการ

³² บุญศิริ สุวรรณเพ็ชร, พจนานุกรมจิตวิทยาฉบับสมบูรณ์ (กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ เดบุคส์, 2538), 425.

³³ John Hattie, Self-Concept, 1992, อ้างถึงใน สุจิตรา วิชัยดิษฐ์, “การประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาอัตมโนทัศน์ของเยาวชนกระทำผิดในสถานฝึกอบรมเด็กและเยาวชน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543), 24.

รับรู้ที่บุคคลมีต่อตนเอง เกี่ยวกับรูปร่าง ลักษณะความสามารถคุณค่าของตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม³⁴ และเห็นว่าบุคลิกภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับ การรับรู้ตนเองหรืออัตมโนทัศน์ของบุคคล ถ้าบุคคลมีอัตมโนทัศน์แบบไหนบุคลิกภาพของเขาก็จะพัฒนาไปแบบนั้น และอัตมโนทัศน์นี้มีการเปลี่ยนแปลงได้ โดยโรเจอร์ได้นำเอาหลักการนี้ไปใช้ในการรักษาคนไข้ที่มีอาการทางประสาท คือพยายามให้คนไข้ได้เปลี่ยนอัตมโนทัศน์เสียใหม่ให้รู้ว่าตนเองเป็นใครควรจะทำอย่างไร เมื่อคนไข้เข้าใจตนเองดีขึ้นอาการทางประสาทก็จะค่อยๆ หายไป³⁵ สำหรับ โคมบ์และสไนก (Combs and Snygg) ได้ให้นิยามไว้ว่า ตน คือวิถีทางของตนเองเป็นการหยั่งรูปรูปร่างภายในตน (gestalt) ของความนึกคิดเกี่ยวกับตนเองทั้งหมดทั้งนี้รวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่คนอ้างถึง “I” รวมทั้งร่างกายบุคลิกภาพ สถิติปัญญา ความสามารถ นิสัยใจคอ เช่น ฉันเป็นคนไทย ฉันเรียนไม่เก่ง เป็นต้น³⁶

ส่วน เจอร์ซิลด์ (Jersild) ได้กล่าวว่า อัตมโนทัศน์ เป็นโลกภาพในของบุคคล เป็นผลรวมของความรู้สึก ความคิด ซึ่งทำให้บุคคลรับรู้ถึงความคงอยู่ของตนว่า ตนคือใคร มีอะไรอยู่ รวมทั้งความรู้สึกเกี่ยวกับลักษณะนิสัยและคุณสมบัติของตนเอง³⁷ และเคนด์เลอร์ (Kendler) กล่าวว่า การมองตนเอง ซึ่งมีความหมายเดียวกับอัตมโนทัศน์ หมายถึง ทศนคติที่มีต่อการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นตามลำดับตั้งแต่เด็กจนโตจะเปลี่ยนแปลงไปตามวุฒิภาวะประสบการณ์ ไม่จำกัดอายุ ถ้าบุคคลความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนจะเปลี่ยนแปลงไป³⁸ แต่ ไรมี (Raimy) ซึ่งถือได้ว่าเป็นคนแรกที่พูดถึงอัตมโนทัศน์ว่า เป็นการรับรู้

³⁴Carl R. Roger, Client-Centered Therapy (Boston : Houghton Mifflin Company, 1951), 498.

³⁵Roger 1902, อ้างถึงใน สุชา จันทรเอน, จิตวิทยาทั่วไป (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2536), 28.

³⁶A.W. Combs, and Snygg D., Individual Behavior, 2nd ed, 1959, อ้างถึงใน อำไพศิริพัฒน์, “ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง,” วารสารครุศาสตร์ 2 (สิงหาคม-พฤศจิกายน 2515) : 5-6.

³⁷Arther T. Jersild, The Psychology of Adolescent (New York : McMillan Co., 1963), 7.

³⁸Horard H. Kendler, Basic Psychology, 1963, อ้างถึงใน อัญชลี จ้อยนุแสง, “สังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงาน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546), 13.

สิ่งต่างๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเป็นระบบมากหรือน้อยนั้นเป็นผลมาจากการสังเกต “ตน” ทั้งในอดีตและปัจจุบันเป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อเกี่ยวกับตนเอง บุคคลจะใช้อัตมโนทัศน์สำหรับพิจารณาเพื่อเข้าใจตนเอง โดยในช่วงเวลาหรือวิกฤตการณ์ที่บุคคลนั้นต้องตัดสินใจเลือกหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เหมาะกับตนเอง³⁹ โดยฟิตส์ (Fitts) ได้กล่าวว่า อัตมโนทัศน์ หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก และการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อตนเอง โดยการพิจารณาได้จาก 2 มิติ คือ การพิจารณาโดยใช้ตนเองและผู้อื่นเป็นเกณฑ์⁴⁰ และเปอร์คีย์ (Perkey) สรุปความหมายของอัตมโนทัศน์เป็นองค์ประกอบและกระบวนการของความเชื่อและการให้คุณค่า ลักษณะสำคัญของ “ตัวตน” (self) มี 2 ประการ คือ การรวบรวมอย่างมีระบบ (organized) และเปลี่ยนแปลงไม่คงที่ (dynamic) ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ (learn)⁴¹ เกล (Gale) ได้กล่าวว่า อัตมโนทัศน์ เป็นลักษณะที่สำคัญที่สุดของบุคลิกภาพเปรียบเสมือนหัวใจหรือแกนกลางของบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วยความคิดและความรู้สึกที่ทำให้บุคคลมีความตระหนักในความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ก่อให้เกิดการมองตนเอง ซึ่งเป็นการมองตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ⁴² สจวร์ตและซันดีน (Stuart and Sundeen) ได้กล่าวว่า อัตมโนทัศน์เป็นความคิดเห็น ความเชื่อ เป็นองค์ประกอบของความรู้สึกที่เกี่ยวกับตนเองของบุคคล ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น รวมทั้ง

³⁹Don C. Dinkmeyer, Child Development, 1965, อ้างถึงใน อัญชลี จ้อยนุแสง, “สังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงาน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546), 12.

⁴⁰William H. Fitts., Manual For the Tennessee Self Concept Scale, 1965, อ้างถึงใน อัญชลี จ้อยนุแสง, “สังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงาน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546), 12.

⁴¹W.W. Perkey, Self-Concepts and School Achievement, 1970, อ้างถึงใน สุจิตรา วิชัยดิษฐ, “การประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาอัตมโนทัศน์ของเยาวชนกระทำผิดในสถานฝึกอบรมเด็กและเยาวชน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543), 25.

⁴²Raynon F. Gale, Developmental Behavior : A Humanistic Approach (New York: The McMillan Company, 1996), 495.

เป็นการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะความสามารถของบุคคลปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับบุคคลอื่น และสิ่งแวดล้อม เป็นค่านิยมของบุคคลที่เกี่ยวกับประสบการณ์และวัตถุ รวมทั้งเป้าหมายและอุดมการณ์ของบุคคลด้วย⁴³ และยังมี ริชาร์ดและดาวิด (Richard and David) ได้ร่วมกันให้ความหมายของอัตมโนทัศน์ไว้ว่า เป็นการรวบรวมผสมผสานรูปแบบของการรับรู้ของตนเอง (self-perception) ของบุคคลและเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจนถึงวัยผู้ใหญ่ ซึ่งประกอบไปด้วย การรับรู้คุณค่าของตนเอง (self esteem) และภาพลักษณ์ของตนเอง (self-image) กล่าวโดยสรุปว่า อัตมโนทัศน์เป็นรูปแบบของความรู้ของบุคคลหนึ่งๆ เกี่ยวกับตัวเขาเอง⁴⁴ ซัทเธอร์แลนด์ (Sutherland) ได้ให้ความหมายคำว่า อัตมโนทัศน์ไว้ใน Dictionary of Psychology ว่าเป็นแนวทางของบุคคลที่มองตัวเอง (the way someone see himself)⁴⁵ ต่อมา แมคเดวิด (McDavid) ได้ให้ความหมายของอัตมโนทัศน์ว่าหมายถึง ประสบการณ์ในการดำรงชีวิตของบุคคล ซึ่งบุคคลจะเรียนรู้ตัวเขาจากประสบการณ์โดยตรง การคิดสะท้อน และการสนองจากบุคคลรอบข้าง อัตมโนทัศน์เป็นการจัดระบบโครงสร้าง การคิดเรื่องของทัศนคติ ความเชื่อ และ

⁴³G.W. Stuart, and S.J. Sundeen, Principle and Practice of Psychiatric Nursing (Saint Louis : C.V. Mosby, 1983), 243.

⁴⁴Richard M. Lerner, and Hultsch David, Human Development : a Life Span Perspective, 1983, อ้างถึงใน สุจิตรา วิชัยดิษฐ, “การประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาอัตมโนทัศน์ของเยาวชนกระทำผิดในสถานฝึกอบรมเด็กและเยาวชน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543), 24.

⁴⁵Richard J. Sutherland and Bolus Roger, “Self-Concept : The Interplay of Theory and Methods,” Journal of Educational Psychology (1982), อ้างถึงใน สุจิตรา วิชัยดิษฐ, “การประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาอัตมโนทัศน์ของเยาวชนกระทำผิดในสถานฝึกอบรมเด็กและเยาวชน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543), 25.

ค่านิยม บุคคลแสดงออกตามการรับรู้⁴⁶ และจะกลายเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละคนไป⁴⁶ ฮัตตี้ (Hattie) ได้อธิบายเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ไว้ว่า เป็นการประเมินตัวของเราเอง ซึ่งแสดงออกในรูปของการคาดหวัง (expectation) การบรรยายเกี่ยวกับตนเองในด้านต่างๆ เกี่ยวกับคุณสมบัติของตนเอง ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้จากการคิดของคนอื่นเกี่ยวกับตัวเรา⁴⁷

พรณทิพย์ เกษะนันท์ ได้สรุปความหมายของสังกะปแห่งตนไว้ว่า สังกะปแห่งตน เป็นลักษณะที่ตนคิดว่าเป็นตัวเขาเองตลอดเวลาทุกสถานที่ แต่ “สังกะปแห่งตน” ไม่ใช่ “ตน” เพราะ “ตน” คือวิถีทางที่คนเป็นตัวของตัวเอง รวมทั้งความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองพร้อมทั้งร่างกาย บุคลิกภาพ สถิติปัญญา ความสามารถ นิสัยใจลดลงไปด้วย⁴⁸

โดยสรุป อัตมโนทัศน์คือ การรับรู้ ความเข้าใจตนเอง ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเองว่า ตนเองเป็นอย่างไร มองตนเองอย่างไร นักวิชาการบางท่าน เรียกว่า ตัวตนตามอัตภาพหรือตัวตนที่เป็นจริง รวมไปถึงการรับรู้ที่คนอื่นมองตนเองอย่างไรด้วย ซึ่งนักวิชาการบางท่านเรียกว่า ตัวตนตามปณิธานหรือตัวคนที่อยากจะเป็น ซึ่งทั้ง 2 สิ่งควรจะสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีความแตกต่างกันน้อยที่สุดซึ่งจะนำไปสู่การมีอัตมโนทัศน์หรือความเข้าใจตนเองมากนั่นเอง

⁴⁶ J.W. McDavid, *The Encyclopedia of Human Development and Education*, 1990, อ้างถึงใน สุจิตรา วิชัยดิษฐ, “การประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาอัตมโนทัศน์ของเยาวชนกระทำผิดในสถานฝึกอบรมเด็กและเยาวชน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543), 25.

⁴⁷ John Hattie, *Self-Concept*, 1992, อ้างถึงใน สุจิตรา วิชัยดิษฐ, “การประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาอัตมโนทัศน์ของเยาวชนกระทำผิดในสถานฝึกอบรมเด็กและเยาวชน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543), 25.

⁴⁸ พรณทิพย์ เกษะนันท์, “การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองของเด็กวัยรุ่น” *วารสารครูศาสตร์* 5 (สิงหาคม 2516) : 64-69.

ความหมายของอัตมโนทัศน์การทำงาน (Work Self - Concept)

เบอร์น (Burns) ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลเริ่มเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ซึ่งเป็นวัยของการทำงาน สภาพการทำงานเป็นมุมมองอีกด้านหนึ่งของบุคคลในการรับรู้หรือมองตนเองอย่างไร อัตมโนทัศน์การทำงาน จึงเป็นการรับรู้ การมองตนเองและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลตามที่ตนเข้าใจ (the cognized self concept) ต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งในด้านความสามารถ สัมพันธภาพ และบทบาทของตน รวมทั้งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน⁴⁹ ทั้งนี้แนวคิดของเฮอร์ลิค (Hurlock) มีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ตนเองในการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง และเพื่อน⁵⁰

รินสคอปฟ์ (Rindskopf) ได้ศึกษาอัตมโนทัศน์การทำงาน โดยได้สร้างและพัฒนามาตราวัดมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบของการรับรู้ตนเองต่อปัจจัยการทำงาน รินสคอปฟ์ (Rindskopf) ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 197 คน ได้แก่ นางพยาบาล 116 คน ครู 29 คน ผู้ช่วยนักวิจัย 27 คน และนักบริหาร 25 คน ผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวพบว่าอัตมโนทัศน์การทำงานประกอบด้วยด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสมรรถภาพในการทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านความท้าทายในงาน จากแผนภูมิที่ 3 แสดงให้เห็นถึงแนวคิดต่อมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงานของ รินสคอปฟ์ (Rindskopf)

⁴⁹R.B. Burns, The Self Concept in Theory, Measurement, Development, and Behavior (London; New York : Longman, 1979), 148-149.

⁵⁰E.B. Hurlock, Personality Development (New York : McGraw Hill Book Company, 1974), 126.



แผนภูมิที่ 3 อัตมโนทัศน์การทำงาน

ที่มา : Laurie Hopp Rindskopf, "Theoretical Development and Measurement of Work Self-Concept" (Proquest-Dissertaion Abstract, 1995), 30.

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เป็นการรับรู้และมองตนเองต่อสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับหัวหน้างานในด้านการให้คำปรึกษาความช่วยเหลือ ความใกล้ชิดสนิทสนมและความไว้วางใจ รวมถึงการแสดงออก การมีอัตมโนทัศน์ในด้านสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นกับหัวหน้างานจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งในทางบวกและทางลบ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการรับรู้และมองตนเองต่อสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงานในด้านการให้คำปรึกษาความช่วยเหลือ ความใกล้ชิดสนิทสนมและความไว้วางใจ รวมถึงการแสดงออก การมีอัตมโนทัศน์ในด้านสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นเพื่อนร่วมงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งในทางบวกและทางลบ

ด้านสมรรถภาพในการทำงาน เป็นการรับรู้ตนเองต่อสมรรถภาพหรือความสามารถในการทำงานของบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ ความถนัด ความชำนาญ และความคิด เมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำงานได้สำเร็จย่อมจะผลักดันให้บุคคลมีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาศักยภาพของตนและเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านการควบคุมงาน การควบคุมงานหรือความสามารถในการจัดการงานได้ด้วยตนเองเป็นลักษณะของบุคคลที่เชื่อว่าเขาสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือบริหารงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ด้วยตนเอง

ด้านการมีส่วนร่วมในงาน การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับงานและรู้สึกว่าการเป็นส่วนสำคัญของชีวิต และการได้มีส่วนร่วมในงานของตนอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ด้านความท้าทายในงาน ความเชื่อของบุคคลว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปกติประจำวัน และมีผลต่อความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน

องค์ประกอบของอัตมโนทัศน์

โรเจอร์ (Rogers) ได้แบ่งอัตมโนทัศน์ซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองในด้านต่างๆ ดังนี้

1.ด้านคุณค่าของตนเองกับความสัมฤทธิ์ผล (academic value) คือความรู้สึกต่อตนเองในด้านสติปัญญา นิัยการเรียนรู้ แรงจูงใจ แรงกดดันทางบ้าน การแข่งขันเกี่ยวกับความสามารถ การเลือกอาชีพ

2.ด้านการปรับตัวทางอารมณ์ (emotional adjustment) คือความรู้สึกต่อตนเองตามความกดดันทางอารมณ์ ความวิตกกังวล ความสุข ความเครียด ความเบื่อหน่าย

3.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) คือความรู้สึกต่อตนเองในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความสามารถในการคบเพื่อน⁵¹

ไวลีย์ (Wylie) ได้จำแนกลักษณะและองค์ประกอบของอัตมโนทัศน์ว่า ประกอบด้วย

1.อัตมโนทัศน์ที่เป็นจริง (actual self-concept) หมายถึง ทศนคติและความรู้สึกที่ “ตนเอง” คือใคร เป็นคนอย่างไร เป็นภาพสะท้อนของตนเอง เช่น ตนเองเป็นคนดี เป็นต้น อัตมโนทัศน์ตามความเป็นจริง มีแหล่งกำเนิด ดังนี้

1.1 “ตนเอง” ที่รับรู้ด้วยตนเอง (private self-concept) คือ การที่บุคคลรับรู้ที่ตนเองเป็นคนอย่างไร

⁵¹C.R. Rogers 1965, อ้างถึงใน ผ่องศรี อิมสอน, “การสร้างเสริมมโนภาพแห่งตนโดยการอ่านหนังสือของเด็กวัยรุ่นหญิง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2530), 7.

1.2 “ตนเอง” ที่รับรู้จากสังคม (social self-concept) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง จากทัศนคติหรือความคิดเห็นที่คนอื่นในสังคมรับรู้ว่าเป็นคนอย่างไร

2. อัตมโนทัศน์ในอุดมคติ (ideal self-concept) คือ “ตนเอง” ที่บุคคลอยากจะเป็น เช่น อยากเป็นคนที่สวยงามที่สุด อยากเรียนเก่ง เป็นต้น อัตมโนทัศน์ในอุดมคติแบ่งได้เป็น

2.1 “ตนเอง” ตามอุดมคติของตนเอง (own ideal self-concept) คือ ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ที่ต้องการให้ตนเป็นเช่นไร

2.2 “ตนเอง” ในอุดมคติของสังคม (concept of other's ideal for one) คือ การที่บุคคลรับรู้ว่ามีคนอื่นในสังคมต้องการให้ตนเป็นคนอย่างไร⁵²

ฟิตส์ (Fitts) ได้กล่าวถึงลักษณะของอัตมโนทัศน์ โดยพิจารณาจากด้านใหญ่ๆ 2 ด้าน คือ

1. การพิจารณาโดยใช้ตนเองเป็นเกณฑ์

1.1 อัตมโนทัศน์ด้านความเป็นเอกลักษณ์ (identity) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับตนเองว่า เป็นคนอย่างไร (What he is) เป็นการพิจารณาอัตมโนทัศน์ด้านเกี่ยวกับคำถามที่ว่า “ฉันเป็นอะไร” (What I am)

1.2 อัตมโนทัศน์ด้านความพึงพอใจในตนเอง (self-satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการยอมรับตนเอง (How he accepts himself) เป็นการพิจารณาอัตมโนทัศน์ด้านที่เกี่ยวกับคำถามที่ถามว่า “ฉันมีความรู้สึกเกี่ยวกับตัวฉันอย่างไร” (How I feel about myself)

1.3 อัตมโนทัศน์พฤติกรรม (behavior) หมายถึง การรับรู้และความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับคำถามที่ถามว่า “ฉันประพฤติอย่างไร” (What I do or the way act)

อัตมโนทัศน์ทั้ง 3 ด้าน แสดงถึง ความคิดเห็น การยอมรับและการประเมินตนเองโดยพิจารณาตนเองเป็นเกณฑ์

2. พิจารณาโดยใช้คนอื่นเป็นเกณฑ์ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 อัตมโนทัศน์ด้านร่างกาย (physical self) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อตนเอง เกี่ยวกับรูปร่าง ลักษณะของร่างกาย เพศ สุขภาพ ความสามารถและทักษะ

2.2 อัตมโนทัศน์ด้านศีลธรรมจรรยา (moral-ethical self) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อตนเอง เกี่ยวกับคุณค่าทางศีลธรรม ความสัมพันธ์ที่มีต่อศาสนา ความรู้สึกเกี่ยวกับการเป็นคนดีหรือคนเลว และความพึงพอใจในศาสนาของตน

⁵²R.C. Wylie, Handbook and Personality Theories and Research (Chicago : Rank Mc Nally Company, 1968), 741.

2.3 อัตมโนทัศน์ด้านส่วนตัว (personal self) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของตนเอง ความรู้สึกมั่นใจในตนเอง และประเมินบุคลิกภาพของตนเองโดยไม่รวมลักษณะทางด้านร่างกาย และความสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.4 อัตมโนทัศน์ด้านครอบครัว (family self) หมายถึง ความรู้สึกในคุณค่าและความพอใจ ในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกคนหนึ่งของครอบครัว เป็นการแสดงถึงการรับรู้ตนเองว่าใกล้ชิดหรือห่างเหินจากครอบครัว

2.5 อัตมโนทัศน์ด้านสังคม (social self) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อตนเอง เกี่ยวกับความมั่นใจ และความเชื่อมั่นในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น

อัตมโนทัศน์ทั้ง 5 ด้าน แสดงถึง การยอมรับ และประเมินตนเองจากบุคคลอื่นในสังคม โดยพิจารณาจากสิ่งอื่นเป็นเกณฑ์

นอกจากนี้ ฟิตส์ ได้รวมอัตมโนทัศน์ด้านการวิพากษ์ตนเอง (self criticism) มาเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของอัตมโนทัศน์ ซึ่งเป็นอัตมโนทัศน์ด้านที่หมายถึง ความกล้าที่จะยอมรับความจริงเกี่ยวกับตนเอง ทั้งในด้านดีและไม่ดี⁵³

ชาเวลสัน ฮับเนอร์ และสแตนตัน (Shavelson, Hubner and Standton) ได้แบ่งอัตมโนทัศน์ออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.อัตมโนทัศน์ทางวิชาการ (academic self-concept) แบ่งออกเป็นวิชาต่างๆ แล้วแบ่งออกเป็นเรื่องเฉพาะในแต่ละวิชานั้นๆ องค์ประกอบย่อยที่สุด คือ พฤติกรรม ในสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำการประเมินผลออกมา

2.อัตมโนทัศน์นอกเหนือจากวิชาการ (non-academic self-concept) แบ่งเป็นอัตมโนทัศน์ทางสังคม อารมณ์ และทางร่างกาย แล้วแบ่งออกไปอีกเช่นเดียวกับอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ⁵⁴

⁵³William H. Fitts, Manual For the Tennessee Self Concept Scale, 1965, อ้างถึงใน จัตรนภา เอี่ยมกำแพง, “การเปรียบเทียบผลของกิจกรรมกลุ่มกับการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มที่มีต่ออัตมโนทัศน์ด้านสังคมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดศรีสุทธาราม จังหวัดพิษณุโลก (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544), 28.

⁵⁴R.J. Shavelson, Hubner J.J., and Standton G., “ Self-Concept : Validation of Construct Interpretations,” Review of Education Research 46 (1976) : 413.

ไดรเวอร์ (Driever) แบ่งองค์ประกอบของอัตมโนทัศน์ไว้ดังนี้

1. อัตมโนทัศน์ทางร่างกาย หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับร่างกายของตนเอง ทั้งทางด้านความรู้สึก รูปร่างลักษณะ ความเคลื่อนไหวที่สามารถแสดงออกได้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 ความสามารถในการทำหน้าที่ของร่างกาย

1.2 ความสามารถในการควบคุมการกระทำของร่างกายให้เหมาะสมกับเวลา สถานที่

2. อัตมโนทัศน์ส่วนตัว หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับคุณค่า ความรู้สึกมั่นใจ และการประเมินค่าของบุคลิกภาพของตนเอง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านศีลธรรมจรรยา (the moral-ethical self) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความถูกต้อง หรือความผิด ความสัมพันธ์กับศาสนา ความดีหรือความเลวของตน ที่เกิดจากการประพฤติที่ฝ่าฝืนค่านิยมทางศีลธรรมจรรยาที่ตนเองยอมรับนับถืออยู่

2.2 ด้านความสม่ำเสมอในตนเอง (self-consistency) เป็นความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเป็นตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความสมดุลอยู่ตลอดเวลา ถ้ามีความรู้สึกไม่สมดุลก็จะทำให้เกิดความวิตกกังวล

2.3 ด้านอุดมการณ์หรือความคาดหวัง (self-ideal / self expectancy) เป็นทัศนคติเกี่ยวกับตนเองตามที่บุคคลนั้นปรารถนาจะเป็นหรือคาดหวังเอาไว้ แล้วพยายามเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นไปตามอย่างที่คาดหวัง ถ้าทำไม่ได้จะเกิดความรู้สึกท้อถอยในคุณค่าความสามารถในตน

2.4 ด้านการยอมรับในคุณค่าของตน (self-esteem) เป็นความรู้สึกนึกคิดหลายๆ ด้าน ซึ่งเกี่ยวกับคุณค่าของตนเองและความสัมพันธ์กับอัตมโนทัศน์อื่นๆ ทั้งทางด้านร่างกายและส่วนตัว การสูญเสีย ความวิตกกังวล ความรู้สึกนึกคิดและความไม่สมหวัง⁵⁵

เบอร์น (Burns) ได้สรุปอัตมโนทัศน์ตามแหล่งที่เกิด ดังนี้

1. ตนเองตามการรับรู้ของตนเอง (the cognized self-concept) คือ การที่บุคคลรับรู้ความสามารถ สถานภาพ และบทบาทของตนตามที่ บุคคลคิดว่าตนเองเป็นเช่นนั้น

2. ตนเองตามการรับรู้ของสังคม (the other self or social self) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดว่า คนอื่นมองตนและประเมินตนอย่างไร

⁵⁵Driever., อ้างถึงใน กนกอร กิติ และคณะ, “การเปรียบเทียบอัตมโนทัศน์ของเยาวชนชายในศูนย์ฝึกและอบรมเยาวชนชายรุ่นใหญ่ (บ้านกรุงนา)” (รายงานการวิจัย สาขาวิชาจิตวิทยา พัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549), 11.

3. ตนในอุดมคติ (the ideal self) คือ ลักษณะของตนเองที่บุคคลหวังจะเป็นหรืออยากจะเป็น⁵⁶

โลเวลล์ (Lovell) แบ่งองค์ประกอบของอัตมโนทัศน์เป็น 3 ส่วนคือ

ภาพลักษณ์แห่งตน (self image) เป็นลักษณะของบุคคลที่ปรากฏออกมาในช่วงแรกของชีวิต บุคคลจะได้ภาพลักษณ์จากบุคคลอื่น โดยจากพ่อแม่ บุคคลในครอบครัวและเพื่อน ๆ ตามลำดับ ซึ่งจะรับภาพลักษณ์ที่ปรากฏออกมาให้เห็นจริง

ตนในอุดมคติ (ideal self) เป็นภาพที่บุคคลต้องการจะเป็นตนในอุดมคติที่จุดเริ่มต้นจากการที่บุคคลอื่นๆ เป็นแบบอย่าง และจะสร้างแบบอย่างของตนขึ้นมา (made self) ในเด็กเล็กจะมีแบบอย่างของตนเอง โดยเริ่มจากพ่อแม่ หรือคนใกล้ชิดเคียง เด็กวัยรุ่นจะมีแบบอย่างที่ได้มาจากนักกีฬาเด่นๆ ส่วนวัยรุ่นใหญ่บางอย่างจะเป็นไปตามจินตนาการของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ

คุณค่าในตนเอง (self esteem) เป็นความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ตนในอุดมคติจะเป็นส่วนที่สำคัญในการตัดสินคุณค่าในตนเอง บุคคลที่มีคุณค่าในตนเองต่ำจะเป็นคนที่มีความวิตกกังวลสูง รู้สึกไม่ปลอดภัยและสุขภาพจิตไม่ดี⁵⁷

นอกจากที่กล่าวมาแล้วยังได้รวมเอาอัตมโนทัศน์ด้านการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง (self criticism) มาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของอัตมโนทัศน์ ซึ่งอัตมโนภาพด้านที่หมายถึง ความกล้าที่จะยอมรับความจริงเกี่ยวกับตนเองทั้งในด้านดีและไม่ดี ซึ่งจะสามารถชี้ให้เห็นการประเมินตนเองของบุคคลมากยิ่งขึ้น บุคคลที่ปฏิเสธอัตมโนทัศน์ในด้านนี้ทั้งหมดมักจะเป็นผู้ที่ปกป้องตัวเอง ในขณะที่ผู้ตอบได้คะแนนสูงจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี เปิดเผย และผู้ที่ตอบในระดับที่ได้คะแนนสูงมากกว่าตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 99 จะเป็นข้อบ่งชี้ว่าอาจมีความบกพร่องทางจิต การส่งเสริมอัตมโนทัศน์ในด้านนี้จะช่วยให้บุคคลกล้าเปิดเผยตนเองและประเมินตนเองได้อย่างชัดเจน เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาอัตมโนทัศน์ให้ดีขึ้น มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ฟิตส์ (Fitts) ได้นำมาสร้างเป็นแบบวัดอัตมโนทัศน์เทนเนสซี (tennessee self concept scale) ซึ่งเป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นโดยที่แนวคิดพื้นฐานทฤษฎีทางจิตวิทยา โดยให้บุคคลประเมินอัตมโนทัศน์ของตนเอง⁵⁸

⁵⁶R.B. Burns, The Self Concept in Theory, Measurement, Development, and Behaviour (London ; New York : Longman, 1979), 2-5.

⁵⁷R.B. Lovell, Adult Learning (New York : Redwood Born, 1980), 115-118.

⁵⁸กนกอร กิติ และคณะ, “การเปรียบเทียบอัตมโนทัศน์ของเยาวชนชายในศูนย์ฝึกและอบรมเยาวชนชายรุ่นใหญ่ (บ้านกรุณา)” (รายงานการวิจัย สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549), 21.

แคลฮูน (Calhoun) ยังได้อธิบายไว้ว่า บุคคลจะสร้างอัตมโนทัศน์ใน 2 ลักษณะ คือ

1. อัตมโนทัศน์ในทางบวก (positive self-concept) เป็นลักษณะบุคคลพึงพอใจและยอมรับสภาพที่ตนเป็นจริง ไม่ชื่นชมกับตนเองเกินไป นั่นคือ บุคคลรู้จักตนดีว่าเป็นอย่างไร บุคคลกลุ่มนี้มีความคงที่ในอัตมโนทัศน์ที่มีต่อตน แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเขามีข้อมูลใหม่ๆ พวกเขาสามารถยอมรับความแตกต่างกันอย่างมากมายของอัตมโนทัศน์ได้เพราะการเปิดใจกว้างที่จะรับข้อมูลแล้วประมวลสิ่งเหล่านั้นด้วยปัญญาและประสบการณ์ บุคคลเหล่านี้จะมีความอดทนและตอบสนองต่อผู้อื่นด้วยความรัก ความเข้าใจ เคารพในสิทธิของผู้อื่นมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและมีความพึงพอใจชีวิต

2. อัตมโนทัศน์เชิงลบ (negative self-concept) บุคคลที่มีอัตมโนทัศน์ในทางลบจะรับรู้ตนเองไม่ชัดเจน สามารถแบ่งอัตมโนทัศน์ในทางลบเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 บุคคลกลุ่มนี้จะขาดความมั่นคง ไม่สามารถเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ว่าจะอะไรเป็นจุดยืนของตน ทำให้บุคคลรู้สึกสับสนต่อตนเองและวิถีทางการดำเนินชีวิต

2.2 บุคคลจะมีลักษณะตรงกันข้ามกับ 2.1 กล่าวคือ จะมีลักษณะไม่ยืดหยุ่น (rigid) เป็นลักษณะที่บุคคลสร้างภาพของตนขึ้นมาและยึดไว้เป็นสิ่งตายตัวไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยบุคคลคิดว่าสิ่งนั้นคือสิ่งที่ดี และถูกต้องแล้ว ทำให้เขาประสบปัญหาในการดำเนินชีวิตเนื่องจากความไม่ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์นั่นเอง⁵⁹

ซูซีย์ สมิททิกอร์ ได้กล่าวถึงอัตมโนทัศน์ของบุคคลโดยแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ

1. อัตมโนทัศน์ที่ดี (positive self-concept) บุคคลที่มีอัตมโนทัศน์ที่ดีจะมีความรู้สึกต่อตนเองในทางที่ดี เช่น คิดว่าตนมีความสามารถ ฉลาด ขยันขันแข็ง และการมีอัตมโนทัศน์ที่ดีนี้เองทำให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมที่ดีสอดคล้องไปกับอัตมโนทัศน์ของเขา ซึ่งจะส่งผลต่อบุคลิกภาพอีกด้วย

2. อัตมโนทัศน์ที่ไม่ดี (negative self-concept) บุคคลที่มีอัตมโนทัศน์ที่ไม่ดี ก็จะมีความรู้สึกนึกคิดต่อตนเองในทางร้าย เช่น คิดว่าตนเองเป็นคนไม่มีคุณค่า โง่ ขี้เกียจ เป็นต้น ความรู้สึกที่ว่าตนเองขาดความสามารถ มีลักษณะด้อย ไร้คุณค่า หรือความรู้สึกไม่ดีอื่นๆ อันเกิดจากประสบการณ์บางอย่าง อาจทำให้บุคคลหลงผิดว่า ตนเอง “ไม่มีอะไรดีสักอย่าง” เมื่อเป็น

⁵⁹ Jame F. Calhoun, and Acocella, Joan Ross., Psychology of Adjustment and Human Relationship, 1990, อ้างถึงใน กนกอร กิติ และคณะ, “การเปรียบเทียบอัตมโนทัศน์ของเยาวชนชายในศูนย์ฝึกและอบรมเยาวชนชายรุ่นใหญ่ (บ้านกรุณา)” (รายงานการวิจัยสาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549), 12.

เช่นนั้น ก็จะเป็นสิ่งชักนำไปสู่พฤติกรรมต่อต้านสังคม (antisocial behavior) กลายเป็นอันธพาล หรือโจรผู้ร้ายในที่สุด หรืออาจทำให้เป็นบุคคลแยกตัวหนีออกไปจากสังคมเลยก็ได้⁶⁰

ความสำคัญของอัตมโนทัศน์การทำงาน

อัตมโนทัศน์นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของบุคลิกภาพ บุคคลที่มีอัตมโนทัศน์ต่างกัน จะมีพฤติกรรมแตกต่างกัน โรเจอร์ส (Rogers) กล่าวว่า การเข้าใจพฤติกรรมนั้นจะต้องศึกษา ความคิดภายในบุคคลให้มากที่สุด พฤติกรรมของคนเป็นผลจากความสำนึกคิดและเจตคติ ต่อตนเอง⁶¹ ซึ่งแมคแคนเลส (Mc candles) กล่าวว่า คนที่มีอัตมโนทัศน์ที่ดีจะมีลักษณะอุปนิสัย ที่พึงประสงค์มีความกังวลต่ำและสามารถปรับตัวได้ดี มีความอยากรู้อยากเห็น เป็นคนเด่น มีความสัมพันธ์ในกลุ่มดี จะมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองมากกว่าบุคคล ซึ่งมีอัตมโนทัศน์ไม่ดีและ ใช้กลวิธีป้องกันตนเองน้อยมาก⁶² ดังนั้นเห็นได้ว่าอัตมโนทัศน์เป็นความคิดเห็นความรู้สึกหรือ ความเข้าใจที่บุคคลมีต่อตนเองและส่งผลถึงพฤติกรรมของบุคคลด้วย หากบุคคลมีอัตมโนทัศน์ ในเชิงบวกสอดคล้องกับความเป็นจริงบุคคลก็มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับ สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมของตน หากบุคคลมีอัตมโนทัศน์ในเชิงลบก็มีแนวโน้มที่จะมี พฤติกรรมไปในทางที่ไม่ดีหรือไม่เหมาะสม การพัฒนาอัตมโนทัศน์ของบุคคลจึงมีความสำคัญยิ่ง ไวลี่ (Wylie) ได้สรุปผลการวิจัยในช่วงปี 1940-1950 ว่าการมีอัตมโนทัศน์สูงจะมีความสัมพันธ์ และมีผลต่อการปรับตัว การยอมรับผู้อื่น การเรียนรู้และระดับความมุ่งหมาย สรุปได้ว่าอัตมโนทัศน์ มีความสำคัญต่อบุคลิกภาพส่งผลถึงการกระทำพฤติกรรมออกมาในสังคมทั้งในทางบวกและ ทางลบ⁶³

เมื่ออยู่ในสถานที่ทำงาน บุคคลแต่ละคนจะมีการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ สุชา จันทรเฒ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลได้แก่ ความเชื่อ

⁶⁰ชูชัย สมितिไกร, “การจัดการกลุ่มเพื่อพัฒนาอัตมโนทัศน์ในเยาวชน,” วารสารแนะแนว 21, 108 (ธันวาคม 2529-มกราคม 2530) : 65-74.

⁶¹Carl R. Rogers, Client-Centered Therapy (Boston : Houghton Mifflin Company, 1951), 494.

⁶²B.R. McCandless, Children and Adolescents Behavior and Development (New York : Holt Company, 1967), 291.

⁶³R.C. Wylie, The Self Concept (Nebraska : Lincoln, 1961), 118.

หมายถึง การที่บุคคลยอมรับข้อเท็จจริงต่างๆ ที่อาจจะถูกต้องหรือไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง ค่านิยม เป็นเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติอย่างกว้างๆ ของบุคคลว่าจะอะไรที่เป็นจุดมุ่งหมายของชีวิต สิ่งใดที่ควรประพฤติปฏิบัติหรือไม่ควรประพฤติปฏิบัติ⁶⁴ อัลพอร์ท (Allport) บุคลิกภาพ หมายถึง ระบบต่างๆ ทางร่างกายซึ่งเป็นตัวกำหนดลักษณะเฉพาะของบุคคลในการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม สิ่งที่มากระตุ้น⁶⁵ ธีระพร อุวรรณโน พฤติกรรม จะเป็นอะไรก็ได้ เช่น ความสวย ความหิว อาหาร หนังสือ คำชม เสี่ยงปิ่น เป็นต้น ทศนคติ เป็นแนวความคิดของบุคคลที่จะทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อวัตถุสิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจะมีทั้งความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย⁶⁶ พรณราย ทรัพย์ะประภา สถานการณ์ เป็นสภาพแวดล้อมหรือเงื่อนไขของเหตุการณ์ที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ ลักษณะการทำงานและสถานที่ทำงาน⁶⁷ ดังนั้นอัตมโนทัศน์การทำงาน จึงเป็นความเชื่อหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเองในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล การที่บุคคลมี อัตมโนทัศน์การทำงานระดับสูง หมายถึง บุคคลจะมีการรับรู้หรือมองตนเองต่อปัจจัยในการทำงานทางบวกหรือมองตนเองในทางที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมในทางที่ดีด้วย เช่น การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ย่อมจะส่งผลให้ บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน ยอมรับต่อปัญหาที่จะเกิดขึ้น เป็นต้น ในทางกลับกัน หากบุคคลมีอัตมโนทัศน์การทำงานระดับต่ำ หมายถึง บุคคลจะมีการรับรู้หรือมองตนเองต่อ ปัจจัยในการทำงานทางลบหรือมองตนเองในทางที่ไม่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดี ได้ เช่น การรับรู้ว่าคุณทำงานไม่ใช้ส่วนสำคัญของชีวิต อาจจะทำให้บุคคลขาดความผูกพันในงาน ขาดความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาศักยภาพของตน เป็นต้น

⁶⁴ สุชา จันทรเฒ , จิตวิทยาทั่วไป (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2531), 248-249.

⁶⁵ G.W. Allport, Personality: A psychological interpretation (New York : Henry Holt, 1937), 38.

⁶⁶ ธีระพร อุวรรณโน, เจตคติ : การศึกษาตามแนวทฤษฎีหลัก (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535), 1.

⁶⁷ พรณราย ทรัพย์ะประภา, จิตวิทยาอุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ : โอเอส พรินติ้ง เฮ้า, 2529), 26.

พัฒนาการของอัตมโนทัศน์

สเตรง (Strang) กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงอัตมโนทัศน์ สรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงอัตมโนทัศน์ของแต่ละคน จะเกิดขึ้นตอนใดของชีวิตก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงระยะที่บุคคลเริ่มต้นมีการพัฒนาขึ้น⁶⁸

พรพนี ชูทัย เจนจิต ได้กล่าวถึงการพัฒนาอัตมโนทัศน์ โดยแบ่งเป็นช่วงวัยต่างๆ ดังนี้

วัยทารก วัยนี้เป็นวัยที่เด็กเห็นว่าตนเองเป็นผู้ที่สำคัญที่สุดทำทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตนเอง ดังนั้นการปฏิบัติจากผู้ใหญ่ที่เด็กได้รับในช่วงนี้เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคลิกภาพต่อไป โดยเฉพาะพ่อแม่เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอัตมโนทัศน์ของเด็ก ถ้าประสบการณ์ในช่วงแรกของชีวิตกับบุคคลซึ่งเป็นคนสำคัญของเด็กเป็นไปด้วยดี เด็กได้รับการยอมรับ เด็กจะเริ่มพัฒนาความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในฐานะที่เป็น “บุคคล” การที่เด็กจะพัฒนาเกี่ยวกับความสามารถในการที่จะรักผู้อื่นได้ขึ้นอยู่กับความรักและความเอื้ออาทรที่เด็กได้รับ เด็กจะพัฒนาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองเมื่อรู้ตัวว่าเป็นที่ต้องการ เป็นที่ชอบพอมีคุณค่า หรือการที่คนอื่น ๆ เห็นว่า เขาเป็นเด็กดี การที่เด็กแต่ละคนจะรู้ว่าตนเองดีหรือไม่ดีนั้น บุคคลรอบข้างเป็นผู้ที่อิทธิพลอย่างยิ่ง เด็กจะแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของบุคคลที่มีความสำคัญต่อชีวิตของเด็ก และจะแทรกซึมเข้าสู่อัตมโนทัศน์ของเด็ก ดังนั้นในช่วงขวบปีแรกจึงเป็นช่วงที่สำคัญที่เด็กจะเริ่มพัฒนาอัตมโนทัศน์ว่าจะไปในทางบวกหรือทางลบ

วัยก่อนเข้าโรงเรียน วัยนี้เป็นวัยเด็กเริ่มเข้าอนุบาล อายุประมาณ 3-5 ปี อิริคสัน (Erikson) กล่าวว่า เป็นวัยที่กลัมน้ำเนื้อต่างๆ กำลังพัฒนา ดังนั้นในช่วงวัยนี้ ถ้าเด็กได้รับการกระตุ้นให้กำลังใจให้ได้ทำสิ่งต่างๆ ตามความสามารถ ผู้ใหญ่ไม่ควรยัดยัดเมื่อเด็กซักถาม ก็จะช่วยให้เด็กเริ่มพัฒนาอัตมโนทัศน์

วัยเด็ก เมื่อเด็กเริ่มเข้าโรงเรียน กลุ่มเพื่อนจะเริ่มมีความสำคัญกับเด็กพอๆ กับที่ครูมีความสำคัญ ในวัยเด็กได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนทำให้เด็กได้เรียนรู้หลายๆ สิ่งเกี่ยวกับตัวเอง เช่น ตนเองเหนือกว่าผู้อื่นในเรื่องใดบ้าง หรือคนอื่น ๆ เหนือกว่าตนในเรื่องใดบ้าง เพื่อน ๆ มีปฏิกริยาอย่างไรกับตน การแสดงพฤติกรรมของตนเหมาะสมกับบทบาททางสังคมแล้วหรือไม่ เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาอัตมโนทัศน์ต่อไป อิริคสัน (Erikson) ชี้ให้เห็นว่า วัยนี้เป็นวัยที่เด็กเริ่มได้รับประสบการณ์จากนอกบ้านเป็นครั้งแรก เมื่อเด็กได้ร่วมเรียนกับเพื่อนๆ

⁶⁸Ruth. Strang, Groups Work in Education (New York : Harper and Bothers Publishers, 1958), 78.

เด็กจะมีความรู้สึกว่าการให้ตนเป็นที่ยอมรับ โดยการทำงานหรือทำสิ่งใดก็ตามให้สำเร็จ ซึ่งการที่เด็กจะมีความรู้สึกว่าการให้ตนเองเป็นที่ยอมรับ โดยการทำงานหรือทำสิ่งใดก็ตามให้สำเร็จ ซึ่งการที่เด็กประสบผลสำเร็จในการเรียนจะก่อให้เกิดความมานะพากเพียรพยายาม ซึ่งในความหมายนี้จะรวมถึงการที่เด็กสามารถทำงานกับผู้อื่นได้ ส่วนเด็กที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการเรียนจะไม่มี ความเชื่อมั่นในตนเองไม่สามารถร่วมทำงานกับผู้อื่น เด็กจะไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อน ซึ่งจะทำให้พัฒนาความรู้สึกที่ช่วยตนเองไม่ได้ เกิดความรู้สึกต่ำต้อย

วัยรุ่น วัยนี้เป็นวัยที่เด็กควรจะหาเอกลักษณ์ให้ตัวเอง ดังที่ อิริคสัน (Erikson) กล่าวว่า “งานของวัยรุ่น” คือการพยายามหาเอกลักษณ์ของตนให้ได้ จากการที่เด็กสำรวจตรวจสอบตนเอง ทั้ง ภายในและภายนอก เพื่อค้นหาเอกลักษณ์ของตนเอง จะมีการสำรวจทั้งความคิด ความรู้สึก ตลอดจน ค้นพบคุณสมบัติต่างๆ ในตนเอง เด็กที่หาเอกลักษณ์ของตนเองได้จะรู้สึกว่าตนเองคือใคร ต้องการอะไร มีความเชื่อหรือมีทัศนคติอย่างไร ตลอดจนเป้าหมายอะไรในอนาคต ซึ่งถ้าเด็กค้นพบก็จะสามารถแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างถูกต้อง แต่ถ้าเด็กหาตนเองไม่พบไม่ทราบว่าตนเองมีเอกลักษณ์เช่นใด เด็กก็จะไม่รู้ว่าตนเองคือใคร ต้องการอะไร ไม่สามารถแสดงบทบาทได้ถูกต้อง จะรับบทบาทของคนอื่นๆ ในสังคมมาเป็นของตน ซึ่งไม่สอดคล้องเหมาะสมกับตนเอง ทำให้เกิดความสับสนซึ่งเป็นอันตรายอย่างยิ่งสำหรับวัยนี้ การที่เกิดความสับสนเพราะมีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอย่างรวดเร็ว ทั้งขนาด รูปร่าง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางเพศ สภาพของร่างกายที่กำลังเจริญเติบโตประกอบกับสังคมที่ซับซ้อน เต็มไปด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่เอื้อที่จะช่วยให้เด็กพัฒนาความรู้สึกว่าเป็นผู้มีความสามารถ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ก่อให้เกิดความสับสนมึนงงที่จะหาความหมายให้กับชีวิต

นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์อันเนื่องจากสภาพร่างกายก็มีผลต่อ อัตมโนทัศน์ เด็กจะมีอาการป่วยได้ง่ายเพราะปรับตัวไม่ได้ อาจจะมีอาการทางประสาทพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ จะนำไปสู่การระบายออกทางอารมณ์ในลักษณะรุนแรง วุ่นวาย รุนแรงซึ่งเกิดขึ้นบ่อยๆ แต่ถ้าพื้นฐานพัฒนาการทางบุคลิกภาพมีมาค่อนข้างดี เด็กก็จะสามารถพัฒนาการยอมรับนับถือตนเองได้ ซึ่งหมายถึง การที่ประสบความสำเร็จในกิจกรรมต่างๆ อิริคสัน (Erikson) กล่าวว่า สิ่งสำคัญสำหรับวัยรุ่นคือการที่ได้ทำตามอย่างผู้ใหญ่ที่เป็นตัวแบบที่ดี จะช่วยให้เขาหาเป้าหมายในชีวิตได้ ดังนั้นถ้าบุคคลได้รับการยอมรับ ได้รับความเห็นชอบ ในสิ่งที่เขามียู่จะช่วยให้เด็กพัฒนา อัตมโนทัศน์ในทางบวกแต่ถ้าบุคคลอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อชีวิตของเขา เช่น พ่อ แม่ เพื่อนสนิท หรือครูหัวเราะเยาะหยันไม่ให้การยอมรับ ทั้งในเรื่องพฤติกรรม หรือลักษณะทางร่างกายจะทำให้เด็กขาดความมั่นใจเด็กจะประเมินตนเองดังเช่นที่ผู้อื่นประเมิน

ดังนั้น ช่วงของวัยรุ่น จึงเป็นช่วงที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของอัตมโนทัศน์ไม่ว่าทางบวกหรือทางลบอย่างเด่นชัด การที่ได้รู้สึกเกี่ยวกับตนเองว่าอย่างไร จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมในลักษณะต่างๆ กัน เช่น เด็ก ที่เข้าโรงเรียนด้วยความคาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จมีความสุข มักจะเป็นผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ ถ้าความคาดหวังของเขาสอดคล้องกับอัตมโนทัศน์จะช่วยให้เขาเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในชั้นเรียนทั้งด้านการเรียนและด้านสังคมในทางตรงกันข้ามเด็กที่มีอัตมโนทัศน์ในทางลบ มักจะมองตนเองว่าเป็นผู้ไม่มีความสามารถจึงไม่มีใครกระตือรือร้นที่จะรับอาสาทำสิ่งต่างๆ ไม่ใคร่รับผิดชอบ ซึ่งจะนำไปสู่ความล้มเหลวและความผิดหวังต่างๆ ในชีวิต อาจกล่าวได้ว่า ช่วงวัยรุ่นเป็นช่วงเวลาที่สำคัญของการพัฒนาอัตมโนทัศน์ แต่การเปลี่ยนแปลงมิได้ตลอดชีวิต⁶⁹

ฮาร์ด (Hart) ได้กล่าวว่า พัฒนาการของอัตมโนทัศน์ จะเริ่มต้นจากการรับรู้เกี่ยวกับ “ตน” (self) ว่าเป็นส่วนที่แยกต่างหากจากสิ่งอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับแดมอน และฮาร์ด (Damon and Hart) ได้กล่าวไว้ว่า ความเข้าใจพัฒนาการเกี่ยวกับ “ตน” จะเป็นพื้นฐานสำคัญของความเข้าใจพัฒนาการของอัตมโนทัศน์ เขาได้แยกความแตกต่างของ “ตน” ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

ตัวเขาในฐานะผู้กระทำหรือผู้คิด (สรรพนามที่ใช้แทนตัวเองก็คือ “I”)

ตัวเขาในฐานะผู้ถูกกระทำหรือถูกคิดถึง หรือ ถูกสร้างภาพขึ้นมา (สรรพนามที่ใช้แทนตัวเองก็คือ “Me”)⁷⁰

จากที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดจะเห็นถึงพัฒนาการของอัตมโนทัศน์ ซึ่งจะเริ่มต้นจากการเรียนรู้เกี่ยวกับตนได้เริ่มตั้งแต่วัยเด็ก พัฒนาต่อมาเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงวัยรุ่นที่ถือว่าเป็นช่วงที่สำคัญที่เด็กจะหาเอกลักษณ์ของตนเอง ได้หรือไม่ ถ้าหาได้ รู้ว่าตนเองคือใคร มีความสามารถ และความต้องการของตน ก็จะพัฒนาต่อไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีปัญหาในการปรับตัว ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต ในช่วงของพัฒนาการดังกล่าวอัตมโนทัศน์จะได้รับอิทธิพลทั้งจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม โดยจะพัฒนาตามวุฒิภาวะความสามารถและประสบการณ์ที่บุคคลนั้น ได้รับทุกขั้นตอน ของประสบการณ์ชีวิต

⁶⁹ พรณี ชูทัย เจนจิต, “อัตมโนทัศน์,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการแนะแนว หน่วยที่ 1-8 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533), 197.

⁷⁰ Hart 1983, อ้างถึงใน ประสาท อิศรปริดา, สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา (มหาสารคาม : นำอักษรการพิมพ์, 2538), 90.

ทฤษฎีอัตมโนทัศน์

การศึกษาค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอัตมโนทัศน์นั้น ได้มีการศึกษาค้นคว้าไว้มาก ใน การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด หรือทฤษฎีเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ และนำเสนอเป็น 2 กลุ่ม คือ แนวคิดของนักจิตวิทยา และแนวคิดของนักสังคมวิทยา ดังนี้

แนวความคิดของนักจิตวิทยา

1. ทฤษฎีของวิลเลียม เจมส์ (William James)

วิลเลียม เจมส์ (William James) เป็นนักจิตวิทยาคนแรกที่เป็นผู้ทำให้คำว่า อัตตา (self) มีความหมายกระจ่าง คือกล่าวถึง อัตมโนทัศน์ โดยใช้คำว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง หรือ การยอมรับตนเอง ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมว่าเป็นไปเพื่อให้ได้การยอมรับนับถือใน ตนเอง (self-esteem) โดยได้อธิบายคำว่า อัตตา (self) ว่าประกอบด้วยฉัน (I) และตัวฉัน (me) ซึ่งฉันนั้นจะหมายถึง อัตตา ซึ่งเป็นผู้แสดง (self-as-subject) หรือ ผู้รู้ (knower) และคำว่าตัวฉัน (me) จะหมายถึง อัตตา ซึ่งเป็นผู้ถูกกระทำ (self-as-object) หรือผู้ถูกรู้ (known) วิลเลียม เจมส์ มองอัตตาในลักษณะที่สองคือ ในลักษณะผู้ถูกกระทำ เพราะวิลเลียม เจมส์ เห็นว่าใช้อธิบาย พฤติกรรมได้กว้างขวางกว่า ได้สร้าง “กฎของเจมส์” (James' Law 1890) ซึ่งอธิบายว่า การแสดง พฤติกรรมของคนจะเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับแต่ละคนมองตนเองว่าเป็นเช่นไร คนจะเป็นผู้ ประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนเอง จากการที่ได้รับหรือไม่ได้รับความเห็นชอบจาก ผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่งคนเราจะรู้สึกว่ามีคุณค่าหรือมีความสามารถหรือไม่ จากทำที่ที่ผู้อื่นให้ การยอมรับหรือไม่ให้การยอมรับ ดังนั้น วิลเลียม เจมส์ กล่าวถึงอัตมโนทัศน์ว่า ตนจะมองตนใน ฐานะผู้แสดงและผู้ถูกกระทำ การแสดงพฤติกรรมจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับว่าแต่ละคนจะมอง ตนเองเป็นอย่างไร โดยการประเมินตนเองว่าสำเร็จหรือล้มเหลวจากการที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น⁷¹

⁷¹R.B. Burns, *The Self Concept in Theory, Measurement, Development, and Behaviour* (London ; New York : Longman, 1979) อ้างถึงใน พรณี ชูทัย เจนจิต, “อัตมโนทัศน์,” ใน *เอกสาร การสอนชุดวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการแนะแนว* หน่วยที่ 1-8 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533), 188-189.

2. ทฤษฎีของอีริกสัน (Erikson)

อีริกสัน (Erikson) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มจิตวิเคราะห์สมัยใหม่ ที่ให้ความสนใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับเรื่องอัตตา ในฐานะเป็นผู้ถูกกระทำ และอธิบายโดยใช้คำว่า เอกลักษณ์ แทนคำว่า อัตตา โดยอธิบายว่าการแสดงพฤติกรรมของคนนั้นเป็นไปเพื่อการหา เอกลักษณ์ ของตนเอง ลักษณะสำคัญของคนที่ หาเอกลักษณ์ ของตนเองได้ คือ รู้ว่าตัวเองคือใคร มีความต้องการอะไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไรในชีวิต โดยที่ตระหนักถึงความสามารถของตนเอง ซึ่งเขาได้ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของสังคมที่มีผลต่อการหาเอกลักษณ์ของบุคคล จากประสบการณ์ที่เด็กได้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับจากสังคม เด็กจะค่อยๆ พัฒนาเอกลักษณ์ของตนเอง โดยผ่านกระบวนการถ้อยตนตามอย่าง (identification) ดังนั้น เด็กจึงควรได้รับการติดต่อช่วยเหลือจากผู้ใหญ่ เพื่อให้เขาจะได้เลียนแบบได้ อีริกสันได้อธิบายเกี่ยวกับพัฒนาการของการหาเอกลักษณ์โดยผ่านขั้นทั้ง 8 ในทฤษฎีบุคลิกภาพของเขา โดยที่เน้นว่าในช่วงของวัยรุ่นเป็นขั้นที่สำคัญที่สุดในการหาเอกลักษณ์ บุคคลที่จะพัฒนาขึ้นไปเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคตนั้น คือผู้ที่สามารถหาเอกลักษณ์ของตนเองได้ ซึ่งในการอธิบายเกี่ยวกับพัฒนาการทางบุคลิกภาพของอีริกสัน (Erikson) มิได้อธิบายเพียงความต้องการทางด้านสรีระเท่านั้น แต่ได้รวมถึงสิ่งที่สังคม วัฒนธรรม ได้ให้อะไรกับเด็กบ้างในช่วงของพัฒนาการแต่ละขั้นนั้น จึงเป็นเรื่องของจิตและสังคมประกอบกัน ดังนั้น อีริกสัน เชื่อว่า การแสดงพฤติกรรมของคนเป็นเพื่อการหาเอกลักษณ์ของตนเอง สังคมจะมีอิทธิพลต่อการหาเอกลักษณ์ของบุคคล และช่วงวัยรุ่นเป็นช่วงสำคัญที่สุดในการหาเอกลักษณ์ ถ้าบุคคลใดสามารถหาเอกลักษณ์ของตนเองได้ จะสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในอนาคตได้⁷²

3. ทฤษฎีจิตวิทยากลุ่มปรากฏการณ์นิยม

นักจิตวิทยากลุ่มปรากฏการณ์นิยม หรือเรียกว่า กลุ่มการรับรู้ หรือกลุ่มมนุษยนิยม ให้ความสำคัญกับ “การรับรู้” และถือเป็นศูนย์กลางในการอธิบายเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ทั้งในด้านการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง และการรับรู้สิ่งแวดล้อม เพราะล้วนมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้นการแสดงพฤติกรรมของแต่ละคน จะได้รับอิทธิพลที่เขารับรู้สิ่งต่างๆ ที่มีความหมายเป็นการส่วนตัวของเขาที่เกิดจากการตีความ การประเมิน และการให้ความหมายกับประสบการณ์ต่างๆ เหล่านั้น ผนวกกับการรับรู้ประสบการณ์ทั้งอดีตและปัจจุบัน

⁷² เรื่องเดียวกัน, 189.

จึงอาจกล่าวได้ว่า อัทมโนทัศน์เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม เน้นการกระทำที่เป็นไปอย่างรู้ตัว การแสดงพฤติกรรม มิใช่เพียงมีสิ่งเร้าจากภายนอกมากระทบแล้ว เราก็แสดงพฤติกรรมตอบไป แต่ขึ้นอยู่กับว่าเรารู้สึกอย่างไรกับตนเอง ไม่มีใครสามารถสังเกต อัดตา ทั้งของตนเองและของผู้อื่นได้โดยตรง แต่จะสังเกตได้จากการรับรู้ ซึ่งการรับรู้จะขึ้นอยู่กับอารมณ์และการตีความจากพฤติกรรมที่สังเกตได้ ดังนั้นในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับอัทมโนทัศน์ จะทำความเข้าใจจากวิถีทางที่แต่ละคนรับรู้เกี่ยวกับตนเอง และรับรู้สิ่งแวดล้อมรอบตัวเขา⁷³

แนวความคิดของกลุ่มนี้พัฒนามาจากแนวความคิดของกลุ่มเกสตัลท์ ซึ่งเน้นเกี่ยวกับเรื่องการรับรู้ และการทำความเข้าใจตนในลักษณะส่วนรวม นักจิตวิทยาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาแนวความคิดต่อจากแนวความคิดของกลุ่มเกสตัลท์ คือ

3.1 ทฤษฎีของเลวิน (Lewin)

เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งในกลุ่มปรากฏการณ์นิยม เป็นผู้เชื่อมโยงแนวความคิดจากกลุ่มเกสตัลท์มาสู่กลุ่มปัญญานิยม (cognitive-field) เป็นคนแรกที่เริ่มใช้คำว่า field theory ซึ่งเป็นความคิดทางฟิสิกส์ที่หมายถึง สนามของแรง (field of force) ดังนั้นเลวินจึงมองการแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้นจะแสดงอยู่ภายในแวดวงการรับรู้ (life space) ของแต่ละบุคคล ซึ่งเลวินได้ให้คำจำกัดความว่า “ในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งและในเวลาใดเวลาหนึ่ง เราจะต้องรู้ทุก ๆ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับคน ๆ นั้น ในช่วงนั้นเวลานั้น เพราะคนจะแสดงพฤติกรรมตามสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ตามสิ่งที่ตนเองรับรู้” ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับอัทมโนทัศน์ จะเป็นการทำความเข้าใจการแสดงพฤติกรรมของบุคคลภายในแวดวงการรับรู้ นั่นๆ โดยที่ เลวิน ได้เน้นความสำคัญของการที่แต่ละบุคคลรับรู้ทั้งตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ว่ามีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายการให้คุณค่าสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทางในการแสดงพฤติกรรม ดังนั้นแต่ละคนจะมีโลกของตนเองในการแสดงพฤติกรรม เป็นโลกซึ่งเกิดจากการรับรู้ตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งอาจจะแตกต่างจากสภาพที่มีอยู่จริง เช่น ในห้องเรียนหนึ่งมีนักเรียน 30 คน ก็จะมี 30 โลก (หรือ 30 แวดวงการรับรู้) ซึ่งต่าง ๆ กัน เด็กบางคนซึ่งสนใจตั้งใจฟังครูสอนตลอดเวลา โลกของเขาในช่วงนั้นเวลานั้นก็จะมีแต่เฉพาะตัวเขาและครู ส่วนเด็กบางคนซึ่งสนใจฟังครูบ้างบางเวลา และในขณะเดียวกันก็สนใจเพื่อนข้าง ๆ และสิ่งของต่าง ๆ ภายในห้อง โลกแห่งการรับรู้ของ

⁷³ เรื่องเดียวกัน, 192.

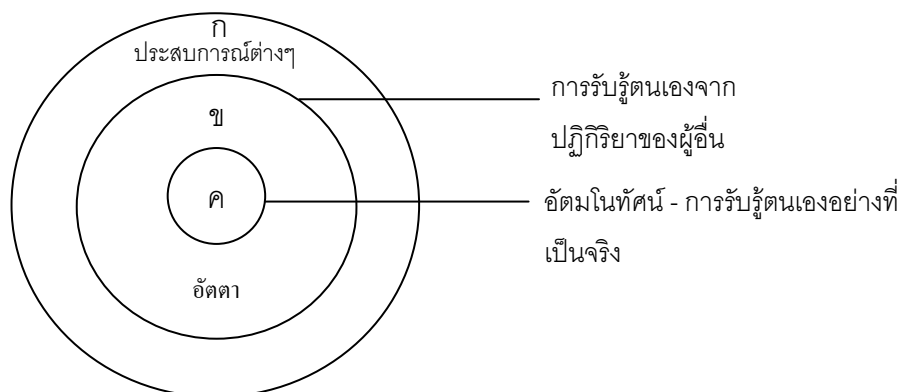
เขา ก็จะประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมา ส่วนเด็กบางคนที่ไม่ได้ตั้งใจฟังครูแต่กลับไปนึกถึงของเล่นชิ้นใหม่ที่บ้าน ดังนั้นภายในโลกของเขา ก็จะไม่สิ่งที่เกี่ยวข้องกับห้องเรียนเลย จะมีเพียงตัวเขาและของเล่นเท่านั้น ดังนั้น เลวิน มองเห็นว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามสิ่งที่เขารับรู้ภายในแวดวงของชีวิต โดยสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อบุคคลและบุคคลมีอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อม⁷⁴

3.2 ทฤษฎีของสไนก์และคอมบส์ (Snygg and Combs)

สไนก์และคอมบส์ มีความคิดเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นไปอย่างรู้ตัว แต่แต่ละคนจะเป็นผู้ให้ความหมายและกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง มิใช่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม หรือการกระทำต่าง ๆ อันเนื่องมาจากแรงขับซึ่งเป็นไปโดยไม่รู้สึกรู้หา การที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติเช่นใดนั้น เป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลนั้นรับรู้สภาพการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนรับรู้ตนเองว่าเป็นอย่างไรถือว่า ความรู้สึกตัวและความมีเหตุผลเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรม ทั้งสไนก์และคอมบส์ อธิบายเกี่ยวกับอัตตา โดยแยกเป็น 2 ลักษณะ คือ อัตตาในฐานะผู้ถูกกระทำ เพราะประกอบด้วยประสบการณ์เฉพาะตัว และอัตตาในฐานะเป็นกระบวนการเพราะประสบการณ์ต่าง ๆ ที่แต่ละคนรับรู้ นั้น จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ดังนั้น ทั้งคู่จะอธิบายการแสดงพฤติกรรม ว่าเนื่องมาจากการรับรู้สิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์ที่เป็นเรื่องเฉพาะตัวและการรับรู้ตนเองจากปฏิกิริยาของผู้อื่น (perceived self) ตลอดจนการรับรู้ตนเองอย่างที่เป็นอยู่จริง (real self)⁷⁵ แสดงเป็นไดอะแกรมได้ดังนี้

⁷⁴ เรื่องเดียวกัน, 192-194.

⁷⁵ เรื่องเดียวกัน, 194.



แผนภูมิที่ 4 พฤติกรรมเกิดจากการรับรู้สิ่งแวดล้อม

ที่มา : พรรณี ชูทัย เจนจิต, “อัตมโนทัศน์,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยา พื้นฐานเพื่อการแนะแนว หน่วยที่ 1-8 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533), 194.

3.3 ทฤษฎีของโรเจอร์ส (Rogers)

โรเจอร์สเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องอัตมโนทัศน์อย่างมาก เพราะถือว่าเป็นแกนสำคัญในทฤษฎีของเขาที่จะอธิบายการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งโรเจอร์ส พัฒนาแนวความคิดเรื่องนี้ต่อจากสไนกก์และคอมบส์ (Snygg and Combs) โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของโลกส่วนตัวซึ่งมีผลต่อการกระทำมากกว่าอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม และเน้นการแสดงพฤติกรรมว่าเนื่องมาจากการรับรู้ตนเอง ตลอดจนประสบการณ์และการตีความสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตน มีความคิดเช่นเดียวกับคนอื่นๆ ในกลุ่มนี้ที่ว่า คนเกิดมาพร้อมกับความดี มีความสามารถ และมีแนวโน้มที่จะเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ซึ่งคนเราจะให้การยอมรับตนเองมากน้อยเพียงใดนั้นจะขึ้นอยู่กับท่าทีการยอมรับหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ที่อบอุ่น ท่าทีที่ให้เกียรติให้การยอมรับนับถือ ความเห็นอกเห็นใจ ตลอดจนการยอมรับ โรเจอร์ส (Rogers) ได้อธิบายการแสดงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากอัตมโนทัศน์เป็น 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. อัตมโนทัศน์ที่เกิดจากการรับรู้ (perceived self-concept) เป็นความรู้สึกว่าตัวเองคือใคร เป็นอย่างไรเป็นอัตมโนทัศน์ที่เกิดจากการรับรู้ปฏิกิริยาของผู้อื่นมากกว่าที่จะเป็นจริง (real self-concept)
2. อัตมโนทัศน์ที่ต้องการจะเป็น (ideal self-concept) เป็นสิ่งที่ผู้นั้นยึดถืออยากจะเป็น

สำหรับโรเจอร์ส (Rogers) แล้ว มมองอัตมโนทัศน์เช่นเดียวกับสไนก์และโคมบ์ส คือเป็นทั้งผู้ถูกกระทำและเป็นกระบวนการ

ข้อสังเกต ตอนที่จริงของ สไนก์และโคมบ์ส (Snygg and Combs) และตอนที่เกิดจากการรับรู้ของโรเจอร์ส (Rogers) เป็นเรื่องเดียวกัน เพราะสไนก์และโคมบ์ส (Snygg and Combs) แบ่งตอนที่เกิดจากการรับรู้ เป็นส่วนของตอนที่จริงด้วย คือมีสองส่วนอยู่ด้วยกัน สำหรับโรเจอร์ส (Rogers) เพิ่มตอนที่อยากจะเป็น ซึ่งทำให้การอธิบายเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ของเขาแตกต่างจากของคนอื่นๆ ในปัจจุบันนักจิตวิทยาส่วนใหญ่จะอธิบายเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ตามการแบ่งของโรเจอร์ส (Rogers) คือ ตอนที่เกิดจากการรับรู้ และตอนที่อยากจะเป็น

โรเจอร์ส (Rogers) ได้สรุปแนวความคิดซึ่งถือว่าเป็นหลักสำคัญของกลุ่มปรากฏการณ์นิยมไว้ดังนี้

1. การแสดงพฤติกรรมเป็นผลผลิตของการรับรู้ของแต่ละบุคคล
2. การรับรู้นี้เป็นปรากฏการณ์เฉพาะตัวมากกว่าที่จะเป็นจริง
3. การแสดงพฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับอัตมโนทัศน์
4. อัตมโนทัศน์ เป็นทั้งการรับรู้ และความคิดรวบยอดเกี่ยวกับค่านิยมต่างๆ ทางสังคม
5. อัตมโนทัศน์จะมีความคงเส้นคงวาในช่วงเวลาหนึ่ง และในสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบของพฤติกรรมซึ่งค่อนข้างจะคงเส้นคงวา
6. บุคคลจะมีการปกป้องตนเองเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับกับอัตมโนทัศน์
7. มนุษย์ทุกคนมีแรงขับภายในที่จะพัฒนาไปสู่การรู้จักตนเองตรงตามสภาพ⁷⁶

แนวความคิดของนักสังคมวิทยา

นักสังคมวิทยาได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องอัตมโนทัศน์ภายหลังนักจิตวิทยา โดยที่ในช่วงระยะ 20-30 ปีแรกของศตวรรษนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าของนักจิตวิทยาโดยเฉพาะอย่างวิลเลียม เจมส์ (William James) หลังจากนั้นนักสังคมวิทยา โดยเฉพาะคูลีย์ (Cooley) และมีด (Mead) ได้หันมาสนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทั้งคู่ได้ชื่อว่า เป็นนักทฤษฎีทางด้านปฏิสัมพันธ์ (Symbolic interactionists) โดยที่มองว่าภาษาเป็นสัญลักษณ์ที่คนใช้ในการสร้างสัมพันธ์ภาพซึ่งกันและกันเป็นผู้ที่ให้แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเรื่องการแสดงพฤติกรรมของคนว่าเป็นเรื่องของสัมพันธ์ภาพ

⁷⁶ เรื่องเดียวกัน, 194-195.

ระหว่างคนและสังคม โดยที่แนวความคิดของนักสังคมวิทยาในระยะแรกๆ ให้ความสนใจเฉพาะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับบุคคล ต่อมาในระยะหลังได้มองเห็นว่าที่เด็กจะเติบโตขึ้นมานั้นจะต้องพึ่งผู้ใหญ่เป็นเวลานาน นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับโอกาสที่จะได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เป็นมาตรฐานทางสังคม ตลอดจนค่านิยมต่างๆ จึงได้หันมาเน้นสัมพันธภาพระหว่างคน และสังคมดังกล่าว

หลัก 3 ประการของนักสังคมวิทยาในการทำความเข้าใจพฤติกรรม

1. มนุษย์จะมีการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่มีความหมายต่อตัวเขา
2. สิ่งที่มีความหมายนั้นเป็นผลผลิตของปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
3. การที่สังคมและวัฒนธรรมจะมีความหมายกับบุคคล ขึ้นอยู่กับการตีความของบุคคลนั้น เรื่องที่เกี่ยวกับตนและคนอื่น เป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ออก เพราะว่าสังคมเกิดจากผลรวมของพฤติกรรมของบุคคลและสังคมก็จะเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคคล⁷⁷

ดังนั้น แนวทางความคิดของคนกลุ่มนี้จึงมองเห็นว่า การที่จะเข้าใจตนเองอย่างเต็มที่นั้นจะต้องเข้าใจผู้อื่นด้วย ซึ่งจะพูดถึงในลักษณะของสัมพันธภาพที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

บุคคลสำคัญสองคนในกลุ่มที่พูดถึงเกี่ยวกับ อัตมโนทัศน์ คือ คูลีย์ (Cooley) และมีด (Mead)

1. ทฤษฎีของคูลีย์ (Cooley)

คูลีย์ (Cooley) ให้ความสำคัญกับบุคคลมากกว่าสังคม ต่อมามองเห็นว่าทั้งบุคคลและสังคมเปรียบเสมือนคู่แฝด นั่นคือทั้งบุคคลและสังคมต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน คูลีย์ได้ให้นิยามคำว่า อัตตา ไว้ดังนี้ “บุคคลจะมีความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองว่าเป็นเช่นไรนั้น ขึ้นอยู่กับการตีความของผู้ที่นั้นต่อปฏิกริยาต่างๆ ที่ผู้อื่นมีต่อตนโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อบุคคลที่มีความสำคัญต่อชีวิตเขา” เขาได้เสนอทฤษฎี กระจกส่องตน (looking-glass self) ซึ่งกล่าวว่า อัตมโนทัศน์ได้รับอิทธิพลจากความเชื่อที่ว่ามีคนอื่น คิดอย่างไรกับเรา หรือประเมินเราว่าเป็นอย่างไร

กระจกส่องตน เกิดจากการที่บุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง เช่น จากการได้สนทนากัน การได้มีโอกาสพบปะติดต่อกับคนอื่นๆ จะได้ข้อมูลซึ่งนำมาใช้ประมวลตนเอง ดังนั้น อัตมโนทัศน์ จะก่อรูปแบบขึ้นจากการลองผิด-ลองถูก ซึ่งจะมีการเรียนรู้ทั้งค่านิยม เจตคติ ตลอดจนบทบาทต่างๆ คูลีย์พยายามที่จะอธิบายเกี่ยวกับความรู้สึกต่างๆ ที่แต่ละคนมีต่อตนเอง

⁷⁷ เรื่องเดียวกัน, 189-190.

อันเนื่องมาจากสัมพันธภาพทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง รูปร่างหน้าตา ความคิด จุดมุ่งหมาย ความทะเยอทะยาน ฯลฯ ภาษาและวัฒนธรรม ตลอดจนการตีความพฤติกรรมต่างๆ ที่บุคคลสำคัญรอบข้างมีต่อตัวเขา ดังนั้น ตน และ สังคม ต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ดังนั้น คูลีย์ (Cooley) มองว่า อัตมโนทัศน์เกิดจากการมองของผู้อื่น หรือจากการที่เราคิดว่าคนอื่นคิดอย่างไรเกี่ยวกับตัวเรา⁷⁸

2. ทฤษฎีของมีด (Mead)

มีด (Mead) ได้อาศัยแนวความคิดทั้งจากเจมส์ (James) และคูลีย์ (Cooley) มาปรับขยายแนวความคิดของเขาเกี่ยวกับเรื่องอัตตา ให้ละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับบุคคลและสังคมเช่นเดียวกับคูลีย์ เขาเห็นด้วยกับการอธิบายของคูลีย์ (Cooley) และเจมส์ (James) แต่การอธิบายของเขาแตกต่างจากที่เจมส์ (James) ได้อธิบายไว้ คือ การแสดงพฤติกรรมในลักษณะของผู้กระทำจะเป็นเรื่องของแรงขับ เป็นความต้องการ เป็นการแสดงความเป็นตัวของตัวเองในลักษณะที่ยังไม่ได้รับการขัดเกลา ส่วนการแสดงพฤติกรรมในลักษณะของผู้ถูกกระทำ จะเป็นเรื่องของสมาชิกในกลุ่ม สถานะบทบาทและปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นๆ การแสดงพฤติกรรมของแต่ละคนจะเริ่มต้นด้วยพฤติกรรมในลักษณะของผู้ถูกกระทำ และจะพัฒนามาเป็นลักษณะของผู้ถูกกระทำ ซึ่งเนื่องมาจากการได้รับอิทธิพลจากสังคมนั่นเอง สำหรับมีดมองบุคคลในลักษณะของผู้ถูกกระทำ ที่มีความสัมพันธ์กับสังคมและพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม ด้วยเหตุนี้สังคมจึงสามารถควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพราะบุคคล ชี้นำอิทธิพลต่างๆ จากกระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรมเข้ามาสู่ตน ดังนั้นจึงถือว่าอัตตา เป็นโครงสร้างทางสังคม ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่ภาษาเป็นตัวการสำคัญระหว่างตน และ สังคม มีด (Mead) อธิบายว่าบุคคลแต่ละคนจะพัฒนาเจตคติเกี่ยวกับตนเองในลักษณะที่สอดคล้องกับที่ผู้อื่นมีต่อตน และแต่ละคนจะให้คุณค่าตนเองดังเช่นที่ผู้อื่นให้ ถ้าคนอื่นปฏิเสธไม่ยอมรับ เขาก็พร้อมที่จะไม่ยอมรับตนเองเช่นเดียวกัน คนจะรับรู้ว่าเป็นเช่นไร จากท่าทีที่คนรอบข้างมีต่อตน ดังนั้น ทั้งบุคคลและสังคมจึงเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้ ดังนั้น มีด (Mead) มองบุคคลในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับสังคมและพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมที่

⁷⁸ เรื่องเดียวกัน, 190.

สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม และสังคมสามารถควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคลและบุคคลซึมซับอิทธิพลต่าง ๆ จากกระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรมมาสู่ตน⁷⁹

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นว่า แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องอัตมโนทัศน์ ซึ่งเป็นแนวความคิดทางด้านจิตวิทยานั้น ได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยาก่อน หลังจากนั้นจึงได้รับความสนใจจากนักสังคมวิทยา ซึ่งต่อมานักจิตวิทยาในปัจจุบันได้อาศัยแนวความคิดทั้งจากนักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยาดังกล่าวมาเป็นพื้นฐานในการอธิบายเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ให้ละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น

แนวความคิดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ ไม่ว่าจะเป็นของนักจิตวิทยาหรือนักสังคมวิทยาต่างมีแนวความคิดร่วมกัน ดังนี้ คือ

1. แนวความคิดเกี่ยวกับ ตน หรือ จัน หรือ อัตตา แยกเป็นสองลักษณะคือในฐานะผู้กระทำ และในฐานะผู้ถูกกระทำ

2. เป็นเรื่องของบุคคล เป็นเรื่องของ การแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลอันเนื่องมาจากการรับรู้จากปฏิกิริยาต่างๆ ที่บุคคลสำคัญรอบข้างมีต่อบุคคลนั้น

3. สิ่งสำคัญในเรื่องของอัตมโนทัศน์ คือ การยอมรับนับถือตนเองและภาพของตนเอง ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่าง ๆ

สำหรับแนวความคิดต่างกัน จะต่างกันตรงลักษณะของการเน้นเกี่ยวกับทางสังคม โดยที่นักสังคมวิทยาจะอธิบายการแสดงพฤติกรรมว่าเนื่องมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม ซึ่งแยกจากกันไม่ได้เปรียบเสมือนคู่แฝด เน้นอิทธิพลของสังคมวัฒนธรรมที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรม สำหรับนักจิตวิทยาซึ่งพัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ให้ละเอียดลึกซึ้งขึ้นโดยใช้แนวความคิดของนักสังคมวิทยาเป็นพื้นฐานนั้น ตระหนักถึงความสำคัญของสังคมที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรม จึงมิได้กล่าวซ้ำอีกครั้งหนึ่ง แต่ชี้ให้เห็นว่าการแสดงพฤติกรรมเป็นผลมาจากการรับรู้ตนเองอันเนื่องมาจากการปฏิกิริยาของคนสำคัญที่อยู่รอบข้าง นอกเสียจากอิริคสัน (Erikson) เน้นให้เห็นการพัฒนาทางบุคลิกภาพนั้นต้องอาศัยพื้นฐานทางสรีระ ซึ่งเป็นความต้องการ เป็นลักษณะทางจิตวิทยาประกอบกับอิทธิพลของสังคม วัฒนธรรม เช่นเดียวกับเลวิน (Lewin) เน้นการรับรู้สิ่งแวดล้อมว่ามีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม ซึ่งเป็นความคิดเดียวกับนักสังคมวิทยา เพราะเลวิน (Lewin) เป็นนักจิตวิทยาสังคม⁸⁰

⁷⁹ เรื่องเดียวกัน, 190-191.

⁸⁰ เรื่องเดียวกัน, 191.

ส่วนการศึกษาในเรื่องอัตมโนทัศน์การทำงาน พบว่า มีผู้วิจัยทำการศึกษาน้อยมากคือ อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์ ทำการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างระดับมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการดำเนินงานและระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงานของผู้ใหญ่วัยตอนต้นและวัยกลางคน กรณีศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจชั้นดีสำนักงานใหญ่ ตามแนวคิดของ รินสคอปฟ์ (Rindskopf) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างของรัฐวิสาหกิจชั้นดีสำนักงานใหญ่ เป็นผู้ใหญ่วัยตอนต้น จำนวน 342 คน และผู้ใหญ่วัยกลางคน จำนวน 198 คน รวมจำนวน 540 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงานอยู่ในระดับสูงและระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ระดับมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างน้อยกับระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม นอกจากนี้พบว่าที่ระดับมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงานและปัจจัยภูมิหลังของพนักงานในบางด้านที่สามารถทำนายระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ทั้งนี้สมการที่ได้มีค่าอำนาจการทำนายการทำงานทำนายน้อยมาก⁸¹ ส่วน พิมลรัตน์ สมบูรณ์ธณผล ได้ทำการศึกษความสัมพันธ์ของอัตมโนทัศน์การทำงานและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทยและคนญี่ปุ่น : ศึกษากรณีบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น ตามแนวคิดของ รินสคอปฟ์ (Rindskopf) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานในบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น จำนวน 740 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) อัตมโนทัศน์การทำงาน ค่านิยมในการทำงานของพนักงานคนไทยและคนญี่ปุ่นแตกต่างกัน พนักงานคนไทยมีอัตมโนทัศน์การทำงานและค่านิยมในการทำงานสูงกว่าพนักงานคนญี่ปุ่น 2) พนักงานคนไทยและคนญี่ปุ่นที่มีอัตมโนทัศน์การทำงานสูงและค่านิยมในการทำงานดี มีความผูกพันสูงกว่าพนักงานที่มีอัตมโนทัศน์การทำงานต่ำและค่านิยมในการทำงานไม่ดี 3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนญี่ปุ่นมีต่ำกว่าพนักงานคนไทยในทุก ๆ ด้าน 4) ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล อัตมโนทัศน์การทำงาน ค่านิยมในการทำงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทยและพนักงานคนญี่ปุ่นได้เพียงบางส่วน

⁸¹ อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างระดับมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการดำเนินงานและระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ของผู้ใหญ่วัยตอนต้นและวัยกลางคน กรณีศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจชั้นดีสำนักงานใหญ่” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542), 82-86.

5) เชื่อชาติเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้⁸²

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศมีผู้ศึกษาเฉพาะอัตมโนทัศน์ในด้านอื่นๆ เท่านั้น งานวิจัยที่เกี่ยวกับอัตมโนทัศน์การทำงาน มีของรินสคอปฟ์ (Rindskopf) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การสร้างและการพัฒนาแบบวัดมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดของมโนทัศน์กับตนเองในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยในด้านต่างๆ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสมรรถภาพในการทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านความท้าทายในงาน รินสคอปฟ์ (Rindskopf) พบว่ามโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงานสามารถทำนายความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดที่เกิดจากการทำงานและผลที่เกิดจากความเครียดได้ เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน เป็นต้น⁸³

ความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจมาเป็นเวลานานและในปัจจุบันแนวคิดในเรื่องนี้กำลังเป็นที่สนใจอย่างกว้างขวางมากขึ้นจากทั้งนักวิชาการ นักการศึกษาผู้บริหาร นักทฤษฎีองค์การ รวมทั้งนักพฤติกรรมศาสตร์ เนื่องจากแนวคิดเรื่องความผูกพันเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งเรื่องหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ดังนั้น องค์การต่างๆ จึงพยายามแสวงหาวิธีที่จะธำรงรักษาสมาชิกที่มีคุณภาพขององค์การ ให้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานยาวนานผูกพันอย่างแนบแน่นกับองค์การและงานที่รับผิดชอบอยู่

ผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพัน (commitment) ได้ให้แนวทางในการศึกษาและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันไว้ต่างๆ กันหลายทัศนะ ซึ่งแต่เดิมแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันโดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) นั้นมีสองทัศนะ คือ 1) ทัศนะที่เน้นผลประโยชน์ตอบแทน (side-bets orientation) เป็นทัศนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่

⁸² พิมลรัตน์ สมบูรณ์ธนผล, “ความสัมพันธ์ของอัตมโนทัศน์ในการทำงานและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทยและคนญี่ปุ่น : ศึกษากรณีบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546), 94-101.

⁸³ Laurie Hopp Rindskopf, “Theoretical Development and Measurement of Work Self-Concept” (Proquest-Dissertaion Abstract, 1995), 30-35.

เจาะจงลงไปในเรื่องการลงทุนส่วนบุคคลหรือการคำนึงถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นเมื่อเขาออกไป
อดทนมากยิ่งขึ้นเพื่อที่จะดำรงอยู่ในองค์กรต่อไป 2) ทักษะที่เน้นความกลมกลืนระหว่าง
เป้าประสงค์ (goal congruence orientation) เป็นทักษะที่เน้นการคงไว้ซึ่งเป้าประสงค์ส่วนบุคคล
กับเป้าประสงค์ขององค์กร⁸⁴

ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันได้ถูกแบ่งเป็นสองกลุ่ม คือแยกเป็นความผูกพันทาง
เจตคติ (attitudinal commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (behavioral commitment)
โดยความผูกพันทางเจตคติ (attitudinal commitment) รู้สึกของสมาชิกโดยสมาชิกจะมีความรู้สึก
ว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของเขากับองค์กรมีความสอดคล้องกันทำให้ยอมรับ
เป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเอง
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ดังนั้น จึงปรารถนาหรือมีความ
ต้องการที่จะดำรงอยู่ในองค์กรต่อไป และความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นลักษณะความผูกพันที่
สมาชิกมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป มีความเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน
อย่างต่อเนื่องโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามรักษาความเป็นสมาชิกใน
องค์กรไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อาจเนื่องมาจากได้
เปรียบเทียบกับผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นอย่างถี่ถ้วนแล้ว หากละทิ้งความเป็นสมาชิกภาพของ
องค์กรไป⁸⁵

สำหรับในประเทศไทย งานวิจัยของสมชาย วรรณฐานุไกร ซึ่งวิเคราะห์ปฏิญานพนธ์ที่
เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรในประเทศไทยตั้งแต่ ปี 2535-2545 จำนวน 122 เรื่อง พบว่า
แนวคิดหลักที่นักวิจัยในประเทศไทยนิยมใช้ศึกษา มี 2 แนวคิด⁸⁶ ได้แก่

1. แนวคิดของ พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al.) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร คือ
ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมี

⁸⁴ Jerald Greenberg, and Robbert Baron, *A Behavior in Organaizations*, 4th ed.
(New York : Simon & Schuster, 1993), 174-175.

⁸⁵ Lee W. Thomas, and Terence R. Mitchell, *Organizational Attachment: Attitudes
and Actions*, in *Organizational Behavior the State of the Science*, ed. (Jerald Greenberg
Hove : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 1994), 84-85.

⁸⁶ สมชาย วรรณฐานุไกร, “การสังเคราะห์ปฏิญานพนธ์ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อ
องค์กร” (รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547), 62-66.

ลักษณะ 3 ประการคือ มีความเชื่อมั่น ยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจที่จะทุ่มความสามารถให้กับองค์การ และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป⁸⁷

2. แนวคิดของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ ซึ่งความรู้สึกนี้จะบ่งชี้ว่าพนักงานกับองค์การมีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด และนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานว่าจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปหรือไม่ โดยความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์การ ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การไว้เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.2 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) เป็น ความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล ที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์การ คือ บุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์การ

2.3 ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพัน ในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์การ มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์การ การที่บุคคลากรเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไร เท่ากับ บุคคลนั้นลงทุนกับองค์การมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์การ ซึ่งหากบุคคลรับรู้

⁸⁷Porter et al., quoted in R.M. Steers, "Antecedents and outcomes of organizational commitment," *Administrative Science Quarterly* 22 (1977) : 46-56.

ตนเองยังได้กำไร และสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์การมีความคุ้ม ค่ำก็จะยังคงอยู่กับองค์การ แต่ถ้ารู้สึกว่าการลงทุนไปมากกว่าแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจ ออกจากองค์การ⁸⁸

ปัจจุบันแนวคิดของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) เป็นที่สนใจของนักวิจัยอย่างมาก เนื่องจากได้รวบรวมสาเหตุของความผูกพันกับองค์การที่เป็นประเด็นถกเถียงกันทั้ง 3 สาเหตุมาไว้ในแนวคิดเดียว จึงสามารถอธิบายปรากฏการณ์ของความผูกพันต่อองค์การได้ดีกว่าแนวคิดของพอร์เตอร์และคณะ (Porter et al.) ซึ่งมีจุดด้อยคือ ใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์การแบบมิติเดียว คือความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ⁸⁹ จึงไม่ครอบคลุมหรืออธิบายถึงพนักงานที่อยู่ในองค์การ เนื่องจากรู้สึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องอยู่ในองค์การต่อไป หรือพนักงานที่อยู่ในองค์การเพราะมีความจำเป็น ซึ่งเห็นได้จากการศึกษาของ ดันแฮม กรูเบ และแคสตันดา (Dunham, Grube and Castanneda) ในกลุ่มตัวอย่าง 2,734 คน⁹⁰ และการศึกษาของ แฮ็กเก็ต ไฮซิโอ และฮอสเตอร์ฟ (Hackett, Bycio and Hausdorf) ศึกษาพยาบาลจำนวน 2,301 คน⁹¹ เพื่อประเมินภาวะสันนิษฐานของความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ เมเยอร์และอัลเลน ยืนยันว่ามีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) และการศึกษาของคอมเมียร์ราส และฟอร์เนียร์ (Commeiras and Fournier) ได้ทดสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานจากการใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ (the organizational commitment questionnaire (OCQ)) ของพอร์เตอร์และคณะ (Porter et al.) โดยศึกษากับพนักงานขายสินค้าอุตสาหกรรมจำนวน 2 กลุ่ม พบว่ามีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานในกรณีที่ผู้วิจัยนิยามความผูกพันต่อ

⁸⁸N.J. Allen, and Meyer. J.P., "The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the Organization," Journal of Occupational Psychology (1990) : 1-18.

⁸⁹L.W. Porter, Steers R.M., Mowday R.T. and Boulian P.V., "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians," Journal of Management 22 (1996) : 259-298.

⁹⁰R.B. Dunham, Grube J.A. and M.B. Castanneda, "Organizational commitment : The utility of an integrative definition," Journal of Applied Psychology 79 (1994) : 370-380.

⁹¹R.D. Hackett, Bycio P., and Hausdorf P.A., "Further assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-component model of organizational commitment," Journal of Applied Psychology 79 (1994) : 15-23.

องค์การว่ามีเพียง 2 ด้าน คือ ด้านจิตใจและด้านคงอยู่⁹² ขณะที่ดันแฮม และคณะ (Dunham et al.) ให้ความเห็นว่า การใช้แบบสอบถาม OCQ เหมาะสมกับการวัดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากที่สุด⁹³

จากเหตุดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้จึงใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของเมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen) ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านคงอยู่ เป็นหลัก

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายคำนิยามไว้ดังนี้

แคนเตอร์ (Kanter) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่องค์การที่เป็นสมาชิกอยู่⁹⁴ ส่วน เชลตัน (Sheldon) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นเจตคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันกับองค์การจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ⁹⁵

บุชานัน (Buchanan) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

⁹²N. Commeiras, and Fournier, C., "Critical evaluation of Porter et al.'s Organizational commitment Questionnaire : Implications for researchers," Journal of Personal Selling & Sales Management 21 (2001) : 239-245.

⁹³R.B. Dunham, J.A. Grube and M.B. Castaneda, "Organizational commitment : The utility of an integrative definition," Journal of Applied Psychology 79 (1994) : 370-380.

⁹⁴R.M. Kanter, "Commitment and Social Organization: Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities," American Sociological Review (1968) : 499.

⁹⁵Mary E. Sheldon., "Investment and Involvement as Mechanisms Producing moment to the Organization," Administrative Science Quarterly 16 (1971) :143.

1.ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นไปทางเดียวกับตน

2.ความเกี่ยวพันกันองค์การ (involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ

3.ความจงรักภักดีต่อองค์การ (loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป⁹⁶

พอร์เตอร์และคนอื่นๆ (Porter and Others) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยแบ่งขึ้นดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแน่วนอน และการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์การ⁹⁷

ซึ่งมาร์ชและแมนนารี (Marsh and Mannari) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์การรวมทั้งมีการประเมินผลทางบวกต่อองค์การ⁹⁸ ส่วน มิทเชลล์และลาร์สัน (Mitchell and Larson) ก็ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ เจตคติที่คนๆ หนึ่งมีต่อองค์การ ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในองค์การต่อไป มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จึงแสดงพฤติกรรมการเป็นเจ้าขององค์การ ดังนั้น ความผูกพันจึงสามารถทำนายพฤติกรรมในอนาคตที่บุคคลจะปฏิบัติต่อองค์การ รวมทั้งสามารถทำนายการเปลี่ยนงานของลูกจ้างได้⁹⁹

⁹⁶Bruce Buchanan, "Building Organizational Commitment : The Socialization Managers in Work Organizations," Administrative Science Quarterly 19 (1974) : 533.

⁹⁷L.W. Porter, and Other, "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians," Journal of applied Psychology (1974) : 604.

⁹⁸Robert Marsh, and Hiroshi Mannari, "Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study," Administrative Science Quarterly 22 (1979) : 57.

⁹⁹Terrence R. Mitchell, and Jane R. Larson, Jr., People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior, 3 rd ed. (Singapore : McGraw-Hill International Editions, 1987), 144.

ต่อมา สเตียร์ส (Steers) ได้นิยามว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึงการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์การ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อยสามประการ คือ 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ¹⁰⁰

เมเยอร์และอัลเลน (Mayer and Allen) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ¹⁰¹

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและความปรารถนาที่สมาชิกในองค์การมีความเชื่อมั่นในความสำคัญ คุณค่าของงาน ชื่อสัตย์ต่อองค์การในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนปรารถนาดำรงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

¹⁰⁰ Richard M. Steers, Introduction to Organizational Behavior, 3 rd ed. (Boston : Scott Fore Snan and Company, 1988), 576.

¹⁰¹ N.J. Allen, and Meyer. J.P., "The Measurement and Antecedents of Affective Continence and Normative Commitment to the Organizations," Journal of Occupational Psychology (1990) : 1-18.

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยอร์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางทัศนคติ (attitudinal commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (behavioral commitment)¹⁰² เช่นเดียวกับแมคกรีและฟอร์ด (McGree and Ford) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิดเช่นกัน รายละเอียดและตัวอย่างการวิจัยของทั้งสองแนวคิดมีดังนี้

1.ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2.ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นอาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป¹⁰³

โอลเซน (Olsen) ได้ทำการศึกษาแนวความคิดพื้นฐานที่นำมาวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดที่มีพื้นฐานมาจาก ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (exchange theory) ซึ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำทางสังคมไว้ว่า

1.ผู้กระทำทางสังคมจะ ปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น โดยเฉพาะผู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้หรือช่วยให้เขาบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้โดยสะดวก

2.การกระทำทุกประเภท ก่อให้เกิดต้นทุนแก่ผู้กระทำ เช่น เวลา พลังงาน หรือทรัพยากรที่ได้ใช้ไป

3.ผู้กระทำทางสังคมโดยทั่วไป จะแสวงหาเพื่อรักษาด้านทุนการกระทำของเขาให้ได้ สัดส่วนกับผลลัพธ์ หรือผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเหล่านั้น (เท่าเทียมกันหรือน้อยกว่า)

¹⁰²Richard M. Steers, and Porter, Lyman W., Motivation and work behavior, 3rd edition. (New York: McGraw-Hill., 1983), 442.

¹⁰³Gail W. McGree, and Robert C. Ford., "Two (or More) Dimensions of Organizational Commitment : Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales," Journal of Applied Psychology 72, 4 (1987) : 642.

4. เมื่อมีการเลือกแนวการกระทำ ท่ามกลางทางเลือกอื่นๆ ผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเลือกการกระทำซึ่งประหยัดต้นทุนและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด

5. ผู้กระทำจะสิ้นสุด (เลิก) การกระทำซึ่งต้นทุนของการกระทำเกินกว่าผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเสมอ¹⁰⁴

ปีเตอร์ บลาว์ (Peter Blau) ได้กล่าวถึงหลักพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนไว้ว่า การปฏิสังสรรค์ทางสังคม เริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคน หรือองค์การให้บางสิ่งบางอย่าง แก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์ที่ต้องการบางประการกลับคืน ถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งตอบได้ในลักษณะที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนก็เกิดขึ้น แรงดึงดูดใจพื้นฐานและธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนนี้ สามารถเกิดขึ้นได้หลายๆ รูปแบบ กล่าวคือ ผู้กระทำแต่ละคนมีสิ่งของ (object) ซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งต้องการแต่ละฝ่ายสามารถสนองตอบความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่ง ให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ อย่างไรก็ดีตามการแลกเปลี่ยนจะดำเนินไปตามพื้นฐานของการปฏิสังสรรค์ แลกเปลี่ยน คือบุคคลแต่ละคนซึ่งให้รางวัล (rewards) แก่ผู้อื่น ทำให้เกิดภาระแก่ผู้รับ ดังนั้นเพื่อปลดเปลื้องภาระรับผิดชอบนี้ ฝ่ายผู้รับจะต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนกลับคืนแก่ฝ่ายผู้ให้ ทั้ง 2 ฝ่ายมีแนวโน้มที่จะส่งเพิ่มสิ่งของเขาให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งมากขึ้น เพื่อจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งเพิ่มสิ่งของเขาในการแลกเปลี่ยน และหลีกเลี่ยงการเป็นหนี้บุญคุณ ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในช่วงแรก อาจจะไม่แน่นอนทีเดียวเว้นเสียแต่ผู้มีส่วนร่วมจะมีบรรทัดฐานของการถ้อยที่ถ้อยปฏิบัติต่อกัน (norm of reciprocity) คือเมื่อฝ่ายหนึ่งมอบสิ่งของให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่เป็นผู้รับมีภาระหน้าที่จะต้องให้กลับคืน หรือถูกบังคับด้วยอำนาจภายนอกบางประการ ไม่มีผู้กระทำคนใดได้รับประกันว่าการกระทำในครั้งแรกของเขาจะได้รับ การโต้ตอบจากอีกฝ่ายหนึ่ง ถ้าการกระทำในครั้งแรกไม่ได้รับโต้ตอบการแลกเปลี่ยนจะสิ้นสุดลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง (self-interest) โดยปกติแล้วผู้ที่ได้รับจะนำไปสู่การคืนผลประโยชน์ชดเชยบางประการตอบแทน ในทางตรงกันข้ามเป็นการยากที่เขาจะได้รับผลประโยชน์กลับคืนจากฝ่ายแรก ดังนั้นเพื่อผลประโยชน์ของตัวเอง จำเป็นจะต้องโต้ตอบเพื่อผลประโยชน์ที่ได้รับ เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ตอบแทนเพิ่มขึ้นในอนาคต ใช้เป็นพื้นฐาน “กลไกเริ่มต้น” (starting mechanism) ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นสม่ำเสมอตราบเท่าที่มีเงื่อนไข 3 ประการ นี้

1. การให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วม

¹⁰⁴ Marvin E. Oisen, *The Process of Social Organization : Power in Social System*, 2nd ed. (New York : Holt, 1987), 90-92.

2. ผู้กระทำไม่สามารถหาทางเลือกอื่น ซึ่งให้ผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าต้นทุน

3. ความต้องการหรือเป้าหมายของผู้กระทำ ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้กระทำประสบกับเงื่อนไขเหล่านี้ คือ ต้นทุนมากเกินไป (excessive cost) มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า เขาจะถอนตัวออกจากความสัมพันธ์ซึ่งเหล่านี้้อาจจะไม่เกิดขึ้นทันทีทันใด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าผู้กระทำระลึกรถึงความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ที่ดี หรือมีการเชื่อมโยงทางอารมณ์กับผู้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนอื่นๆ แต่ในไม่ช้าหรือต่อมาความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับรางวัล หรือตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน¹⁰⁵

อนันต์ชัย คงจันทร์ ได้เสนอแนวความคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ว่าสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติต่อองค์การ

แนวความคิดทางด้านทัศนคตินี้เป็น แนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาในเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในแนวความคิดนี้ คือ ไลแมนดับบลิว พอร์เตอร์ (Lyman W. Porter) แห่งมหาวิทยาลัยเออร์วิน มลรัฐแคลิฟอร์เนีย และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์การ

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่นๆ อีกหลายท่านที่จัดอยู่ในกลุ่มแนวความคิดนี้ ซึ่งต่างก็อธิบายเรื่องของความผูกพันต่อองค์การไปในด้านของทัศนคติ หรือ ความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอ พฤติกรรมเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพัน

¹⁰⁵ Peter Blau, quoted in Olsen, Marvin E., The Process of Social Organization : Power in Social System, 2nd ed. (New York : Holt, 1987), 90-92.

ต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ หรือลาออกจากองค์การไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่าไซด์-เบท (side-bet theory) ซึ่งฮาวเวิร์ด เอส เบคเคอร์ (Howard S. Becker) ได้สรุปขึ้นสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งนำหน้ากว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การ หรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ช่วงระยะหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจลงไป ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การและยอมเสียโอกาสบางอย่างไปเช่นโอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณา บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนร่างกายสติปัญญาลงไป โดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์การยืนนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์การนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์การไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจริงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกได้ว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ ก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะฉะนั้นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ¹⁰⁶

ถ้าจะกล่าวถึงแนวความคิดทั้งสามแนวความคิดนี้โดยสรุป ก็จะกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปน้อยลง แนวความคิดแรก คือในด้านของทัศนคติ มองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปไหนก็เป็นเพราะเขามีความปรารถนา หรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ แนวความคิดที่สอง ในเรื่องของพฤติกรรมนั้นมองว่า คนต้องอยู่กับองค์การ เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นเขาจะสูญเสียผลประโยชน์หลายอย่าง

¹⁰⁶ อนันต์ชัย คงจันทร์, “เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,” คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (อัคราณา.)

เขาควรจะได้รับจากการลงทุนของเขา แนวความคิดที่สามมองว่า คนผูกพันหรือรักวิชาชีพภาพไว้ เพราะเขาคิดว่า เขาควรอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

จากการศึกษาแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ของบุชานัน และพอร์เตอร์ จะเห็นว่ามีองค์ประกอบที่คล้ายกัน กล่าวคือ การยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. การยอมรับแนวทางการบริหารงาน หมายถึง การที่พนักงานยอมรับว่าแนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพ โดยจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การได้รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน การให้ความยุติธรรม การพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติตามคำสั่ง การได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน หมายถึง การแสดงถึงความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ความตั้งใจทำงาน ความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง การแสดงถึงความรักและความปรารถนาดี เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดี รวมทั้งความภาคภูมิใจและความศรัทธาที่มีต่อองค์การ เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ คือ

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)
2. ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจของ Vroom
3. ทฤษฎี Goal Setting หรือ Goal Setting Theory

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ ได้ให้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด
 2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจในพฤติกรรมต่อไปอีก
 3. เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา
- มาสโลว์ ได้จัดลำดับชั้นความต้องการ (hierarchy of needs) ของคนไว้ 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายพื้นฐาน (basis physical needs) เป็นความต้องการพื้นฐานจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (safety and security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคงต่างๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำไม่ถูกปลดหรือถูกย้ายบ่อยๆ เมื่อออกจากงานต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นค่าตอบแทน และที่สำคัญต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีพ

3. ความต้องการทางสังคม (social and belonging needs) หมายถึงความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เมื่อคนเรารู้สึกสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

4. ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (esteem and self respect needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการมีเกียรติมีชื่อเสียงในหมู่คนทั่วไป

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จ (self actualization) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้ เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือมนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างเช่น ต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ ฯลฯ¹⁰⁷

ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจ (Vroom's Expectancy Theory of Motivation)

ทฤษฎีนี้เป็นผลงานของ วูม (Vroom) ซึ่งกล่าวว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำการที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ถูกใช้ในการอธิบายการกระตุ้นการทำงานของพนักงาน โดยค่อนข้างที่จะได้รับความนิยมและถูกใช้ในงานวิจัยอย่างกว้างขวาง

วูม (Vroom) พิจารณาผลกระทบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างความสามารถของบุคคล กับปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจ มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

¹⁰⁷ Abraham H. Maslow, Motivation and Personality (New York : Harper and Row, 1964), 66-67.

1. ความชอบพอ (valence) หมายถึง ความรู้สึกชอบพอแต่ละบุคคลในผลตอบแทนที่ตนได้รับเป็นความต้องการภายในของบุคคล ต่างกันตามแต่ละบุคคล เช่น คนต้องการทำงานราชการเพราะมีความมั่นคงแม้เงินเดือนจะน้อย

2. สิ่งที่เป็นเครื่องมือ (instrumentality) หมายถึง การรับรู้และหวังว่าผลงานที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่รางวัลตอบแทนที่ต้องการ ถ้าผู้ปฏิบัติผู้ใดคิดว่าเมื่อทำงานได้ผลดีแล้วจะไม่ได้ได้รับความสนใจและรางวัลตอบแทน บุคคลนั้นก็จะไม่เลือกที่จะทำงานอย่างขยันขันแข็ง ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานและรางวัลตอบแทน

3. ความคาดหวัง (expectation) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น คือ การที่บุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่า ถ้ามีความพยายามเพิ่มขึ้นหรือทำงานหนักขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น¹⁰⁸ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ความคาดหวังเป็นความน่าจะเป็นสำหรับการกระทำเฉพาะอย่าง ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ หากการคาดหวังเช่นนี้เกิดกับบุคคลใดก็จะเกิดมีความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย¹⁰⁹

ทฤษฎี Goal Setting หรือ Goal Setting Theory

โรบบินส์ และ เคัลเตอร์ (Robbins and Coulter) เจ้าของทฤษฎี Goal Setting หรือ Goal Setting Theory ซึ่งจัดเป็นหนึ่งในทฤษฎีร่วมสมัย โดยทฤษฎี Goal Setting จะกำหนดเป้าหมายในการทำงาน โดยเฉพาะเป้าหมายที่เจาะจง (Specific Goal) และมีความยากลำบากหรือมีความท้าทายที่จะทำได้ จะกระตุ้นให้เกิดความพยายามและความมุ่งมั่นเพิ่มขึ้นและจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสูงกว่าการกำหนดเป้าหมายทั่วไป¹¹⁰

¹⁰⁸Victor H. Vroom, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาการศึกษา, 2542), 419-420.

¹⁰⁹ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาการศึกษา, 2542), 419.

¹¹⁰Stephen Robbins and Panel Coulter, Management, 5th ed. (USA: prentice Hall, International Inc., 1996), 192-193.

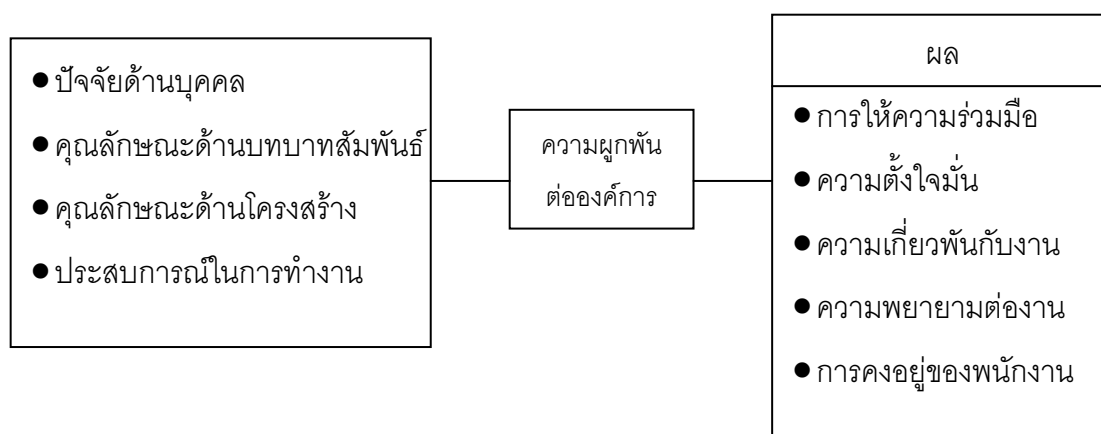
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

แม้ว่าความผูกพันจะมีความสำคัญอย่างยิ่งดังได้กล่าวมาแล้ว หากแต่การที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพันสูงนั้นมิใช่เป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายนัก ทั้งนี้เนื่องจากมีตัวแปรต่างๆ มากมายที่มีอิทธิพลต่อการมีความผูกพันสูงหรือต่ำของบุคลากร เบริเนียกและอัลทโท (Hrebiniak and Alutto) มีความคิดเห็นว่า 1) ยิ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น 2) แรงจูงใจที่ได้รับจากหน่วยงาน และ 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก ก็จะทำให้เกิดความผูกพันมากไปด้วย นอกจากนี้ ความผูกพันในองค์การยังขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่เข้าทำงานในองค์การ ระยะเวลาในการให้บริการ ความขัดแย้งในบทบาท ความไม่พึงพอใจต่อนโยบาย การให้ค่าตอบแทน อายุ ศาสนา เพศ สถานภาพ สมรส ความไว้วางใจเป็นส่วนตัว การรวบอำนาจ และความต้องการในการพัฒนา เป็นต้น¹¹¹ มิทเชลล์และลาร์สัน (Mitchell Larson) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นมีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ ความเชื่อ จริยธรรมทางศาสนา ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น ลักษณะเฉพาะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยลูกจ้างที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะต้องการอยู่ในองค์การและให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมดีกว่าคนที่มีความผูกพันน้อย ดังนั้น ความผูกพันจึงมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร¹¹² ในขณะที่ สเตียร์ส (Steers) ซึ่งเป็นผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันมาโดยตลอดได้กล่าวว่า การที่งานทุกอย่างจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยนั้น สิ่งแรกที่จะต้องมียาก่อนคือ ความผูกพันของพนักงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันนั้น ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เป็นต้น 2) คุณลักษณะด้านบทบาทสัมพันธ์ (role-related characteristics) คือ ความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท 3) คุณลักษณะด้านโครงสร้าง (structure characteristics) ได้แก่ การกระจายอำนาจ ความมีอิสระในงาน

¹¹¹Lawrence Hrebiniak and Joseph Alutto, "Personal and Role Related Factors in the Development of Organizational Commitment," Administrative Science Quarterly 17 (1972) : 566.

¹¹²T.R. Mitchell and Larson J.R., People in organizations: An introduction to organizational behavior, 3rd ed. (New York: McGraw-Hill, 1987), 144.

ความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน 4) ประสบการณ์ในการทำงาน (word experience) คือ ความรู้สึกที่งานมีความสำคัญมากเป็นพิเศษ¹¹³



แผนภูมิที่ 5 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า มีงานวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ได้แก่ 1) ความแตกต่างของลักษณะงาน (job characteristics) 2) โอกาสในการเลือกงาน (alternative employment opportunities) 3) ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) และ 4) การปฏิบัติต่อสมาชิกใหม่ (treatment of new members)

เมื่อพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวแล้ว พอจะสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันได้ 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล และ 2) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

¹¹³R.M. Steers, Introduction to Organizational Behavior (Santa Monica, CA : Goodyear, 1981), 578-579.

1.1 เพศ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของคนในองค์การ จากงานวิจัย พบว่า เพศหญิงมีความยึดมั่นต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานภาพของบุคคล ทำให้เพศหญิงมีความรู้สึกยากลำบากในการแสวงหางานใหม่ จึงมีแนวโน้มที่คิดจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สเตียร์ส (Steers)¹¹⁴ และผลการวิจัยของ กรีนเบอร์และบาร์อน (Greenberg and Baron)¹¹⁵ พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน นั่นคือ ผู้หญิงมักจะมี ความผูกพันในงานน้อยกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ไม่ได้รับผิดชอบในตำแหน่งที่สำคัญมากนัก แต่เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อกลุ่มและต่อองค์การมากกว่าเพศชาย

1.2 อายุ มีความสัมพันธ์อย่างมากกับความผูกพันซึ่งจากผลการศึกษาของ ริทเซอร์และ ไตรซ์ (Ritzer and Trice) ในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 632 คน เพื่อทดสอบความผูกพันต่อองค์การและอาชีพพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อองค์การ เพราะว่าเป็นคนที่มีอายุมากกว่าจะเน้นผลประโยชน์ตอบแทนมาก ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง¹¹⁶ ซึ่ง เบริเนียกและอลัทโท (Hrebiniak and Alutto) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของครูและพยาบาลในรัฐนิวยอร์กตะวันตก จำนวน 712 คน พบในทำนองเดียวกันว่าความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับอายุ กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นจะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมาก เนื่องจากอายุที่มากขึ้นจะเป็นการเพิ่มทุนทรัพยากรที่มีคุณค่าในระบบการจ้างงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญซึ่งนอกจากจะลดความต้องการของคนที่จะเปลี่ยนงานแล้ว ผู้ที่มีอายุมากกว่ายังมี ข้อจำกัดในการเปลี่ยนงานด้วย เพราะคนที่มีอายุมากมักจะมีหน้าที่การงานสูง สิ่งที่เขาแสวงหา จึงสูงด้วย การที่เขาจะออกไปทำงานในองค์การอื่น องค์การนั้นจะต้องให้สิ่งจูงใจที่เพียงพอ ซึ่งองค์การอื่นอาจจะไม่สามารถจะให้ได้ ด้วยเหตุนี้ ทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อองค์การ อื่นๆ จึงลดลง ดังนั้น การย้ายที่ทำงานจากองค์การหนึ่งไปอีกองค์การหนึ่ง จะลดลงเมื่อบุคคลมี

¹¹⁴ Ibid.

¹¹⁵ Jerald Greenberg and Robbert Baron, *A Behavior in Organizations*, 4th ed. (New York : Simon & Schuster, 1993), 175-176.

¹¹⁶ George Ritzer and Harrison M. Trice, "Empirical Study of Howard Becker's Theory," *Social Force* 17 (1969) : 470-478.

อายุมากขึ้น¹¹⁷ ส่วน แฟรงเคน (Franken) กล่าวว่า ลักษณะบุคคลที่พบบ่อยๆ ว่าเกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กร คือ อายุ ความต้องการความสำเร็จ และการศึกษา โดยทั่วไปความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นพร้อมกับอายุ เช่น เมื่อถามคนงานว่า พวกเขารู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานของเขา คนงานที่มีอายุมากค่อนข้างจะประเมินในทางบวก เนื่องจากคนงานมีประสบการณ์อยู่ใน องค์กรมากขึ้น ทำให้เขาทราบว่า เขาจะสามารถบรรลุถึงสิ่งที่เขาคาดหวังจากงานของเขาได้มาก น้อยเพียงใด จากประสบการณ์นี้ทำให้พวกเขามีความคาดหวังต่อสิ่งที่เขาจะได้รับจากการทำงาน ไม่สูงเกินไป และสิ่งที่ตามมา คือ มีแนวโน้มที่เขาจะมองงานที่อยู่ในปัจจุบันอย่างมีเหตุผล ใกล้เคียงกับความคาดหวังของเขา ด้วยเหตุนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า คนงานที่มีอายุมากจะทราบ อย่างแท้จริงว่า งานน่าพึงพอใจมากกว่าหรือเขาอาจได้รับการสนับสนุนให้ขึ้นอยู่ในตำแหน่งที่ ดีกว่า มีการค้นพบที่สอดคล้องกันว่า ไม่เพียงแต่คนหนุ่มสาวมีแนวโน้มที่จะไม่พึงพอใจมากกว่า เท่านั้น แต่พวกเขามีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานบ่อยกว่าด้วย¹¹⁸

1.3 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเช่นเดียวกัน กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ จากผลการศึกษาในเชิงประจักษ์ของ กรัสกี (Grusky) เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งของผู้จัดการกับความผูกพันต่อ องค์กรพบว่า ผู้จัดการที่ได้รับการศึกษาในระดับมัธยมปลายจะมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าผู้จัดการที่จบจากระดับมหาวิทยาลัย เพราะว่าการศึกษาเป็นอุปสรรคในการบรรลุถึง รางวัลที่จะได้รับจากองค์กร กล่าวคือ การศึกษาทำให้ยากแก่การที่จะก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งสูงๆ และเป็นการจำกัดทางเลือกในการที่จะออกไปอยู่ในองค์กรอื่นๆ¹¹⁹ ในขณะที่ เรบินียากและ อลัตโต (Hrebiniak and Alutto) พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดย พบว่า ครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าบุคคลที่วางแผนศึกษาต่อหรือผู้ที่ไม่แน่ใจว่าจะศึกษาต่อหรือไม่ การที่ครูและพยาบาลมี ความต้องการจะแสวงหาความรู้ นั้น แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพนิยม ซึ่งทำให้บุคคลมี

¹¹⁷ Hrebiniak and Alutto, "Personal and Role – Related Factors in the Development of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly* 17, 4 (1972) : 555-573.

¹¹⁸ Robert E. Franken, *Human Motivation*, 2nd ed. (Belmont, CA: Wadsworth, 1988), 455.

¹¹⁹ Oscar Grusky, "Career Mobility and Organizational Commitment," *Administrative Science* 10 (December 1966) : 488-501.

โอกาสในการเลือกงานหรือโยกย้ายงานจากหน่วยงานหนึ่งไปยังที่หนึ่งได้โดยง่าย¹²⁰ โมทาส (Mottaz) ให้เหตุผลว่า การที่การศึกษามีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ เนื่องจากความปรารถนาของคนหรือคุณค่าที่บุคคลให้กับงานจะสูงขึ้นตามระดับการศึกษา นั่นคือ คนที่มีการศึกษาสูงจะให้คุณค่ากับรางวัลตอบแทนสูง ซึ่งเป็นการยากที่องค์การจะสามารถตอบสนองให้รางวัลตอบแทนได้เพียงพอต่อการแลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมกัน เมื่อองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของเขาได้ เขาจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยลง¹²¹ กลิสสันและดูริค (Glisson and Durick) ได้ทำการศึกษาความผูกพันในองค์การที่ให้บริการประชาชน ในกลุ่มตัวอย่างคนงานในองค์การที่ให้บริการประชาชนแตกต่างกัน 22 แห่ง จำนวน 319 คน พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ¹²²

1.4 ระดับตำแหน่ง เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งพบว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การจากผลงานการวิจัยเรื่อง การเลื่อนตำแหน่งในอาชีพและความผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการของกรัสกี (Grusky) ใน United Utility Corporation จำนวน 1,494 คน พบว่า ระดับตำแหน่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ ผู้จัดการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะยังมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เนื่องจากตำแหน่งที่สูงขึ้นจะทำให้สามารถเข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์การ ซึ่งองค์การสามารถที่จะให้ได้ คนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจะยังได้รับเงินเดือนและมีสิทธิอำนาจมากขึ้น นอกจากนั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาซึ่งเมื่อนานไปอาจจะทำให้สูญเสียความสามารถทางวิชาชีพ และเป็นการจำกัดทางเลือกเนื่องจากสิ่งจูงใจสำหรับตำแหน่งที่สูงจะมีมาก จนทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นหมดความสนใจในองค์การอื่นๆ¹²³ ต่อมา เชลดัน (Sheldon) ได้ทำการวิจัยเรื่องการลงทุนและการมีส่วนร่วมซึ่งเป็น

¹²⁰ Hrebiniak and Alutto, "Personal and Role – Related Factors in THE Development of Organization Commitment," Administrative Science Quarterly 17, 4 (1972) : 562.

¹²¹ Clifford J. Mottaz, "Determinants of Organizational Commitment," Human Relation 41 (1988) : 244, 467-482.

¹²² Charles Glisson and Mark Durick, "Predictors of Jop Satisfaction and Organization Commitment in Human Service Organization," Administrative Science 33 (March 1988) : 488-503.

¹²³ Oscar Grusky, "Career Mobility and Organizational Commitment," Administrative Science Quarterly 10 (December 1966) : 488-503.

สิ่งที่สร้างความผูกพันต่อองค์การ ในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร จำนวน 136 คน พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ บุคคลที่ครอบครองตำแหน่งในระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่ครอบครองตำแหน่งในระดับต่ำ เนื่องจากตำแหน่งสูงๆ นั้นมักเป็นตำแหน่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปจะทำให้สูญเสียความสามารถทางวิชาชีพ เพราะผู้บังคับบัญชาจะใช้ความรู้ในด้านการบริหารมากกว่าวิชาชีพ และมีทางเลือกจำกัด นอกจากนี้ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่า การทำงานของเขาได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และยังได้รับรางวัลจากองค์การมาก ดังนั้นสิ่งจูงใจที่องค์การอื่นๆ จะให้กับเขาจึงต้องสูงด้วย ดังนั้นองค์การอื่นๆ จึงมีความต้องการที่จะพิจารณาจ้างผู้ที่มีตำแหน่งสูงๆ น้อยลง ทำให้การเคลื่อนย้ายจากองค์การหนึ่งไปยังอีกองค์การหนึ่งลดลงและทำให้เขาเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น¹²⁴ นอกจากนี้ สเตียร์ส (Steers) ยังได้กล่าวว่าตำแหน่งบางตำแหน่งมีความรับผิดชอบมากขึ้น และคนที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงนั้น ผู้ครอบครองตำแหน่งจะมีอิสระในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ครอบครองตำแหน่งต่ำๆ¹²⁵

1.5 สถานภาพสมรส เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิจัยของ เบริเนียกและอัลทโท (Hrebiniak and Alutto) พบว่า ครูและพยาบาลที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด เพราะคนโสดจะมีโอกาสในการเลือกงานได้มากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว¹²⁶ และ กรัสกี (Grusky) พบว่า คนโสดนั้นไม่มีภาระที่จะต้องรับผิดชอบต่อเท่ากับคนที่แต่งงานแล้วโดยเฉพาะผู้หญิงจะมองต้นทุนของการออกจากงานสูงกว่าคนโสดเพราะกว่าผู้หญิงจะได้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ ต้องฟันฝ่าอุปสรรคมากกว่าผู้ชาย กล่าวคือ โอกาสในการทำงานหรือการหางานทำของผู้หญิงในงานหลายๆ อย่างเป็นสิ่งสำคัญต่อผู้หญิงมาก¹²⁷ ลินคอล์นและแคลลีเบอร์ก (Lincoln and Kalleberg) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาพบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อ

¹²⁴M.E. Sheldon, "Investment and Investment as Mechanism Producing Commitment to the Organization," Administrative Science Quarterly 16 (June 1971) : 143.

¹²⁵Richard M. Steers, Motivation and Work Behavior, 2nd ed.(New York : McGraw – Hill, 1979), 323.

¹²⁶Hrebiniak and Alutto, "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organization Commitment," Administrative Science 17, 4 (1972) : 562.

¹²⁷Grusky, "Career Mobility and Organizational Commitment," Administrative Science 17, 4 (1972) : 156.

องค์การมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ยิ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์การในการทำงาน เพราะการย้ายองค์การจะเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายในด้านสถานที่ทางภูมิศาสตร์ซึ่งทำให้ครอบครัวต้องแยกกันอยู่ นอกจากนี้แนวโน้มของคนที่ย้ายแล้วมักจะมองงานของเขาในทางบวกมากกว่าคนโสด เพราะเขาจะปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าและมีความพอใจกับชีวิตที่ไม่ใช่การทำงานมากกว่า¹²⁸ ซึ่งเชลเต (Chelte) พบว่าคนที่แต่งงานแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่เป็นโสดเช่นเดียวกัน¹²⁹

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในส่วนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การนั้น บูชานัน (Buchanan) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการบริษัทธุรกิจกับรัฐบาลจำนวน 279 คน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์การ โดยผู้จัดการจะมีความผูกพันต่อองค์การที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ความผูกพันจะค่อยๆ ก่อตัวในช่วงปีแรกและเพิ่มมากขึ้นในปีที่ 2 ถึงปีที่ 4 และมีความผูกพันอย่างเต็มที่ในปีที่ 5 และปีต่อมา¹³⁰ โมทาส (Mottaz) ได้ให้เหตุผลสนับสนุนในงานวิจัยของบูชานันว่าการที่บุคคลอยู่ในองค์การนานๆ พวกเขาน่าจะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูง เนื่องจากคนที่อยู่ในองค์การยิ่งนาน ก็ยิ่งได้ครอบครองตำแหน่งที่ต้องการ ได้รับรางวัลภายนอกมากขึ้น มีเพื่อนที่ใกล้ชิดสนิทสนมยิ่งขึ้น ดังนั้น คนที่อยู่กับองค์การนานๆ ก็น่าที่จะพอใจและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ¹³¹

2. ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นอกจากปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การอีกด้วย

¹²⁸James R. Lincoln and Ame L. Kalleberg, Control and Commitment (Cambridge : Cambridge University Press, 1990), 155-156.

¹²⁹Anthony F. Chelte, Organizational Commitment Job Satisfaction and Quality of Work Life (Massachusetts : University of Massachusetts, 1983), 42.

¹³⁰Bruce Buchanan, "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work," Administrative Science Quarterly 19, 3 (1974) : 533-554.

¹³¹Clifford J. Mottaz, "Determinants of Organizational Commitment," Human Relation 41 (1988) : 467-482.

2.1 ความก้าวหน้าในการทำงานและการประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น การสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัลทโท,เรบินีเยกและอลอนโซ (Alutto,Hrebiniak and Alonso) พบว่า ความไม่พอใจในนโยบายการให้รางวัลตอบแทนขององค์การ หรือระดับความก้าวหน้าในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การให้ลดลงได้¹³² สำหรับผลการวิจัยที่ยืนยันเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ดีที่สุดเรื่องหนึ่งคือ ผลการศึกษาของเรบินีเยกและอัลทโท (Hrebiniak and Alutto) ซึ่งพบว่า นักบวชและพนักงานป่าไม้ มักจะมีความผูกพันต่อองค์การ และจะทำงานอยู่ในองค์การเดียวโดยไม่มีการเคลื่อนย้ายไปอยู่องค์การอื่น ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก โบนัสค่าทอิลิคและองค์การป่าไม้จะมีนโยบายที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งจากบุคคลในองค์การ และจะมีบุคคลจำนวนน้อยจากภายนอกองค์การที่จะได้เข้ามาดำรงตำแหน่งในระดับสูง ซึ่งทำให้นักบวชและพนักงานป่าไม้มีความผูกพันต่อองค์การมาก¹³³ ดูช (Deutsch) เห็นว่า หากผู้ปฏิบัติ รู้สึกว่าเขาไม่มีโอกาสก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในงานแล้ว เขาก็อยากทำงานน้อยลง คือขาดความผูกพันต่อองค์การไปด้วยนั่นเอง¹³⁴ ในขณะที่ สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers and Porter) กล่าวว่า บางองค์การมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ต้นทุนของการลาออกจากงานของคนบางคนสูง ด้วยการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว เป็นการเพิ่มต้นทุนของการที่องค์การอื่นๆ จะชักนำออกไปจากองค์การ เช่น มหาวิทยาลัยจะสนับสนุนให้ผู้ช่วยศาสตราจารย์มีการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว การครอบครองตำแหน่งที่สูงทำให้มีโอกาสที่จะได้รับรางวัลตอบแทนสูง ซึ่งองค์การอื่นไม่สามารถจะให้ได้ ดังนั้นจึงลดแรงดึงดูดใจสำหรับบุคคลที่จะย้ายออกไปจากองค์การ ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูง¹³⁵

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับ

¹³² Joseph A. Alutto, Lawrence G. Hrebiniak, and Romon C. Alonso, "On Operationalizing the concept of Commitment," *Social Force* 51 (1973) : 443-454.

¹³³ Hrebiniak and Alutto, "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organization Commitment," *Administrative Science* 17, 4 (1972) : 552-573.

¹³⁴ Morton Deutsch, "Some Factors Affecting Membership, Motivation, and Achievement Motivation in Group," *Human relations* 12, 1 (1959) : 81-95.

¹³⁵ Richard M. Steers and Lyman W. Porter, *Motivation and Work Behavior*, 2nd ed. (Singapore : McGraw-Hill, 1991), 321-322

นโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังที่ เบริเนียกและอลัตโต (Hrebiniak and Alutto) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ¹³⁶ สำหรับสตีร์สและพอร์เตอร์ (Steers and Porter) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่นักวิชาการหลายท่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในวิธีการทำงานด้วยตนเองมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มิอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองน้อย¹³⁷ พอร์เตอร์, ลาเวียและแฮกแมน (Porter, Laweew and Hackman) กล่าวว่า งานที่มีความอิสระต่ำ คนงานอาจจะรู้สึกถึงความสำเร็จและความล้มเหลวในงาน เกิดขึ้นจาก การทำงานที่ไม่ดีหรือการไม่มีความสามารถของคนอื่นๆ หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนที่ทำมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้น จนแล้วเสร็จไม่ว่าผลการงานจะออกมาเป็นอย่างไรเขาจะรู้สึกว่ามันขึ้นอยู่กับความริเริ่มสร้างสรรค์ และความพยายามของเขาเอง และผลของการงานที่ได้ออกมานี้ ก็ไม่ได้ออกมาจากการทำงานตามคำสั่ง หรือแนวปฏิบัติที่มีอยู่แล้วแต่อย่างใด¹³⁸

2.3 ความสำคัญของงาน โมทาซ (Mottaz) พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกล่าวคือ การที่สมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานกว้างขวาง และมีความหมายซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรมาก ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมาก¹³⁹ แคทซ์และคาน (Katz and Kahn) พบว่า การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หรือเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จากการที่เขาทุ่มเทแรงกายให้กับองค์กร ทำให้

¹³⁶ Hrebiniak and Alutto, "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organization Commitment," Administrative Science 17, 4 (1972) : 555.

¹³⁷ Richard M. Steers, and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior (New York: McGraw-Hill, 1991) 318-325.

¹³⁸ Lyman W. Porter, Edward E. Laweew, and Richard Hackman, Behavior in - Organization (New York: McGraw-Hill, 1975), 277-278.

¹³⁹ Clifford J. Mottaz, "Determinants of Organizational Commitment," Human Relation 41 (1988) : 467-482.

เขารู้สึกว่า เขาสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า การได้รับการยอมรับ อาจแสดงได้หลายลักษณะเช่น การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากปกติ การได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการเชื่อถือเชิงทางสังคมทำให้สถานภาพในองค์กรสูงขึ้น การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือการที่หน่วยงานเห็นความสำคัญของตนเอง เขาอาจจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่เขาทำงานอยู่ เนื่องจากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องเขาได้¹⁴⁰ บูชานัน (Buchanan) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการภาครัฐกิจและภาครัฐบาลพบว่าผู้จัดการที่รู้สึกว่างานที่เขาทำมีส่วนในการสนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เนื่องจากการได้ปฏิบัติงานดังกล่าวทำให้เขาเกิดความรู้สึกได้รับการยอมรับ โดยการสังเกตได้จากการรับรองจากบุคคลสำคัญ เช่น การเพิ่มเงินเดือน การได้รับรางวัลมากขึ้น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการเชื่อถือเชิงทางสังคม เป็นต้น¹⁴¹ แฟรงเคน (Franken) กล่าวว่า ถ้าคนสามารถมองเห็นว่างานมีความสำคัญ พวกเขาสามารถประสบความสำเร็จที่มีความรู้สึกที่มีคุณค่าจากความรู้สึกว่า พวกเขา กำลังทำงานที่มีความสำคัญเพื่อเขาจะได้รับการยอมรับ ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร¹⁴²

2.4 ความอิสระของงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่นักวิชาการหลายท่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอิสระหนึ่งในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่มีอิสระในการทำงานบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเองน้อย¹⁴³ นอกจากนี้ในงานที่มีความอิสระต่ำคนงานอาจจะรู้สึกถึงความสำเร็จและความล้มเหลวในงาน เกิดขึ้นจากการทำงานที่ไม่ดี หรือการไม่มีความสามารถของคนอื่นๆ หรือผู้บังคับบัญชา¹⁴⁴ การที่

¹⁴⁰ Daniel Katz and Robert Kahn, The Social Psychology of Organizations (New York: John Wiley & Sons, 1966), 362.

¹⁴¹ Bruce Buchanan, "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work," Administrative Science Quarterly 17, 6 (1974) : 339-347.

¹⁴² Franken, Human Motivation (California : Brooks, 1982), 455.

¹⁴³ Richard M. Steers and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior (New York: McGraw-Hill, 1991), 318-325.

¹⁴⁴ Lyman W. Porter, Lawler E.E. and Hackman J.R., Behavior in organizations (New York : McGraw-Hill, 1975), 277-278.

บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองหรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง เขาจะมีความผูกพันต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหานั้น ซึ่งนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กร¹⁴⁵

2.5 ความท้าทายของงาน (task challenge) งานที่ทำท้าทายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความผูกพันกับงานมากขึ้น เพราะการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ใช้ความชำนาญเฉพาะเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน คนทำงานมักพอใจเมื่อรู้สึกว่างานนั้นเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากเขา ทำให้เขาต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก และนำไปสู่ความผูกพันกับงานและมีส่วนร่วมกับการทำงานมากขึ้น ลักษณะงานที่ตรงกันข้ามกับงานที่ท้าทาย คือ งานที่น่าเบื่อหน่ายจะนำไปสู่ความไม่พอใจในงานสูง และอาจจะแสดงผลในรูปของการขาดงานหรือลาออกจากการงานได้¹⁴⁶ วอคเกอร์และเกสต์ (Walk and Guest) พบว่า คนงานซึ่งทำงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามแบบเดียวกัน ซ้ำๆ ซากๆ เป็นร้อยละ ครึ่งกลับไปกลับมา มีลักษณะที่ง่ายเกินไป และมีแบบแผนตายตัว ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายงานประเภทนี้จะมีอัตราการขาดงาน ออกจากงาน และไม่พึงพอใจสูง จากการสำรวจองค์การอย่างละเอียด พบว่า ขวัญและผลผลิตของคนงานต่ำ นอกจากนี้ยังมีรายงานจากโรงงานรถยนต์ขนาดใหญ่ได้สนับสนุนข้อค้นพบเหล่านี้คือ ได้รับรายงานจากผู้จัดการของบริษัทว่า มีอัตราการออกจากงานมากกว่า 100 เปอร์เซ็นต์ ใน 1 ปี¹⁴⁷ ผลงานการวิจัยของมอตทาส (Mottaz) ได้ยืนยันสนับสนุนว่า ความท้าทายของงานเป็นปัจจัยรางวัลภายในปัจจัยหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลในการบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับความอิสระของงาน กล่าวคือ คนที่รับรู้ว่าได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายน้อย¹⁴⁸

¹⁴⁵ Richard M. Steers and Lyman W. Porter, Motivation and work behavior (New York: McGraw-Hill, 1991), 294-295.

¹⁴⁶ Mitchell and Larson, People in organizations: An. Introduction to organizational behavior, 3rd ed. (New York: McGraw-Hill, 1987), 140.

¹⁴⁷ Walk and Guest, quoted in Porter W. Lyman, Edward E. Lawler and Hackman J. Richard, Behavior in Organizations (New York : McGraw Hill, 1975), 271-278.

¹⁴⁸ Clifford J. Mottaz, "Determinants of Organizational Commitment," Human Relation 41 (1988) : 467-482.

2.6 การสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เบริเนียกและอัลทโท (Hrebiniak and Alutto) พบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การมีลักษณะของการร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ แต่ถ้าองค์การใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือหรือมีความเป็นมิตรน้อย ก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ¹⁴⁹ ผลการวิจัยของ บุชานัน (Buchanan) เรื่องการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการภาครัฐกิจรัฐบาล พบว่า กระบวนการขัดเกลาเข้าสู่อาชีพผู้จัดการนั้น ประสบการณ์ที่มีความสำคัญ ซึ่งทำให้ผู้จัดการเกิดความผูกพันต่อองค์การ คือ การปฏิบัติงานในลักษณะของการสนับสนุนและช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาและโอกาสความก้าวหน้าล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ¹⁵⁰ ในขณะที่ เซลตัน (Sheldon) พบว่า การปฏิบัติงานในทางสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ การปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นการลงทุนชนิดหนึ่ง ซึ่งบุคคลอาจพัฒนาโดยรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัวก็ได้ เพราะว่าบุคคลจะมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ร่วมงานอื่นๆ ในที่ทำงานได้นั้น จะต้องใช้ระยะเวลาช่วงหนึ่งซึ่งลดโอกาสของการมีส่วนร่วมในองค์การอื่นๆ ลง ดังนั้นการลาออกจากองค์การย่อมหมายถึงการต้องจากบุคคลเหล่านี้ไป และต้องเริ่มต้นสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นในที่ทำงานแห่งใหม่ ซึ่งต้องใช้เวลามากขึ้น¹⁵¹ ลินคอล์นและแคลเลเบอร์ก (Lincoln and Kalleberg) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานของคนญี่ปุ่นกับคนอเมริกัน พบว่า คุณภาพความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในทั้ง 2 ประเทศ กล่าวคือ คนงานรับรู้ว่าจะได้รับความช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน และสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในเวลางาน

¹⁴⁹ Hrebiniak and Alutto, "Personal and Role Related Factors in the Development of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly* 17, 4 (1972) : 557.

¹⁵⁰ Bruce Buchanan, "Government Managers Executives and Organizational Commitment," *Public Administrative Review* 4, 12 (July 1974) : 537.

¹⁵¹ Mary E Sheldon, "Investment and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization," *Administrative Science Quarterly* 16, 6 (June 1971) : 143-150.

จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง¹⁵² สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers and Porter) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์การเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา งานบางอย่างซึ่งค่อนข้างจะแยกตัวและสามารถปฏิบัติได้ตามลำพังเป็นอิสระจากคนอื่น ๆ ในองค์การไม่มีการ บูรณาการกับกิจกรรมงานอื่นๆ มีแนวโน้มจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันที่ต่ำ¹⁵³ โมทาซ (Mottaz) พบว่า การสนับสนุนและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ¹⁵⁴

2.7 การสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers and Porter) สรุปถึงปัจจัยเกี่ยวกับการลาออกไว้ว่าลักษณะของการควบคุมบังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สำคัญเกี่ยวกับอัตราการลาออกจากงาน กล่าวคือ คนงานจะชอบผู้บังคับบัญชาซึ่งมีความเป็นมิตร ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดีและรับฟังความคิดเห็นของคนงาน¹⁵⁵ โมทาซ (Mottaz) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ตัวแปรอิสระชุดเดียวกัน พบว่า การสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกัน¹⁵⁶ เกรน (Graen) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพต่ำนั้น ผู้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประสิทธิภาพหรือการช่วยเหลือในงานที่ยาก ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพสูงนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสนทนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องราวและปัญหาส่วนตัวและให้ความสนใจอย่างแท้จริงแนวโน้มที่เขาจะยังคงอยู่กับองค์การ

¹⁵² James R. Lincoln and Arne L. Kalleberg, Control and Commitment. (Cambridge : Cambridge University Press, 1990), 116.

¹⁵³ Richard M. Steers and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior (New York: McGraw-Hill, 1991), 321.

¹⁵⁴ Clifford J. Mottaz, "An Analysis of the Relationship Between Work Satisfaction and Organizational Commitment," The Sociological Quarterly 28 (1987) : 467-482

¹⁵⁵ Richard M. Steers and Lyman W. Porter, อ้างถึงใน วีรนาถ มานะกิจ, พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527), 66-67.

¹⁵⁶ Clifford J. Mottaz, "An Analysis of the Relationship Between Work Satisfaction and Organizational Commitment," The Sociological Quarterly 28 (1987) : 542-558.

จะมีมากขึ้น หากเขาไม่พอใจระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็จะทำให้เขาขาดความผูกพันต่อองค์กร¹⁵⁷

การสร้างเสริมความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลเป็นกระบวนการที่จะก่อให้เกิดความรักใคร่ผูกพันต่อเนื่องกันไป ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนให้เกิดความผูกพันของบุคลากรโดยอาศัยยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ตามที่ สเตียร์ส (Steers) ได้เสนอไว้ดังนี้ 1) เมื่อบุคลากรอยู่ในสถานการณ์ที่เขามีโอกาสจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประสงค์ การปล่อยให้เขาปฏิบัติงานด้วยตนเองเป็นสิ่งที่มีความหมายอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้เขาเชื่อมโยงผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ขององค์กรเข้าด้วยกัน แต่ถ้าหากมีคนเข้าไปก้าวก่ายเกี่ยวข้องจะทำให้เขาเกิดความรู้สึกขัดแย้งขึ้นมาแทน 2) ผู้บริหารจะต้องแสดงออกอย่างชัดเจนว่า มีความห่วงใยต่อสวัสดิการด้านต่างๆ ของบุคลากรอย่างแท้จริง บางครั้งผู้บริหารอาจคำนึงถึงอย่างจริงใจ แต่การแสดงออกอย่างไม่เหมาะสมทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เนื่องจากไม่มีตัวบ่งชี้ให้เห็นชัดเจน 3) ในบางสถานการณ์เป็นการดีที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจหรือความรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของเขาเอง 4) ผู้บริหารควรพยายามส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถเข้าใจถึงเป้าหมายประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร ต้องอธิบายให้เขาเข้าใจว่าเป้าหมายประสงค์ขององค์กรมีความหมายมากน้อยเพียงใด และเขาสามารถสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้นได้อย่างไร พยายามสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง พร้อมทั้งพยายามเชื่อมโยงไปสู่ความสอดคล้องระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร¹⁵⁸ เมอร์ฟี (Murphy) ได้กล่าวถึงความสอดคล้องกับความผูกพันว่าถ้าต้องการให้บุคลากรซื่อสัตย์ต่อองค์กรก็จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น โดยวิธีการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันนั้น มีแนวทางที่สำคัญสองประการ คือ ประการแรก องค์กรต้อง

¹⁵⁷ Graen, quoted in Frank J. Landy, *Psychology of Work Behavior*, 3rd ed (Illinois the Dorsey Press, 1985), 459.

¹⁵⁸ Richard M. Steers, *Introduction to Organizational Behavior* (Santa Monica.CA: Goodyear, 1981), 580-581.

พยายามคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะ หรือดูเหมือนว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรให้เกิดขึ้น¹⁵⁹

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

จากแนวคิดและนิยามของความผูกพันต่อองค์การที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาเรื่องความผูกพันของวิชาการรวมทั้งผู้สนับสนุนสนใจจากสาขาอาชีพต่างๆ ซึ่งนอกจากนั้นแล้ว นักวิชาการจำนวนมากยังได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพัน เช่น บุชานัน (Buchanan) ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย¹⁶⁰

ส่วนสตีร์ส (Steers) ก็เห็นว่า ถ้าหากความผูกพันแสดงถึงส่วนหนึ่งของกระบวนการแห่งการปรับตัว ดังนั้นความผูกพันในระดับสูงจะต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การอย่างน้อยสี่ประการคือ 1) บุคลากรจะมีความรู้สึกผูกพันยึดมั่นต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การอย่างแท้จริง มีความเต็มใจ พอใจและกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมขององค์การ และบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูงมักจะไม่มีการขอลาออกจากงาน 2) บุคลากรที่มีความผูกพันสูงมักจะมีความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นบุคลากรในองค์การ และให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การ นำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายด้วยความเต็มใจ ซึ่งงานวิจัยจำนวนมากก็ได้ยืนยันว่าการที่บุคลากรมีความผูกพันสูงจะช่วยลดการเปลี่ยนงานได้ 3) บุคลากรยังยึดถือต่อจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างต่อเนื่อง พวกเขาจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทราบว่าเขาเป็นตัวจักรในการสนับสนุนหรือช่วยเหลือให้องค์การทำงานบรรลุเป้าหมาย พวกเขามีความจงรักภักดีและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ 4) ความผูกพันในระดับสูง ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานใช้กำลังความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ ซึ่งความพยายามดังกล่าวไม่จะเป็นการใช้เวลาหรืออย่างอื่น

¹⁵⁹ Kevin R. Murphy, Honesty in the Workplace (California : Brooks-Cole Publishing Company, 1993), 209-221.

¹⁶⁰ Bruce Buchanan, "Government Manager Business Executive and Organization Commitment," Public Administrative Review 4, 12 (1974) : 340.

ก็จะเปลี่ยนไปเป็นผลการปฏิบัติงานในที่สุด¹⁶¹ แคสต์และโรเซนไวท์ (Kast and Rozenweig) ได้ให้ความสำคัญกับความผูกพันโดยกล่าวว่า แรงจูงใจและความพยายามของบุคลากรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิต ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูงและมองเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานก็เชื่อมั่นได้ว่า องค์การนี้จะมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องปรับปรุงหรือเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยคน จะต้องรู้จักสร้างบรรยากาศความร่วมมือและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร¹⁶² แบลสและเคอร์บี้ (Blass and Kirby) ได้กล่าวว่า มีเงื่อนไขสองประการที่จะทำการปรับปรุงโรงเรียนประสบความสำเร็จประการแรกคือรูปแบบภาวะผู้นำปรีวรรตที่ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ เพราะภาวะผู้นำปรีวรรตจะช่วยให้สามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจตนเองได้มากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจร่วมกัน และผู้บริหารเองจะต้องมีการจัดรูปแบบในการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทีมงานและการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันด้วย เงื่อนไขประการที่สองนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปรับปรุงโรงเรียนคือ ความผูกพันของครูที่จะขยายบทบาทและเพิ่มความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งความผูกพันนี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับตัวผู้นำ ความผูกพันจะทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีและมีความตั้งใจที่จะทำการพัฒนาโรงเรียนดังนั้นผู้บริหารต้องส่งเสริมความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โดยการให้โอกาสในการสร้างความเจริญก้าวหน้า และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ¹⁶³ พังเก็ตต์และแอทเนอร์ (Plunkett and Attner) ได้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการปรับปรุงคุณภาพผลผลิตกับความผูกพันว่าการปรับปรุงคุณภาพและผลผลิตนั้น เริ่มต้นด้วยความผูกพันจากทุกคนที่เกี่ยวข้องกับผลผลิต และการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของผลผลิตความผูกพันนั้นมีผลต่อการเลือกวัตถุดิบในการผลิต การให้การอบรมแก่พนักงานผู้ที่จะสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ รวมทั้งวิธีการที่พวกเขาใช้ และการเลือกเครื่องจักรสำหรับกระบวนการผลิตทางอุตสาหกรรม¹⁶⁴ แรนดอล (Randall) ได้เสนอความเห็นว่

¹⁶¹ Richard M. Steers, Introduction to Organizational Behavior (Santa Monica, CA : Goodyear, 1981), 579-581.

¹⁶² F.E. Kast and J.E. Rozenweig, Organization and Management: A Systems and Contingency Approach (New York : NY, Mc Graw Hill, 1985), 647-648.

¹⁶³ Joseph Blass and C. Kirby Peggy, Bringing out the Best in Teacher : What Effectiveness Principal Do (California : Corwin Press, Inc., 1992), 121-123.

¹⁶⁴ Warren R. Plunkett and Raymonj F. Attner, Introduction to Management, 4th ed. (Boston : PWS-KENT Publishing Company, 1992), 553.

การมีความผูกพันในระดับต่างๆ นั้นมีผลดีต่อบุคคลและองค์การโดยแยกระดับความผูกพันเป็นสามระดับคือ ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง โดยแต่ละระดับส่งผลต่อบุคคลและองค์การดังนี้

- 1) การมีความผูกพันในระดับต่ำจะมีผลทั้งในแง่บวกและแง่ลบต่อบุคคลและองค์การซึ่งได้แก่
 - 1.1) ผลในแง่บวกต่อบุคคลคือจะช่วยให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นทำงานใหม่ บางครั้งอาจมองได้ในแง่ของการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรที่ไม่มีคุณสมบัติที่ด้อยกว่าคนอื่นได้
 - 1.2) ผลในด้านบวกต่อองค์การคือ เป็นเรื่องปกติที่บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยจะต้องมีการเปลี่ยนงานหรือขาดงานอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเสียหายและอาจเป็นสาเหตุแห่งความแตกแยกในองค์การได้ แต่การที่บุคลากรที่ไม่ค่อยมีความสามารถในการทำงานละเอียดและขาดงาน ไม่มีความผูกพันต่อองค์การนั้นจะเป็นผลดีคือ หน่วยงานมีเหตุผลในการให้บุคลากรนั้นพ้นจากหน้าที่ไปโดยปราศจากการโต้เถียง ไม่ต้องฟ้องร้อง และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยใดๆ และองค์การยังสามารถสรรหาบุคลากรใหม่ที่มีความสามารถมาทดแทนได้
 - 1.3) ผลในด้านลบต่อบุคคล การมีความผูกพันในระดับต่ำส่งผลต่อการประกอบอาชีพของบุคคลเพราะถ้าหากไม่มีความผูกพัน ก็จะไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงานไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ทะเยอทะยาน และมักจะแสดงการต่อต้านนโยบายขององค์การ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้ถูกไล่ออกเมื่อคิดจะเปลี่ยนงาน แต่จะมีประวัติการทำงานไม่ดี และ
 - 1.4) ผลในแง่ลบขององค์การ การมีความผูกพันในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน การขาดงานสูง ความล่าช้าในการทำงาน ปริมาณงาน ความไม่ซื่อสัตย์ ต่อหน่วยงาน รวมไปถึงการกระทำผิดต่อองค์การ เช่น การลักขโมย และการขัดขวางความเจริญก้าวหน้าขององค์การนอกจากนี้การมีความผูกพันในระดับต่ำยังส่งผลต่อความผูกพันในระดับกลุ่มและระดับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าบุคลากรในระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารมีความผูกพันในระดับต่ำแล้ว จะทำให้เกิดผลเสียอย่างร้ายแรงต่อองค์การได้
- 2) ความผูกพันในระดับปานกลางจะมีผลต่อบุคคลและองค์การโดย
 - 2.1) ผลในแง่บวกต่อบุคคล การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การอย่างแน่วแน่ จะทำให้เขาเกิดความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ มีความมั่นคงในการทำงาน แต่ไม่ได้หมายความว่า การที่บุคคลมีความผูกพันในระดับกลางจะไม่ทำให้เขาไม่ซื่อสัตย์ต่อองค์การหากแต่จะทำให้เขามีความเป็นตัวเองไม่รู้สึกว่าจะถูกบังคับหรือทรมานอยู่ในระบบขององค์การแต่จะทำให้เขากลับแสดงออกตามความคิดเห็นของตนเอง ดังนั้น การมีความผูกพันในระดับปานกลาง จึงเป็นผลสะท้อนของความสามารถในการยอมรับค่านิยมบางส่วนขององค์การ ไม่ใช่ยอมรับทั้งหมด แต่จะเลือกรับเฉพาะค่านิยมหรือบรรทัดฐานหลักขององค์การเท่านั้น แต่จะปฏิเสธหลักการที่จะ

ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวเอง 2.2) ผลในด้านบวกขององค์การ การเพิ่มความผูกพัน สิ่งที่ควรแก่การเอาใจใส่เพราะกำไรขององค์การมาจากความรู้สึกที่ซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของบุคลากร ดังนั้นผลดีของการผูกพันต่อองค์การ คือ การทำงานในระยะยาว การจำกัดการลาออก การเปลี่ยนงาน และเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานด้วย

2.3) ผลในด้านลบต่อบุคคลการมีความผูกพันในระดับปานกลางไม่ได้มีผลดีต่อบุคคลเสมอไป เพราะบุคคลที่ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่นายจ้างเป็นอันดับแรก อาจจะต้องประสบกับความล่าช้า ในการเลื่อนตำแหน่ง และความไม่แน่นอนในการทำงาน ในที่สุดก็จะทำให้เกิดความลำบากใจในการสร้างความผูกพันของตนเองให้เกิดขึ้นและ

2.4) ผลในแง่ลบต่อองค์การ เจ้าของกิจการหรือนายจ้างมักจะต้องการให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น แต่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การไม่เต็มที่จะจำกัดบทบาทในการทำงานของตนเองลงไปด้วย ดังนั้น ถ้าจะให้เลือกระหว่างความซื่อสัตย์ต่อองค์การกับความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว คนที่มีความผูกพันระดับปานกลางอาจต้องเลือกความรับผิดชอบต่อสังคม และเขามักมีเหตุผลที่ดีพอในการหลีกเลี่ยงการ ว่ากล่าวจากองค์การและบุคคลอื่น

3) ความผูกพันในระดับสูงมีผลกระทบต่อด้านต่างๆ ดังนี้

3.1) ผลในบวกต่อบุคคลมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและการเพิ่มค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม ดังคำกล่าวที่ว่า “ถ้าคุณซื่อสัตย์ต่อองค์การองค์การก็ซื่อสัตย์ต่อคุณ”

3.2) ผลในด้านบวกต่อองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ มักจะทำงานอย่างทุ่มเท ดังนั้น องค์การที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันสูงจึงประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยง่าย เพราะบุคลากรเต็มใจที่จะยอมรับความ ต้องการในการผลิตขององค์การอย่างเต็มที่องค์การจึงมั่นใจได้ว่า ผลการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับสูงและสมบูรณ์แบบ

3.3) ผลในด้านลบต่อบุคคล คืออาจเป็นการจำกัดความก้าวหน้าหรือโอกาสในพัฒนาของบุคคลอาจทำให้บุคคลรู้สึกอึดอัดในการที่จะสร้างสรรค์หรือเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ขึ้นมา ยิ่งถ้ามีความผูกพันต่อกลุ่มในระดับสูงมากๆ สิ่งที่เป็นอันตรายคือบุคคลสามารถฆ่าตัวตายเพื่อกลุ่มได้ นอกจากนี้ในด้านส่วนตัวความผูกพันในระดับสูงเป็นสาเหตุทำลายความสัมพันธ์ในครอบครัว เพราะต้องการผลผลิตสูง จำเป็นต้องอาศัยการทุ่มเท ความพยายามและเวลาของบุคคล ดังนั้น จึงทำให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตครอบครัวจนดูเหมือนว่าบุคคลนั้นถูกองค์การครอบงำชีวิต นอกจากนี้บุคคลยังอาจสูญเสียความรู้สึกเป็นส่วนตัวจนทำให้เกิดปัญหาในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ซึ่งกล่าวโดยสรุปคือคนที่มีความผูกพันในระดับสูง มักจะขาดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานและ

3.4) ผลในแง่ลบต่อองค์การ แม้ว่าองค์การจะได้รับประโยชน์จากที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง แต่ถ้าเป็นความผูกพันในทางที่ผิดก็สามารถสร้างความเสียหายแก่องค์การได้

ดังนั้นองค์การจึงต้องรู้จักใช้ความพยายามของบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ เพราะไม่เช่นนั้นแล้วความพยายามและการทุ่มเทของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงก็เป็นสิ่งเปล่าประโยชน์นอกจากนี้การมีความผูกพันสูงยังเป็นการบั่นทอนความยืดหยุ่นขององค์การ และเป็นต้นเหตุให้องค์การล่าช้า เพราะไม่มีการดัดแปลงหรือปรับปรุงโครงสร้างขององค์การและนวัตกรรมให้ทันสมัย ทำให้ยึดแนวปฏิบัติเดิมๆ ไม่มีการสร้างทางเลือกใหม่ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ ความผูกพันในระดับสูงอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลขึ้นได้และที่สำคัญที่สุดความผูกพันในระดับสูงอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรทำสิ่งที่ผิดกฎหมายและขัดต่อจริยธรรมได้¹⁶⁵

โครงสร้างองค์การทหาร

ความหมายของทหาร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้นิยามความหมายของทหารไว้ว่า ผู้มีหน้าที่ในเรื่อรบ, นักรบ¹⁶⁶ ส่วน วิดิช และสเทน (Vidich and Stein) กล่าวว่า คุณสมบัติสำคัญของชีวิตทหารเรือ คือ การใช้ชีวิตอยู่ในโครงสร้างขององค์การแบบราชการ มีสายการบังคับบัญชาที่ เข้มงวดเด็ดขาด องค์การทหารจึงต้องมีแบบแผนและประสิทธิภาพ ต้องการการเสียสละและความยึดมั่นต่อองค์การอย่างสูงสุด องค์การทหารจึงมีลักษณะและคุณสมบัติต่างกันทางสังคมอื่นๆ

- 1.องค์การมีลักษณะแผ่กว้าง การจะทำให้ทุกคนในองค์การมีความเห็นพ้องต้องกันและยอมรับการติดต่ออย่างรวดเร็วจำเป็นต้องสร้างประสิทธิภาพในการเข้าร่วมในองค์การ
- 2.องค์การสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อทดแทนกันได้ในระดับต่างๆ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ทางการทหาร
- 3.องค์การเน้นการยึดถือสายบังคับบัญชาและปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะทำการรบ

¹⁶⁵ Donna M. Randaall, Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited in Organizational Behavior ed John W Newsroom and Keith Davis (Singapore : McGraw Hill Book Company, 1989), 97-104.

¹⁶⁶ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2539), 383.

4.การเข้าเป็นสมาชิกในองค์การ ต้องผ่านการฝึกเพื่อรับเอาค่านิยมทางทหาร แบบแผนการปฏิบัติและวัตถุประสงค์ขององค์การมาเป็นวิถีชีวิต เพื่อปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์การทหาร¹⁶⁷

ลีโอณส์ และมาสแลนด์ (Lyons and Masland) ผู้ที่สมัครเข้าสู่องค์การจึงต้องมีความ มุ่งมั่นและเต็มใจ แกร่งและทนทานต่อการฝึกตามแนวทางที่องค์การต้องการและกำหนด ทั้งนี้ เพราะคุณลักษณะทางทหารเป็นการผนวกเอาลักษณะสำคัญ 2 ประการ เข้าด้วยกัน คือ ลักษณะ ของการเป็นผู้นำที่กล้าหาญ เข้มแข็ง และเด็ดเดี่ยว และมีความเชื่อมั่นในตนเองประการหนึ่ง และ อีกประการหนึ่ง คือ ลักษณะของผู้มีความรู้ความชำนาญทางทหาร (ทั้งในระดับการปฏิบัติการ ระดับวางแผนทางยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี และการจัดดำเนินการทางทหาร)¹⁶⁸ แลนด์ (Land) ในทาง สังคมวิทยา ทหารมีนัยถึงเครื่องมือของรัฐที่ถูกต้องตามกฎหมาย และมีความชอบธรรมที่จะใช้ จัดการกับความรุนแรงต่างๆ เพื่อรักษาเป้าหมายของสังคม อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าทหารมี ความชอบธรรมที่จะใช้อาวุธเพื่อจัดการกับความรุนแรง โดยมีกฎหมายให้อำนาจรองรับ¹⁶⁹ ฮันติงตัน (Huntington) จากอดีต ทหารใช้วิธีการง่ายๆ ในการจัดการกับความรุนแรงหรือการรบ แต่ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทำให้วิธีการต่างๆ ทางทหารยุ่งยาก ซับซ้อน ขึ้น เกิดอาวุธใหม่ๆ ที่อาจนำไปใช้ได้ทั้งในน้ำ และในอากาศ ยุทธศาสตร์ ยุทธวิธีทางทหาร ขยายตัวออกไป แต่การจัดการกับความรุนแรงก็ยังคงเป็นหน้าที่ของทางทหารอยู่ นอกจากนี้ นักการทหารบางท่านยังถือว่า หน้าที่ของทหารเป็นการใช้กำลังอย่างมีระเบียบแบบแผนในการ ขจัดปัญหาสังคมให้หมดไป¹⁷⁰ ริก (Riggs) แม้ทหารในลักษณะเดิมจะหมดสมัยไป แต่อาชีพ ทหารยังคงอยู่กับสังคมและยังคงความสำคัญอยู่ด้วย ตราบใดที่สังคมมีความขัดแย้งและความ ขัดแย้งนั้นจำเป็นต้องจัดด้วยการใช้กำลัง เพราะผู้ที่มีทักษะในการใช้กำลัง คือ ทหารและชนใน

¹⁶⁷Vidich and Stein, Small Town in Mass Society (New York : Doubleday, 1960), 493-494.

¹⁶⁸T. Lyons and Masland D., Soldiers and Scholars : Military Education and National Policy (Princeton University Press, 1959), 10-13.

¹⁶⁹Land 1968, อ้างถึงใน อนุชา ม่วงใหญ่, “นโยบายสวัสดิการสังคมของกองทัพเรือ ไทย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสังคม คณะ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545), 42-48.

¹⁷⁰Huntington, Social Work and General Medical Practice : Collaboration or Conflict? (London : Allen & Unwin, 1963), 28.

การรบจะมีได้ก็แต่ทหารอาชีพเท่านั้น¹⁷¹ เพจ (Page) คุณลักษณะทางความรู้เป็นความสำคัญที่ทหารจะต้องเรียนรู้ ได้แก่ ยุทธการทหาร ซึ่งประกอบด้วยการจัดระเบียบและการฝึกฝนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ยุทธศาสตร์ทหารและแบบแผนการยุทธ ยุทธวิธีทหาร (วิธีการรบที่สนองตอบแบบแผนทางยุทธศาสตร์) การบริหารทรัพยากรทหาร และการวิจัยพัฒนาการ นอกจากนี้แล้วทหารยังจะต้องมีความรู้ทั่วไปอันจะเป็นประโยชน์แก่การเข้าสังคม¹⁷² ฮันติงตัน (Huntington) อาจมีผู้ดำรงชีวิตด้วยการเป็นทหาร แต่ไม่ได้มีความยึดมั่นผูกพันต่อทหารว่าจะยึดเป็นอาชีพ แม้จะเป็นผู้ชำนาญในกิจการทหาร หรือในขณะที่บางคนปฏิญาณว่าตนจะ ยึดอาชีพทหารเป็นอาชีพตน แต่ไม่ได้มีทั้งความชำนาญและทักษะทางทหาร หรือยิ่งไปกว่านั้นทั้งไม่มีความชำนาญทางทหาร และไม่มี ความยึดมั่นผูกพันว่าจะยึดทหารเป็นอาชีพ อย่างนี้แม้จะดำรงตนในเครื่องแต่งกายของทหารจะนับว่าเป็นทหารที่มีลักษณะของทหารไม่ได้¹⁷³ จะเห็นได้ว่า องค์การทหารเป็นองค์การที่มีศักยภาพแตกต่างจากองค์การอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของประสิทธิภาพองค์การ การบังคับบัญชา การผลิตบุคลากร และการเข้าเป็นสมาชิกในองค์การที่ต้องมีความเหมาะสมถึงการได้รับมอบหมายภารกิจต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง นับจากภารกิจที่ทหารต้องเข้ามามีบทบาทขจัดความรุนแรง หรือการรบทางยุทธการ ตลอดจนการนำมาสู่ผู้นำแห่งการพัฒนาและช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ ซึ่งผู้ที่จะมาเป็นทหารจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติพิเศษ และมีความเป็นวิชาชีพ ที่ต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านต่าง ๆ ในความเป็นวิชาชีพทางทหารจึงเป็นบทบาทที่มีความสำคัญ กินสเบิร์ก (Ginsburg) วิชาชีพทหารไม่ได้เป็นไปตามแบบวิชาชีพอื่นๆ เช่น ทหารไม่ใช้วิชาชีพที่สามารถแยกตัวเป็นอิสระจากองค์การทหารได้ ผู้ใช้บริการของวิชาชีพทหาร คือ รัฐในฐานะลูกค้า (client) นอกจากนี้วิชาชีพทหารยังถูกจำกัดให้ใช้วิชาชีพได้เฉพาะชาติหรือที่ตนเองยังมีสมาชิกเท่านั้น ไม่สามารถใช้วิชาชีพทหารเพื่อไปทำหน้าที่ทหารให้แก่ชาติอื่นได้โดยที่ตนเองยังมีสมาชิกภาพอยู่ในองค์การทหารชาติของตนเองได้ เว้นไว้แต่จะนำความรู้ไปใช้ด้านอื่นที่ไม่ใช่การทหาร¹⁷⁴ อย่างไรก็ตาม แวน,ดอนและเพจ (Van,Doorn

¹⁷¹Fred W. Riggs, "A Model for the Study of Society," The Journal Public Administration (April 1965): 14.

¹⁷²T. Page, The Costs of Welfare (Aldeshot, England : Avebury,1966), 6-7.

¹⁷³Huntington, Social Work and General Medical Practice : Collaboration or Conflict? (London : Allen & Unwin, 1963), 28.

¹⁷⁴D. Ginsburg, The Structure of Applied General Equilibrium Models. (Cambridge, Mass : Mit Press, 1964), 256.

and Page) เห็นว่าวิชาชีพทหารก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่ทัดเทียมกับวิชาชีพอื่นๆ แล้วในปัจจุบัน¹⁷⁵

องค์การทหาร

ไคเซอร์ (Keijzer) องค์การทหารจัดเป็นสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทในการผูกขาดการใช้กำลังพลและเครื่องมือในการจัดการกับความรุนแรงภาครัฐ มีหน้าที่ 2 ประการคือ ต่อต้านความรุนแรงจากภายนอก และป้องกันบูรณภาพแห่งชาติ เพราะเหตุที่สังคมมีจุดมุ่งหมายที่จะให้เกิดความสงบเรียบร้อยและมีระเบียบภายในสังคม การล่งละเมิดผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน หรือการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับอาจจะก่อให้เกิดความวุ่นวาย จำเป็นที่สังคมจะต้องหามาตรการที่จะขจัดจัดการแก้ไข ห้ามปรามผู้ฝ่าฝืน ขู่บังคับหรือปราบปรามเพื่อมิให้ละเมิดกฎที่จะนำไปสู่การเสียระเบียบภายในสังคมตลอดจนการใช้กำลังขัดขวางผู้ที่มาจากภายนอกที่จะทำลายสังคม รัฐในฐานะผู้ใช้ของค์การทหารจะเป็นผู้รับผิดชอบต่อการกระทำทั้งหมดขององค์การทหารและการใช้กำลังบังคับของค์การทหารจึงอยู่ในความควบคุมของรัฐ¹⁷⁶ ลิเดอร์ (Lider) รัฐจึงต้องใช้ประโยชน์จากองค์การทหารเพื่อให้สังคมดำรงอยู่อย่างสันติหรือรักษาสภาพสังคมให้มั่นคงอยู่ต่อไป โดยการใช้กำลังทหารเพื่อปราบปรามเมื่อการป้องกันปรามล้มเหลวจะใช้กำลังเพื่อป้องกันการใช้กำลังบังคับ (coercion) ในลักษณะจากมาตรการต่ำสุดไปจนถึงมาตรการสูงสุด คือการแสดงกำลัง การปิดกั้นและการใช้กำลังปะทะ การใช้ทหารเป็นฐานอำนาจการต่อรอง การใช้เป็นสัญลักษณ์แห่งเกียรติภูมิของชาติ การใช้กำลังทหารเป็นเกราะคุ้มครองป้องกันสถาบันอื่นๆ ของชาติให้ดำเนินไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้และสนับสนุนการพัฒนาประเทศและการเสริมสร้างผู้นำ¹⁷⁷ แวน,ดอน (Van,Doorn) กล่าวถึง ข้อแตกต่างขององค์การทหารที่ต่างองค์การฝ่ายพลเรือนที่มีมิติสัมพันธ์เพียง 2 ด้าน คือ องค์การกับลูกค้าผู้ใช้บริการ โดยถือว่าองค์การเป็นตัวแทนรัฐ ในขณะที่องค์การทหารมีมิติสัมพันธ์ 3 ด้าน คือ ตัวองค์การเอง รัฐในฐานะผู้ใช้บริการซึ่งจะเป็น

¹⁷⁵Van Doorn, The Soldier and Social Change : Comparative Studies in the History and Sociology of the Military (Brevety Hills : Sege Pub, 1975), 144-147.

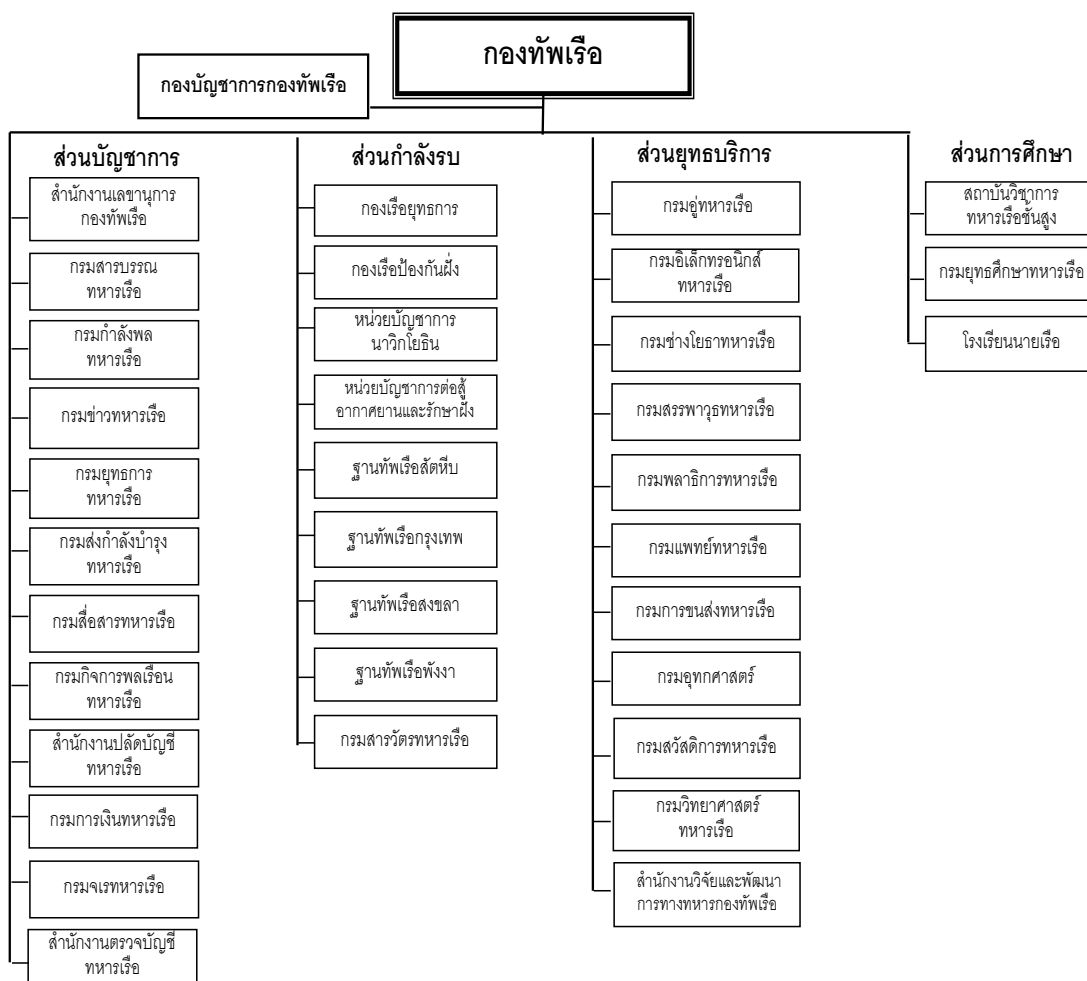
¹⁷⁶T. Keijzer, Military Obedience (Alphen and Den Rijn : Sijthoff & Noordhoff, 1978), 32.

¹⁷⁷L. Lider, Military Theory : Concept. Structure. Problems (Aldershot : Gowwr, 1983), 47.

ผู้กำหนดนโยบายและข้าศึก (ฝ่ายตรงข้าม) การเข้าไปเกี่ยวข้องกับข้าศึกในฐานะคู่กรณีของความขัดแย้งส่งผลสะท้อน คือ การเข้าไปเกี่ยวข้องกับข้าศึกโดยวัตถุประสงค์มากกว่า จิตวิสัยนั้นหมายถึงการกระทำต่อข้าศึกเป็นการกระทำตามหน้าที่ไม่ใช่เกิดจากอารมณ์ ชัยชนะที่ได้มาไม่ใช่ชัยชนะของบุคคลที่มีเหนือบุคคล แต่เป็นชัยชนะของรัฐหรือชาติต่อข้าศึกหรือชาติศัตรู การกระทำต่อข้าศึกจึงไม่ใช่เรื่องส่วนตัว แต่เป็นไปตามความมุ่งหมายขององค์การ¹⁷⁸

องค์การทหารมีลักษณะเด่นหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการมีระเบียบวินัยในส่วนของกำลังพลที่มีความเข้มงวด การรักษามุขณะ การบังคับบัญชาที่รวมศูนย์และถือการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นในการสั่งการภายในองค์การ เพื่อให้ภารกิจทางทหารนั้นสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากบทบาทขององค์การทหารดังกล่าวซึ่งเป็นการปกครองตามระบบอาวุโส (ชั้นยศ) ในการแบ่งขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างเป็นระบบ อันเป็นจุดแข็งในการสั่งการปฏิบัติการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภารกิจในการปฏิบัติการรบ หรือภารกิจในยามสงบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการปฏิบัติต่างๆ ขององค์การทหารจะเห็นได้ว่าองค์การทหารมีภารกิจ แบ่งแยกตามหน่วยงานที่รับผิดชอบ หรือได้รับความมอบหมายแตกต่างกัน ซึ่งตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพเรือ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2538 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 กองทัพเรือแบ่งส่วนราชการออกเป็น 35 หน่วย และ เพื่อความสะดวกในการเรียกชื่อกลุ่มส่วนราชการเหล่านี้จึงได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน คือ

¹⁷⁸Van Doorn, The Soldier and Social Change : Comparative Studies in the History and Sociology of the Military (Brevarty Hills : Sege Pub, 1975), 144-147.



แผนภูมิที่ 6 แสดงโครงสร้างสายการบังคับบัญชาของกองทัพบเรือ

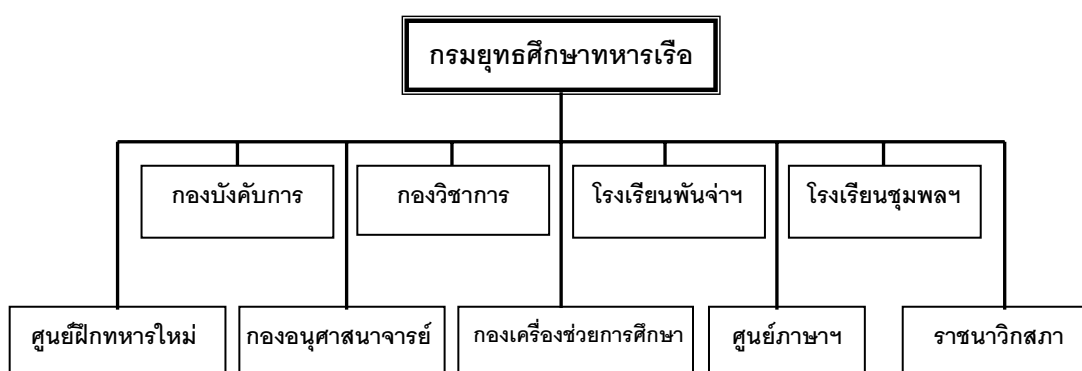
1. ส่วนบัญชาการ มีหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชา วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และ กำกับการดำเนินงานของกองทัพบเรือ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ส่วนกำลังรบ เป็นส่วนกำลังที่ใช้ในการรบ มีหน้าที่ จัดและเตรียมกำลังพลเพื่อป้องกัน ปรามปรามภัยทางบก ทะเล และอากาศ รวมถึง ดำเนินการเกี่ยวกับการฐานทัพ การป้องกันพื้นที่ การรักษาความสงบเรียบร้อยและระเบียบวินัยของทหาร การสารวัตรทหาร การรักษาความปลอดภัยฐานที่ตั้งหน่วยทหาร และพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย การกิจการพลเรือน การควบคุมเรือ พาณิชยกรรม การเรือนจำ การสวัสดิการ ตลอดจนให้การฝึกและศึกษาวิชาการตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ส่วนยุทธบริการ มีหน้าที่ ให้การสนับสนุนด้านการส่งกำลังบำรุงให้กับส่วนราชการ ต่าง ๆ ในระดับ กองทัพบเรือ ซึ่งได้แก่การส่งกำลัง การซ่อมบำรุง การส่งกลับ และการรักษาผู้ป่วย การขนส่ง และการก่อสร้าง

4. ส่วนการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการด้านการฝึกและการศึกษา ให้กับกำลังพลของ กองทัพเรือ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง ทั้งในยามปกติและยามสงคราม และสามารถปฏิบัติภารกิจหลักของกองทัพเรือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมยุทธศึกษาทหารเรือ สังกัดอยู่ในส่วนการศึกษา มีหน้าที่อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาการศึกษา การส่งเสริมความรู้ทั่วไป การอนุศาสนาจารย์ การส่งกำลังพัสดุประเภทเครื่องช่วยการศึกษาและตำรา ตลอดจนให้การฝึก และศึกษาแก่สถานศึกษาในบังคับบัญชา และศึกษาของสถานศึกษาอาชีพเฉพาะอย่างสำหรับ ทหาร มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 9 ส่วนราชการ คือ



แผนภูมิที่ 7 แสดงโครงสร้างสายการบังคับบัญชาของกรมยุทธศึกษาทหารเรือ

จากบทบาทหน้าที่ของกองทัพเรือ ซึ่งได้มีการจัดแบ่งความรับผิดชอบโดยหน่วยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นส่วนบัญชาการ ส่วนกำลังรบ ส่วนยุทธบริการ และส่วนการศึกษา แต่ละส่วนเหล่านี้ จะต้องปฏิบัติภารกิจขององค์การร่วมกัน และเพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจ ส่วนต่างๆ องค์การจึงต้องให้ความสำคัญต่อการผลิตบุคลากรที่มีความเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีคุณลักษณะกว่าวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งรวมถึงกรมยุทธศึกษาทหารเรือ ซึ่งมีหน่วยในบังคับบัญชาจำนวนมาก และมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการดำเนินงานและระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ของผู้ใหญ่วัยตอนต้นและวัยกลางคน กรณีศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจชั้นดีสำนักงานใหญ่ ตามแนวคิดของ รินสกอปฟ์ (Rindskopf) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างของรัฐวิสาหกิจชั้นดีสำนักงานใหญ่ เป็นผู้ใหญ่วัยตอนต้น จำนวน 342 คน และผู้ใหญ่วัยกลางคน จำนวน 198 คน รวมจำนวน 540 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงานอยู่ในระดับสูงและระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ระดับมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างน้อยกับระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม นอกจากนี้พบว่า มีระดับมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงานและปัจจัยภูมิหลังของพนักงานในบางด้านที่สามารถทำนายระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ทั้งนี้สมการที่ได้มีค่าอำนาจจำแนกการทำนายน้อยมาก¹⁷⁹

จิราวรรณ แก้วสนธิ ได้ทำการศึกษาอัตมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีอัตมโนทัศน์อยู่ในระดับสูง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศสถานภาพสมรส และรายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนอัตมโนทัศน์ และการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์

¹⁷⁹ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างระดับมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการดำเนินงานและระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ของผู้ใหญ่วัยตอนต้นและวัยกลางคน กรณีศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจชั้นดีสำนักงานใหญ่” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542), 84-86.

ทางบวกกับคุณภาพชีวิต-การทำงาน และอัตมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 64.2 อย่างที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001¹⁸⁰

พิมลรัตน์ สมบูรณ์ธณผล ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของอัตมโนทัศน์ในการทำงานและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานคนไทยและคนญี่ปุ่น : ศึกษากรณีบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น ตามแนวคิดของ รินสคอปฟ์ (Rindskopf) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานในบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น จำนวน 740 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) อัตมโนทัศน์ในการทำงาน ค่านิยมในการทำงานของพนักงานคนไทยและคนญี่ปุ่นแตกต่างกัน พนักงานคนไทยมีอัตมโนทัศน์การทำงานและค่านิยมในการทำงานสูงกว่าพนักงานคนญี่ปุ่น 2) พนักงานคนไทยและคนญี่ปุ่นที่มีอัตมโนทัศน์การทำงานสูงและค่านิยมในการทำงานดี มีความผูกพันสูงกว่าพนักงานที่มีอัตมโนทัศน์การทำงานต่ำและค่านิยมในการทำงานไม่ดี 3) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานคนญี่ปุ่นมีต่ำกว่าพนักงานคนไทยในทุก ๆ ด้าน 4) ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล อัตมโนทัศน์การทำงาน ค่านิยมในการทำงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานคนไทยและพนักงานคนญี่ปุ่นได้เพียงบางส่วน 5) เชื้อชาติเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้¹⁸¹

สุภาสินี วิเชียร ศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากรสำนักห้องสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรสำนักห้องสมุดกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับ การปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละด้านพบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า บุคคลที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และ 20-30 ปี ตามลำดับ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวมทุก

¹⁸⁰จิราวรรณ แก้วสนธิ, “อัตมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545), 101-103.

¹⁸¹พิมลรัตน์ สมบูรณ์ธณผล, “ความสัมพันธ์ของอัตมโนทัศน์ในการทำงานและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานคนไทยและคนญี่ปุ่น : ศึกษากรณีบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546), 92-101.

องค์กรประกอบไม่แตกต่างกัน บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ยอมรับแนวทางการบริหารงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไปตามลำดับสำหรับลักษณะหน่วยงานและสภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า การยอมรับแนวทางการบริหารงาน และการปฏิบัติหน้าที่ของตน ไม่แตกต่างกัน ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน¹⁸²

ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมั่นคง และเป็นหนึ่งเดียวกับบริษัท และยังพบว่า พนักงานมีระดับปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากพนักงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรเพื่อความสำเร็จขององค์กร และสภาพสมรรถแตกต่างกันมีความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะพนักงานคิดว่า องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่มั่นคง น่าเชื่อถือ และเป็นที่พึ่งได้ ประกอบกับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างเป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงานเป็นอย่างมาก ส่วนรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา และได้รับสิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรม¹⁸³

อรจักร สรญาณธนาวุธ ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงานกรณีศึกษา : สถาบันคีนันเอเชีย ที่พนักงานมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากสถาบันคีนันเอเชียเป็นองค์กรจัดตั้งเพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ และพนักงานพร้อมและยินดีที่จะช่วยเหลือองค์กร แต่ในขณะเดียวกันพนักงานของสถาบัน ก็มีความแน่ใจในความมั่นคงขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานมีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เนื่องจากพนักงานเข้าใจดีว่าเป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร

¹⁸² สุภาสินี วิเชียร, “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544), บทคัดย่อ.

¹⁸³ ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย” (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545), 55.

พนักงานได้ช่วยเหลือสังคม มีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิก และพร้อมที่จะปฏิบัติอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร¹⁸⁴

ดาราพร นิวาสะบุตร ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะพนักงานสายท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานอายุแตกต่างกันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน ส่วนความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน และการยอมรับเป้าหมายขององค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานมีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน ส่วนความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน และการยอมรับเป้าหมายขององค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ¹⁸⁵

ชนิดา เจริญเนื่อง ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. พบว่า พนักงานมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย แต่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะเกิดความไม่มั่นใจต่องาน อาจถูกไล่ออก หรือโยกย้าย และไม่แน่ใจว่าจะทำงานจนเกษียณอายุ นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุงานอยู่กับสถาบันมานานมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร¹⁸⁶

จารุ ฉ่ำชูศรี ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในบริษัท เททโมบายเรดิโอ จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมากและยังศึกษาพบว่า พนักงานที่ระดับมีการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ พนักงานมีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรใน

¹⁸⁴ อรรถจักร์ สรณานันท์, “ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย” (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545), 99.

¹⁸⁵ ดาราพร นิวาสะบุตร, “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะพนักงานสายท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546), 113.

¹⁸⁶ ชนิดา เจริญเนื่อง, “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท.” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547), 75.

เรื่องของการยอมรับเป้าหมายองค์กร ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร ด้านความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹⁸⁷

กัญญา รานไพร ศึกษาเรื่องผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ พบว่าผลการปฏิบัติงานและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่แยกเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานต่างกันจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹⁸⁸

เพลินจิตต์ นกสกุล ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง¹⁸⁹

¹⁸⁷ จารุ ฉ่ำชูศรี, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เติโอ จำกัด” (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547), 104.

¹⁸⁸ กัญญา รานไพร, “ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2549), 50-53.

¹⁸⁹ เพลินจิตต์ นกสกุล, “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549), 118.

อาทิตยัตยา แส่นสำราญ ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมากในทุกด้าน คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹⁹⁰

อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์ ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พบว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านงาน 5 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจขององค์การ การพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน¹⁹¹

งานวิจัยต่างประเทศ

รินสคอปฟ์ (Rindskopf) ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างและการพัฒนาแบบวัดมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดของมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงาน ประกอบด้วยในด้านต่างๆ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสมรรถภาพในการทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านความท้าทายในงาน พบว่า มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงานสามารถทำนาย

¹⁹⁰ อาทิตยัตยา แส่นสำราญ, “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549), 65-69.

¹⁹¹ อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์, “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), 125-128.

ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างความเครียดที่เกิดจากการทำงานและผลที่เกิดจากความเครียดได้ เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน เป็นต้น¹⁹²

ไอเวอร์สัน และบัททิกีก (Iverson and Buttigieg) ได้ศึกษาความตั้งใจลาออกของพนักงานดับเพลิงในออสเตรเลีย จำนวน 505 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออก¹⁹³

ชิโมโตมาอิ (Shimotomai) ได้ทำการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของอัตมโนทัศน์ต่อการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยทำการศึกษานักศึกษาของมหาวิทยาลัยเซนชู จำนวน 259 คน เป็นชาย 90 คน และหญิง 169 คน พบว่า อัตมโนทัศน์เปลี่ยนแปลงไปตามอิทธิพลตามปัจจัยต่างๆ คือ การได้รับการสนับสนุนจากภายนอกสังคมหรือองค์การ ความสับสนในตน การค้นพบสิ่งใหม่ และความชัดเจนในรายละเอียดของรูปพรรณสัณฐาน¹⁹⁴

ดริสคอลและแรนดอล (O'Dnsscoll and Randall) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจต่อรางวัล การมีส่วนร่วมของพนักงานและความผูกพันต่อองค์การในกลุ่มพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์นมในไอร์แลนด์และนิวซีแลนด์ จำนวน 350 คน โดยแบ่งความพึงพอใจต่อรางวัลออกเป็น 2 ประเภทคือ รางวัลภายใน 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและความมีอิสระในงาน รางวัลภายนอก 7 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เงื่อนไขของงาน การสนับสนุนจากผู้อื่นและการยกย่องเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ

¹⁹²Laurie Hopp Rindskopf, "Theoretical Development and Measurement of Work Self-Concept" (Proquest-Dissertaion Abstract, 1995), 30-35.

¹⁹³R.D. Iverson and D.B. Buttigieg, "Affective, normative and continuance commitment: Can the 'Right kind' of commitment be manage," Journal of Management Studies 36 (1999) : 307-333.

¹⁹⁴Atsushi Shimotomai, "Change of self-concept in social interaction : A study of developmental processes of close relationships," Japanese Journal of Personality 8, 1 (September 1999): 56-69.

พึงพอใจต่อรางวัลทั้งภายในและภายนอก ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและการมีส่วนร่วมในการทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่¹⁹⁵

ไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger and others) ทำการศึกษาเรื่อง การตอบสนองการสนับสนุนจากองค์การในกลุ่มพนักงานบริษัทไปรษณีย์ของสหรัฐอเมริกา จำนวน 413 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีพฤติกรรมตามบทบาทของพนักงาน ความผูกพันด้านจิตใจและผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกเกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ และความรู้สึกที่ดีต่อองค์การจะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

2. ความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณเป็นตัวกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความผูกพันทางจิตใจ การให้ความร่วมมือสนับสนุนงานขององค์การ การทำงานในหน้าที่ของตนเอง และพฤติกรรมที่จะผลักดันพฤติกรรมการหลีกเลี่ยง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณจะช่วยเพิ่มให้พนักงานเกิดการยอมรับและการตอบสนองที่จะทำให้องค์การและความรู้สึกที่ดีจะเป็นตัวกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความผูกพันด้านจิตใจและการให้ความร่วมมือสนับสนุนงานขององค์การ¹⁹⁶

โรเดส ไอเซนเบอร์เกอร์ และเอเมลี (Rhoades, Eisenberger and Armeli) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การในพนักงานจากหลายองค์การ จำนวน 367 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ¹⁹⁷

เมเยอร์ และคณะ (Meyer and others) ทำการศึกษาวិเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ตั้งแต่ปี 1985-2000 รวม 155 งานวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุน

¹⁹⁵ M.P. O'Driscoll and M. Randall, "Perceived Organizational Support, Satisfaction with Rewards, and Employee Job Involvement and Organizational commitment," *Journal of Applied Psychology* 48 (1999) : 197-211.

¹⁹⁶ Eisenberger and others, "Reciprocation of Perceived Organizational Support," *Journal of Applied Psychology* 86 (2001) : 42-51.

¹⁹⁷ L. Rhoades, R. Eisenberger and S. Armeli, "Affective Commitment to the Organization : The Contribution of Perceived Organizational Support," *Journal of Applied Psychology* 86 (2001) : 825-836.

จากองค์การด้านประสบการณ์การทำงาน คือ ด้านสภาพการทำงาน ความยุติธรรมขององค์การ และด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันด้านการคงอยู่ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน¹⁹⁸

โรเดสและไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades and Eisenberger) ทำการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้และสนับสนุนจากองค์การมากกว่า 70 งานวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรมขององค์การ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน รางวัล และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจ ผลการปฏิบัติงานที่ดีและการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ มีความต้องการที่จะตอบแทนต่อองค์การด้วยการช่วยเหลือองค์การอย่างเต็มความสามารถ¹⁹⁹

สรุป

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ พบว่า อัตมโนทัศน์การทำงาน คือ การรับรู้ตนเอง ความเข้าใจและความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อ “ตัวตน” ของตนเองในด้านปัจจัยการทำงานต่าง ๆ และมีต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล การรับรู้ตนเองจะเปลี่ยนแปลงไปตามวุฒิภาวะและการเรียนรู้ ซึ่งมีนักทฤษฎีที่ศึกษา คือ รินสคอปฟ์ (Rindskopf) ศึกษาด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสมรรถภาพในการทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านความท้าทายในงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลอยู่ในองค์การต่อไป และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การได้ถูกแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ความผูกพันทางเจตคติ (attitudinal commitment) 2) ความผูกพันทางพฤติกรรม (behavioral commitment) ซึ่งทฤษฎีความผูกพันต่อ

¹⁹⁸ J.P. Meyer and others, “Affective Commitment and Normative Commitment to the Organization : A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences.” *Journal of Vocational Behavior* 61 (2002) : 20-52.

¹⁹⁹ L. Rhoades and R. Eisenberger, “Perceived Organizational Support : A Review of Literature,” *Journal of Applied Psychology* 87 (2002) : 698-714.

องค์การที่นิยมนำใช้ในการศึกษาวิจัย มี 3 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎีตามแนวคิดของ พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al.) 2) ทฤษฎีตามแนวคิดของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) และ 3) ทฤษฎีตามแนวคิดของ Buchanan ซึ่งทฤษฎีตามแนวคิดของ เมเยอร์และอัลเลน ครอบคลุม 3 ด้าน คือ ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านคงอยู่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบทัศนคติการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลคือ ข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ จำนวน 300 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติการทำงานตามแนวคิดของ รินสกอฟฟ์ (Rindskopf) และความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) จำนวน 1 ฉบับ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินการอย่างเป็นระบบ ด้วยความเรียบร้อยและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเป็นสามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

โดยศึกษาสภาพปัญหา ทัศนคติการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร จากระบบที่เกี่ยวของ ตำรา เอกสารทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎี รายงานการวิจัยต่างๆ การค้นคว้าจากห้องสมุด นำผลงานที่ได้มาจัดทำโครงร่างการวิจัยเพื่อขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา รับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์และนำเสนอภาควิชาเพื่อขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญและหาความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูลจากข้าราชการทหารเรือ ในสังกัด

กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล วิเคราะห์และแปลผลการวิจัยข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย

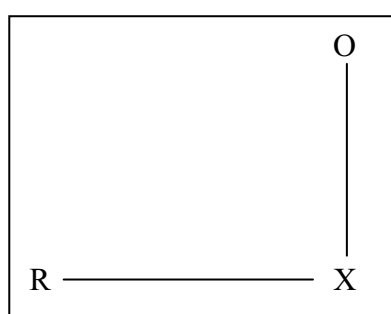
เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานการวิจัยนำเสนอต่อกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุม เพื่อจัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยมีประสิทธิภาพสูงและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาผู้วิจัยจึงได้ กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการวิจัยซึ่งประกอบไปด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัย ในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non - experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ 9 ส่วนราชการ จำนวน 1,355 คน โดยแบ่งเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จำนวน 406 คน ข้าราชการชั้นประทวน จำนวน 949 คน

กลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง

ตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ 9 ส่วนราชการ โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากประชากรจำนวน 1,355 คน เมื่อแทนค่าตามตารางสำเร็จรูปจะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแล้ว จึงดำเนินการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรในแต่ละกลุ่มโดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จากประชากรสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ ทั้ง 9 ส่วนราชการ ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการชั้นประทวน และหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเทียบสัดส่วนของประชากรในแต่ละส่วนราชการ โดยแยกตามชั้นยศ จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (sample random sampling) ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

ส่วนราชการ	ประชากร		รวม	ตัวอย่าง		รวม
	สัญญาบัตร	ประทวน		สัญญาบัตร	ประทวน	
กองบังคับการ	48	69	117	10	15	25
กองวิชาการ	13	18	31	3	4	7
กองเครื่องช่วยการศึกษา	21	34	55	4	7	11
กองอนุศาสนาจารย์	12	7	19	3	1	4
สำนักงานราชนาวิกสภา	12	12	24	3	3	6
โรงเรียนชุมพลทหารเรือ	146	315	461	32	70	102
ศูนย์ฝึกทหารใหม่	143	450	593	32	99	131
โรงเรียนพันจ่า	22	14	36	5	3	8
ศูนย์ภาษา	19	10	29	4	2	6
รวม	406	949	1,355	96	204	300

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา รายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ ชั้นยศ กำเนิดการรับราชการครั้งแรก พรรค-เหล่า อายุ อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน การศึกษาในกองทัพเรือหลังเข้ารับราชการ การศึกษานอกกองทัพเรือของข้าราชการทหารเรือ สังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น (X) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับอัตมโนทัศน์การทำงาน (X_{to}) ตามแนวคิดของ รินสคอปฟ์ (Rindskopf) ซึ่งเป็นอัตมโนทัศน์การทำงาน 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสมรรถภาพในการทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านความท้าทายในงาน ดังต่อไปนี้

2.1.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_1) หมายถึง การรับรู้และการมองตนเองต่อสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับผู้บังคับบัญชาในการให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ ความใกล้ชิดสนิทสนมและความไว้วางใจ รวมถึงการแสดงออก

2.1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_2) หมายถึง การรับรู้และการมองตนเองต่อสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงานในการให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ ความใกล้ชิดสนิทสนมและความไว้วางใจ รวมถึงการแสดงออก

2.1.3 ด้านสมรรถภาพในการทำงาน (X_3) หมายถึง การรับรู้ตนเองต่อสมรรถภาพหรือความสามารถในการทำงานของบุคคล ที่ประกอบด้วย ความรู้ ความถนัด ความชำนาญ ความคิด

2.1.4 ด้านการควบคุมงาน (X_4) หมายถึง การรับรู้การควบคุมงานหรือความสามารถในการจัดการงานได้ด้วยตนเอง เป็นลักษณะของบุคคลที่เชื่อว่าสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือบริหารงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ด้วยตนเอง

2.1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (X_5) หมายถึง การรับรู้ที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับงานและรู้สึกว่าการเป็นส่วนสำคัญของชีวิต

2.1.6 ด้านความท้าทายในงาน (X_6) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปกติประจำวัน และมีผลต่อความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Y) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Y_{tot}) ตามแนวคิดของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) ซึ่งความผูกพันกับองค์การประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านคงอยู่ดังต่อไปนี้

2.2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Y_1) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์การ ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การไว้เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.2.2 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Y_2) หมายถึง ความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์การ คือ บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติตามต่อองค์การ

2.2.3 ความผูกพันด้านคงอยู่ (Y_3) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์การ มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงานเกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์การ การที่บุคคลากรเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไร เท่ากับบุคคลนั้นลงทุนกับองค์การมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์การ ซึ่งหากบุคคลรับรู้ว่ตนเองยังได้กำไร และสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์การมีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์การ แต่ถ้ารู้สึกว่ตนเองต้องลงทุนไปมากกว่าแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของข้าราชการทหารเรือในเรื่อง เพศ ชัยยศ กำเนิดการรับราชการครั้งแรก พรรค-เหล่า อายุ อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน การศึกษาในกองทัพเรือหลังเข้ารับราชการ การศึกษานอกกองทัพเรือ โดยกำหนดเนื้อหาและข้อคำถามแบบเลือกตอบ (forced choice) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีข้อถามเกี่ยวกับทัศนคติการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ตามแนวคิดของรินสคอปฟ์ (Rindskopf) ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของ อารรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ ประกอบด้วยทัศนคติการทำงาน 6 ด้าน มีคำถามทั้งสิ้น 48 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 5, 12, 17, 22, 33, 36, 42, 48, โดยข้อคำถามข้อที่ 17, 36 เป็นข้อคำถามเชิงลบ
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 4, 11, 16, 23, 29, 34, 40, 46 โดยข้อคำถามข้อที่ 11, 16, 46 เป็นข้อคำถามเชิงลบ

3. ด้านสมรรถภาพในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 3, 9, 15, 20, 27, 32, 35, 41, 47 โดยข้อคำถามข้อที่ 3, 15 เป็นข้อคำถามเชิงลบ

4. ด้านการควบคุมงาน จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 6, 10, 19, 24, 30, 39, 45 โดยข้อคำถามข้อที่ 10, 19, 30 เป็นข้อคำถามเชิงลบ

5. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 1, 7, 13, 21, 26, 28, 37, 43 โดยข้อคำถามข้อที่ 1, 37, 43 เป็นข้อคำถามเชิงลบ

6. ด้านความท้าทายในงาน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 2, 8, 14, 18, 25, 31, 38, 44 โดยข้อคำถามข้อที่ 8, 14, 38 เป็นข้อคำถามเชิงลบ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ตามแนวคิดของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนา มาจากแบบสอบถามของ ชวลัญฐ เหล่าพูนพัฒน์ ประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน มีคำถามทั้งสิ้น 26 ข้อดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 1 – 9 โดยข้อคำถามข้อที่ 5, 7, 9 เป็นข้อคำถามเชิงลบ

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 10 – 18 โดยข้อคำถามข้อที่ 10 เป็นข้อคำถามเชิงลบ

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 19 – 26 โดยข้อคำถามข้อที่ 19 เป็นข้อคำถามเชิงลบ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale)²⁰⁰ และได้กำหนดค่าน้ำหนักอัตรการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง อัตรการทำงาน หรือ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง อัตรการทำงาน หรือ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

²⁰⁰ Rensis Likert, The Human Organization (New York : McGraw/Hill, 1967), 144.

ระดับ 3 หมายถึง อุดมโนทัศน์การทำงาน หรือ ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง อุดมโนทัศน์การทำงาน หรือ ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง อุดมโนทัศน์การทำงาน หรือ ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

สำหรับข้อคำถามที่เป็นไปในเชิงลบในตอนี่ 2 และตอนที่ 3 กำหนดค่าน้ำหนักอุดมโนทัศน์การทำงานและความผูกพันต่อองค์การดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง อุดมโนทัศน์การทำงาน หรือ ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง อุดมโนทัศน์การทำงาน หรือ ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง อุดมโนทัศน์การทำงาน หรือ ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง อุดมโนทัศน์การทำงาน หรือ ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง อุดมโนทัศน์การทำงาน หรือ ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขอบเขตของการวิจัย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับอุดมโนทัศน์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างและพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข สำนวนภาษา ตลอดจนความสอดคล้องกับเนื้อหา และนิยามของตัวแปร โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence)

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try-out) กับข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยแยกเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 15 คน และ นายทหารชั้นประทวน จำนวน 15 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)²⁰¹ ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9075

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาและหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือถึงเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากส่วนราชการในสังกัด
2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่ออกโดยบัณฑิตวิทยาลัยดำเนินการขออนุมัติเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารเรือ เก็บข้อมูลจากข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ โดยตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากหน่วยราชการต่างๆ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดยวิธีการทางงานธุรการของแต่ละส่วนราชการในสังกัด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้หน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เป็นข้าราชการทหารเรือ สังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ 9 ส่วนราชการ จำนวน 300 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วดำเนินการ โดยมีขั้นตอนดังนี้

²⁰¹ Cronbach J. Lee, Essential of Psychological Testing, 3rd (New York : Harper & Publishers, 1978), 161.

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์
2. ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
3. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษาและข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ชัยยศ กำเนิดการรับราชการครั้งแรก พรรค-เหล่า อายุ อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน การศึกษาในกองทัพอากาศ การศึกษานอกกองทัพอากาศหลังเข้ารับราชการ โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับทัศนคติในการทำงานและระดับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น ถือว่าค่าเฉลี่ยที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับใด แสดงว่าระดับทัศนคติในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือเป็นระดับนั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง ทัศนคติในการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง ทัศนคติในการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง ทัศนคติในการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง ทัศนคติในการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง ทัศนคติในการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

4. การวิเคราะห์อัตราในทัศนการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ใช้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) (Pearson's product - moment correlation coefficient)

สรุป

การวิจัยเรื่องอัตราในทัศนการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ
อัตราในทัศนการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และอัตราในทัศนการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ
เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม
เกี่ยวกับอัตราในทัศนการทำงานตามแนวคิดของ รินด์สคอปฟ์ (Rindskopf) และความผูกพันต่อ
องค์การตามแนวคิดของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) โดยใช้ข้าราชการกรมยุทธศึกษา
ทหารเรือ กองทัพเรือ 9 ส่วนราชการ เป็นหน่วยวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ
กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ จำนวน 300 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ (frequency)
ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) (Pearson's product - moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง อัตมโนทัศน์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูล คือ ข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ จำนวน 300 คน จากหน่วยราชการในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ จำนวน 9 ส่วนราชการ ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ จำนวน 300 คน โดยแยกพิจารณาตาม เพศ ชั้นยศ กำเนิดการรับราชการครั้งแรก พรรค – เหล่า อายุ อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน การศึกษาในกองทัพเรือหลังเข้ารับราชการ การศึกษานอกกองทัพเรือ วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และการหาค่าร้อยละ ผลปรากฏดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าจำนวนความถี่ ค่าร้อยละ แสดงสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	276	92.00
หญิง	24	8.00
รวม	300	100.00
2. ชั้นยศ		
นาวาเอกขึ้นไป	8	2.70
นาวาตรี ถึง นาวาโท	27	9.00
เรือตรี ถึง เรือเอก	61	20.30
พันจ่าตรี ถึง พันจ่าเอก	98	32.70
จ่าตรี ถึง จ่าเอก	106	35.30
รวม	300	100.00
3. กำเนิดการรับราชการครั้งแรก		
โรงเรียนนายเรือ (นนร.)	12	4.00
โรงเรียนชุมพลทหารเรือ (นรจ.)	173	57.70
ข้าราชการกลาโหมพลเรือนชั้นสัญญาบัตร	18	6.00
ข้าราชการกลาโหมพลเรือนต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร	24	8.00
พลทหารสมัครต่อ	73	24.30
รวม	300	100.00
4. พรรค-เหล่า		
นาวิน	102	34.00
นาวิกโยธิน	48	16.00
กลิน	17	5.70
พิเศษ	133	44.30
รวม	300	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. อายุ		
51- 60 ปี	42	14.00
41 - 50 ปี	106	35.33
31 - 40 ปี	109	36.34
21 - 30 ปี	43	14.33
รวม	300	100.00
6. อายุราชการ		
25 ปี ขึ้นไป	101	33.66
16-25 ปี	98	32.67
6-15 ปี	84	28.00
1-5 ปี	17	5.67
รวม	300	100.00
7. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป	3	1.00
หัวหน้าแผนก	31	10.34
ประจำแผนก	67	22.33
เสมียนและเจ้าหน้าที่	199	66.33
รวม	300	100.00
8. การศึกษาในกองทัพเรือหลังเข้ารับราชการ		
หลักสูตรวิทยาลัยการทัพเรือ	1	0.34
หลักสูตรโรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ หรือหลักสูตรนายทหารอาวุโส	19	6.33
หลักสูตรนายทหารพรคนาวิน หรือหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรเพิ่มวิชา	24	8.00
หลักสูตรด้านฝ่ายอำนวยการ	11	3.67
หลักสูตรอาชีพเพื่อเลื่อนฐานะตามสายวิทยาการ หรือหลักสูตร	206	68.66
พ้นจ่านักเรียน หรือหลักสูตรนักเรียนพันจ่า		
ไม่ตอบ	39	13.00
รวม	300	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
9. การศึกษานอกกองทัพอากาศ		
สูงกว่าปริญญาโท	0	0.00
ปริญญาโท	7	2.34
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	2	0.67
ปริญญาตรี	113	37.66
ต่ำกว่าปริญญาตรี	178	59.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คือ เป็นเพศชาย จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 มีชั้นยศจ่าตรีถึงจ่าเอก จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 ชั้นยศพันจ่าตรีถึงพันจ่าเอก จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 ชั้นยศเรือตรีถึงเรือเอก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 ชั้นยศนาวาตรีถึงนาวาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 และชั้นยศนาวาเอกขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 โดยมีการกำเนิดการรับราชการครั้งแรกจากโรงเรียนชุมพลทหารเรือมากที่สุดจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 รองลงมา คือพลทหารสมัครต่อ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ข้าราชการพลเรือนกลาโหมชั้นสัญญาบัตร จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และโรงเรียนนายเรือ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 โดยมีพรรคเหล่าพิเศษจำนวน มากที่สุด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา พรรคนาวิน จำนวน 102 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.00 พรรคนาวิกโยธิน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 พรรคกลิน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 31-40 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.34 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.33 อายุ 21-30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.33 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 โดยมีอายุ ราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 33.66 รองลงมา 16-25 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.67 อายุราชการ 6-15 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และอายุ ราชการ 1-5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.67

ส่วนของตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ตำแหน่งเสมียนและเจ้าหน้าที่ จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 66.33 ตำแหน่งประจำแผนก จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.33 ตำแหน่งหัวหน้าแผนก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.34 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการกองขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ในด้านของการศึกษาภายในกองทัพเรือหลังเข้ารับราชการแล้ว จบหลักสูตรอาชีพเพื่อเลื่อนฐานะการสายวิทยาการ หรือหลักสูตรพนักงำนนักเรียนและนักเรียนพันจ่า จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 86.66 หลักสูตรนายทหารพรคนาวิน หลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรเพิ่มวิชา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 หลักสูตรโรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ หรือหลักสูตรนายทหารอาวุโสจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.33 หลักสูตรด้านฝ่ายอำนวยการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.67 หลักสูตรวิทยาลัยกองทัพเรือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.34 และไม่ได้ผ่านหลักสูตรใด ๆ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ส่วนการศึกษาสูงสุดภายนอกกองทัพเรือ โดยข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 59.33 วุฒิปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 37.66 ปริญญาโท 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.34 และประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.67

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับอัตรากำลังในการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

ในการวิเคราะห์ระดับอัตรากำลังในการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับคุณภาพ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) โดยอัตรากำลังในการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าระดับอัตมโนทัศน์การทำงาน
ของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

อัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_1)	3.73	0.54	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_2)	3.94	0.55	มาก
3. ด้านสมรรถภาพในการทำงาน (X_3)	3.89	0.50	มาก
4. ด้านการควบคุมงาน (X_4)	3.82	0.53	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (X_5)	4.01	0.62	มาก
6. ด้านความท้าทายในงาน (X_6)	3.74	0.50	มาก
X_{tot}	3.86	0.46	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า อัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัด
กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือโดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$ S.D.=0.46)
และเมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ
อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการ
มีส่วนร่วมในงาน (X_5) ($\bar{X}=4.01$ S.D.=0.62) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_2)
($\bar{X}=3.94$ S.D.=0.55) ด้านสมรรถภาพในการทำงาน (X_3) ($\bar{X}=3.89$ S.D.=0.50) ด้านการ
ควบคุมงาน (X_4) ($\bar{X}=3.82$ S.D.=0.53) ด้านความท้าทายในงาน (X_6) ($\bar{X}=3.74$ S.D.=0.50)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_1) ($\bar{X}=3.73$ S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน พบว่า มีความเป็นเอกพันธ์สูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดที่
สอดคล้องกัน

สำหรับรายละเอียดของอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัด กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังตารางที่ 4 - 9

ตารางที่ 4 ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

อัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ ไม่ว่าจะทำงานใด ๆ ก็ตามเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับข้าพเจ้า	4.06	0.86	มาก
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้	3.83	0.89	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาจะศรัทธาในตัวข้าพเจ้าหรือไม่ ไม่ใช่เรื่องสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	3.63	1.21	มาก
4. ข้าพเจ้าเป็นบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจได้	3.79	0.75	มาก
5. การที่ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้นั้นเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับข้าพเจ้า	3.60	0.85	มาก
6. ข้าพเจ้าไม่สนใจว่า ผู้บังคับบัญชาจะไว้วางใจข้าพเจ้าให้ปฏิบัติงานได้หรือไม่	3.58	1.09	มาก
7. การที่ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลงานของข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	3.86	0.92	มาก
8. ข้าพเจ้าจะไม่มีความสุขในการทำงานหากข้าพเจ้าไม่สามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้	3.50	1.17	มาก
เฉลี่ยรวม	3.73	0.54	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัด กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาในรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 การเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ ไม่ว่าจะทำงานใด ๆ ก็ตามเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับข้าพเจ้า ($\bar{X} = 4.06$ S.D.=0.86) รองลงมาคือ ข้อ 7 การที่ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลงานของข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับข้าพเจ้า

($\bar{X} = 3.86$ S.D.= 0.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 ข้าพเจ้าจะมีความสุขในการทำงานหากข้าพเจ้าไม่สามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ ($\bar{X} = 3.50$ S.D.=1.17)

ตารางที่ 5 ระดับอัตรานิสัยการทำงานของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

อัตรานิสัยการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การที่ได้รับความเชื่อถือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	4.28	0.80	มาก
2. การเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดีไม่ใช่สิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	3.92	1.25	มาก
3. ข้าพเจ้าค่อนข้างจะเข้ากับผู้ร่วมงานได้ยาก	4.26	1.01	มาก
4. การเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี เป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	3.87	0.74	มาก
5. ข้าพเจ้าต้องการให้เพื่อนร่วมงานรับรู้และยอมรับความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า	3.67	0.84	มาก
6. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่เพื่อนร่วมงาน ต้องการให้ข้าพเจ้าทำงานร่วมด้วย	3.64	0.72	มาก
7. การที่ข้าพเจ้าสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	3.73	0.82	มาก
8. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่ยากใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.99	มาก
เฉลี่ยรวม	3.94	0.55	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าอัตรานิสัยการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 การที่ได้รับความเชื่อถือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า ($\bar{X} = 4.28$ S.D.= 0.80) รองลงมาคือ ข้อ 3 ข้าพเจ้าค่อนข้างจะเข้ากับผู้ร่วมงานได้ยาก ($\bar{X} = 4.26$ S.D.= 1.01) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่เพื่อนร่วมงาน ต้องการให้ข้าพเจ้าทำงานร่วมด้วย ($\bar{X} = 3.67$ S.D.=0.84)

ตารางที่ 6 ระดับอัตรานักงานของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษา
ทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านสมรรถภาพในการทำงาน

อัตรานักงานของข้าราชการทหารเรือ ด้านสมรรถภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การทำงานให้ดีไม่ใช่สิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	4.14	1.16	มาก
2. การทำงานอย่างขยันขันแข็งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	4.17	0.78	มาก
3. ข้าพเจ้าไม่สนใจว่างานที่ทำจะมีคุณภาพหรือไม่	4.02	1.20	มาก
4. ข้าพเจ้าเป็นคนขยันขันแข็งในการทำงาน	3.65	0.73	มาก
5. การมีทักษะในการทำงานที่ทันต่อยุคสมัยมีความสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	4.04	0.78	มาก
6. ข้าพเจ้าเป็นข้าราชการที่มีความสามารถ	3.44	0.70	ปานกลาง
7. เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานบางอย่าง ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ	4.00	0.66	มาก
8. การมีทักษะที่ดีในการทำงานไม่ใช่สิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	3.93	1.12	มาก
9. ทักษะในการทำงานของข้าพเจ้าค่อนข้างดี	3.57	0.68	มาก
เฉลี่ยรวม	3.89	0.50	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าอัตรานักงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านสมรรถภาพในการทำงาน เมื่อพิจารณาในรายข้ออยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 การทำงานอย่างขยันขันแข็งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า ($\bar{X} = 4.17$ S.D.=0.78) รองลงมาคือ ข้อ 1 การทำงานให้ดีไม่ใช่สิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า ($\bar{X} = 4.14$ S.D.= 1.16) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ข้าพเจ้าเป็นข้าราชการที่มีความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$ S.D.=0.70)

ตารางที่ 7 ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านการควบคุมงาน

อัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ ด้านการควบคุมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีอิสระที่จะตัดสินใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	4.00	0.81	มาก
2. การเอาชนะปัญหาในการทำงานเป็นสิ่งที่ยากลำบากสำหรับข้าพเจ้า	3.54	1.43	มาก
3. ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่า การทำงานของข้าพเจ้าจะมีผลกระทบต่องานที่ทำหรือไม่	3.98	1.11	มาก
4. ความต้องการในการควบคุมสิ่งที่จะมีผลต่องานที่ทำได้นั้น เป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	3.67	0.86	มาก
5. ความต้องการในการควบคุมสิ่งที่จะมีผลต่องานที่ทำได้นั้น เป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	4.12	1.02	มาก
6. ข้าพเจ้าไม่ชอบถูกควบคุมในการทำงานอย่างใกล้ชิด	3.42	1.18	ปานกลาง
7. การมีอิสระในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	4.02	0.78	มาก
เฉลี่ยรวม	3.82	0.53	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านการควบคุมงาน เมื่อพิจารณาในรายข้ออยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ความต้องการในการควบคุมสิ่งที่จะมีผลต่องานที่ทำได้นั้น เป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า ($\bar{X} = 4.12$ S.D.=1.02) รองลงมาคือ ข้อ 7 การมีอิสระในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า ($\bar{X} = 4.02$ S.D.= 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ข้าพเจ้าไม่ชอบถูกควบคุมในการทำงานอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$ S.D.=1.18)

ตารางที่ 8 ระดับทัศนคติการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน

ทัศนคติการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การเป็นข้าราชการที่มีคุณค่าไม่ใช่สิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	3.83	1.33	มาก
2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการได้ไปทำงานเป็นสิ่งที่คุ้มค่า	4.28	0.78	มาก
3. ไม่ว่างานอะไรก็ตาม ขึ้นตอนและรายละเอียดงานเป็นสิ่งสำคัญและมีความหมายต่อข้าพเจ้า	4.11	0.80	มาก
4.ความภาคภูมิใจในงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	4.17	0.77	มาก
5. งานเป็นส่วนสำคัญสำหรับชีวิตข้าพเจ้า	4.03	0.83	มาก
6. ข้าพเจ้าจะไม่กังวล หากข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่สิ่งที่ได้ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่การทำงานเป็นสิ่งที่ดีและเหมาะสม	3.90	0.86	มาก
7. การประสบความสำเร็จในอาชีพไม่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้า	3.82	1.23	มาก
8. ความรู้สึกสนุกกับงาน ไม่ใช่สิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า	3.96	1.10	มาก
เฉลี่ยรวม	4.01	0.62	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าทัศนคติการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน เมื่อพิจารณาในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ข้าพเจ้าเชื่อว่าการได้ไปทำงานเป็นสิ่งที่คุ้มค่า ($\bar{X} = 4.28$ S.D.=0.78) รองลงมาคือ ข้อ 4 ความภาคภูมิใจในงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า ($\bar{X} = 4.17$ S.D.= 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 การประสบความสำเร็จในอาชีพไม่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้า ($\bar{X} = 3.82$ S.D.=1.23)

ตารางที่ 9 ระดับอัตรานักนักรทำงานของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านความท้าทายในงาน

อัตรานักนักรทำงานของข้าราชการทหารเรือ ด้านความท้าทายในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ข้อ 1. ข้าพเจ้าชอบความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงงานที่ทำเป็นประจำ	3.57	0.86	มาก
ข้อ 2. ข้าพเจ้าไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลงงานในความรับผิดชอบ	3.18	1.02	ปานกลาง
ข้อ 3. ข้าพเจ้าไม่ชอบที่จะทำงานใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่เป็นประจำ	3.69	1.04	มาก
ข้อ 4. การทำงานที่ยากได้สำเร็จ เป็นรางวัลสำหรับข้าพเจ้า	4.07	0.82	มาก
ข้อ 5. ข้าพเจ้ายินดีที่จะได้ทำงานใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	3.83	0.76	มาก
ข้อ 6. ข้าพเจ้าชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน	3.92	0.74	มาก
ข้อ 7. ข้าพเจ้าต้องการให้ผู้อื่นบอกว่าควรจะทำอย่างไรมากกว่าที่จะคิดด้วยตนเอง	3.95	1.02	มาก
ข้อ 8. ข้าพเจ้าชอบทำงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ	3.70	0.78	มาก
เฉลี่ยรวม	3.74	0.50	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าอัตรานักนักรทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือด้านความท้าทายในงาน เมื่อพิจารณาในรายข้ออยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 การทำงานที่ยากได้สำเร็จ เป็นรางวัลสำหรับข้าพเจ้า ($\bar{X} = 4.07$ S.D.=0.82) รองลงมาคือ ข้อ 7 ข้าพเจ้าต้องการให้ผู้อื่นบอกว่าควรจะทำอย่างไรมากกว่าที่จะคิดด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.95$ S.D.= 1.02) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ข้าพเจ้าไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลงงานในความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$ S.D.=1.02)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

ในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ระดับคุณภาพตามแนวคิดของเบสท์ (Best) โดยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Y_1)	3.88	0.59	มาก
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Y_2)	3.87	0.54	มาก
3. ความผูกพันต่อองค์การด้านคงอยู่ (Y_3)	3.07	0.50	ปานกลาง
Y_{tot}	3.54	0.38	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ โดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$ S.D.=0.38) เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ดังนี้ ด้านจิตใจ (Y_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$ S.D.=0.59) ด้านบรรทัดฐาน (Y_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$ S.D.=0.54) ด้านคงอยู่ (Y_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$ S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีความเป็นเอกพันธ์สูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดที่สอดคล้องกัน

สำหรับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ในแต่ละด้านได้นำเสนอในตารางที่ 11 - 13

ตารางที่ 11 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านจิตใจ

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ด้านจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานให้กับหน่วยงานนี้	4.10	0.77	มาก
2. ข้าพเจ้าภูมิใจ เมื่อได้กล่าวถึงหน่วยงาน ให้กับบุคคลภายนอกได้ฟัง	4.03	0.84	มาก
3. ข้าพเจ้าตระหนักว่าปัญหาของหน่วยงาน ก็คือ ปัญหาของข้าพเจ้า	3.62	0.97	มาก
4. ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.94	0.79	มาก
5. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่า มีความผูกพันทางใจกับหน่วยงาน	4.23	1.05	มาก
6. หน่วยงานนี้ มีความหมายต่อข้าพเจ้ามาก	3.97	0.87	มาก
7. ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าเป็นเพียงแค่ลูกจ้างคนหนึ่ง ในหน่วยงานนี้เท่านั้น	4.05	1.07	มาก
8. ข้าพเจ้ารักที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ แม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าก็ตาม	3.68	0.96	มาก
9. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหน่วยงานให้ความสำคัญเฉพาะกับคนที่ทำประโยชน์ให้กับหน่วยงานเท่านั้น	3.33	1.15	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.88	0.59	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านจิตใจ เมื่อพิจารณาในรายข้ออยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่า มีความผูกพันทางใจกับหน่วยงาน ($\bar{X}=4.23$ S.D.= 1.05) รองลงมา คือ ข้อ 1 ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานให้กับหน่วยงานนี้ ($\bar{X}= 4.10$ S.D.=0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 9 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหน่วยงานให้ความสำคัญเฉพาะกับคนที่ทำประโยชน์ให้กับหน่วยงานเท่านั้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.33$ S.D.=1.15)

ตารางที่ 12 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษา
ทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ด้านบรรทัดฐาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกรำคาญกับใคร ๆ ที่ทำให้ต้องทุ่มเททำงานให้กับหน่วยงาน	3.98	1.12	มาก
11. ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด แม้ว่าจะไม่ชอบก็ตาม	3.83	0.94	มาก
12. ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เป็นค่านิยมสำคัญของข้าพเจ้า	3.93	0.84	มาก
13. เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะพูดถึงหน่วยงานแต่ในทางที่ดี	3.82	0.84	มาก
14. ข้าพเจ้าจะไม่ลาออก ถ้าต้องทำให้คนอื่นในหน่วยงานเดือดร้อน แม้ว่าการลาออกจะเป็นประโยชน์ต่อตัวข้าพเจ้าก็ตาม	2.87	1.13	ปานกลาง
15. ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ของข้าพเจ้า ที่จะประพฤติตัวให้ดีต่อหน่วยงาน	4.12	0.75	มาก
16. เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่ต้องทดแทนบุญคุณที่หน่วยงานมีให้แก่ข้าพเจ้า	4.00	0.82	มาก
17. ข้าพเจ้าเห็นว่าเมื่อทำงานให้หน่วยงานใด ก็ต้องรักษาผลประโยชน์ให้กับหน่วยงานนั้น	4.07	0.78	มาก
18. ข้าพเจ้าเชื่อว่า การทำงานตามหน้าที่ เป็นสิ่งที่จำเป็น	4.23	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม	3.87	0.54	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านบรรทัดฐาน เมื่อพิจารณาในรายข้ออยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 18 ข้าพเจ้าเชื่อว่า การทำงานตามหน้าที่ เป็นสิ่งที่จำเป็น ($\bar{X} = 4.23$ S.D.=0.73) รองลงมา คือ ข้อ 15 ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ของข้าพเจ้า ที่จะประพฤติตัวให้ดีต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.12$ S.D.= 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 14 ข้าพเจ้าจะไม่ลาออก ถ้าต้องทำให้คนอื่นในหน่วยงานเดือดร้อน แม้ว่าการลาออกจะเป็นประโยชน์ต่อตัวข้าพเจ้าก็ตาม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$ S.D.=1.13)

ตารางที่ 13 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านคงอยู่

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ด้านคงอยู่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
19. ข้าพเจ้าพยายามทำงานในหน่วยงาน เพียงเพื่อไม่ต้องการให้ถูกออกจากงาน	3.36	1.26	ปานกลาง
20. ข้าพเจ้าอยู่ในหน่วยงานนี้ เพราะความจำเป็น	1.81	1.00	น้อย
21. ข้าพเจ้ามีทางเลือกน้อยมาก ที่จะตัดสินใจออกจากหน่วยงาน	1.98	1.06	น้อย
22. ข้าพเจ้าระมัดระวังตัวอย่างยิ่ง เพื่อไม่ให้ถูกกล่าวว่าเป็นสาเหตุให้เกิดความผิดพลาด	2.52	1.24	ปานกลาง
23. ข้าพเจ้าจะต้องทุ่มเททำงานเพิ่มอีกมาก หากต้องไปทำงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้ผลตอบแทนเท่ากับที่ได้รับในปัจจุบัน	3.63	1.08	มาก
24. ข้าพเจ้าเสียสละสิทธิประโยชน์ที่ข้าพเจ้าจะได้รับ รวมถึงเวลาและความพยายามที่ได้ทุ่มเทไป ถ้าข้าพเจ้าต้องออกจากหน่วยงานนี้เพื่อตั้งต้นใหม่	3.14	1.11	ปานกลาง
25. ข้าพเจ้าพยายามให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน เพื่อจะได้อยู่กับหน่วยงานต่อไปอีกนาน ๆ	3.03	1.16	ปานกลาง
26. ข้าพเจ้าพยายามทำงานในหน่วยงาน เพียงเพื่อไม่ต้องการให้ถูกออกจากงาน	3.56	1.00	มาก
เฉลี่ยรวม	3.07	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่าความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ด้านบรรทัดฐาน เมื่อพิจารณาในรายข้ออยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ข้อ 23 ข้าพเจ้าจะต้องทุ่มเททำงานเพิ่มอีกมาก หากต้องไปทำงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้ผลตอบแทนเท่ากับที่ได้รับในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.63$ S.D.=1.08) และข้อ 26 ข้าพเจ้าพยายามทำงานในหน่วยงาน เพียงเพื่อไม่ต้องการให้ถูกออกจากงาน ($\bar{X} = 3.56$ S.D.= 1.00) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ คือ ข้อ 19 ข้าพเจ้าพยายามทำงานในหน่วยงาน เพียงเพื่อไม่ต้องการให้ถูกออกจากงาน ($\bar{X} = 3.36$ S.D.= 1.26) ข้อ 22 ข้าพเจ้าระมัดระวังตัวอย่างยิ่ง เพื่อไม่ให้ถูกกล่าวว่าเป็นสาเหตุให้เกิดความผิดพลาด ($\bar{X} = 2.52$ S.D.= 1.24) ข้อ 25 ข้าพเจ้าพยายามให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน เพื่อจะได้อยู่กับหน่วยงานต่อไปอีกนาน ๆ ($\bar{X} = 3.03$ S.D.= 1.16) และข้อ 24

ข้าพเจ้าเสียสละสิทธิประโยชน์ที่ข้าพเจ้าจะได้รับ รวมถึงเวลาและความพยายามที่ได้ทุ่มเทไป ถ้าข้าพเจ้าต้องออกจากหน่วยงานนี้ เพื่อตั้งต้นใหม่ ($\bar{X}=3.14$ S.D.= 1.11) และระดับน้อย 2 ข้อ คือ 21 ข้าพเจ้ามีทางเลือกน้อยมาก ที่จะตัดสินใจออกจากหน่วยงาน ($\bar{X}= 1.98$ S.D.=1.06) และข้อ 20 ข้าพเจ้าอยู่ในหน่วยงานนี้ เพราะความจำเป็น ($\bar{X}= 1.81$ S.D.=1.00)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตรการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตรการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตรการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ปรากฏผลดังรายละเอียด ตามตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอัตรการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

อัตรการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านจิตใจ (Y_1)	ด้านบรรทัดฐาน (Y_2)	ด้านคงอยู่ (Y_3)	Y_{tot}
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_1)	.527**	.544**	-.025	.522**
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_2)	.519**	.606**	-.107	.510**
ด้านสมรรถภาพในการทำงาน (X_3)	.462**	.564**	-.138*	.446**
ด้านการควบคุมงาน (X_4)	.317**	.443**	-.136*	.314**
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (X_5)	.513**	.572**	-.192**	.452**
ด้านความท้าทายในงาน (X_6)	.424**	.491**	-.174**	.375**
X_{tot}	.544**	.633**	-.152**	.515**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า อัตมโนทัศน์การทำงาน (X_{tot}) กับความผูกพันต่อองค์กร (Y_{tot}) ของข้าราชการทหารเรือ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน ($r = .515$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์การทำงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ พบว่า อัตมโนทัศน์การทำงานรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยใน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_1) ($r = .522$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_2) ($r = .510$) ด้านสมรรถภาพในการทำงาน (X_3) ($r = .446$) ด้านการควบคุมงาน (X_4) ($r = .314$) ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (X_5) ($r = .452$) และด้านความท้าทายในงาน (X_6) ($r = .375$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในรายด้านกับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Y_1) ($r = .544$) และด้านบรรทัดฐาน (Y_2) ($r = .633$) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับอัตมโนทัศน์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่ (Y_3) มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับ ($r = -.152$) กับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “อัตรานโยบายการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบอัตรานโยบายการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ และอัตรานโยบายการทำงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ โดยใช้แนวคิดของ รินสคอปฟ์ (Rindskopf) และแนวคิดของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ และในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ได้รับกลับคืนมาครบสมบูรณ์ทุกฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) (Pearson's product - moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1.อัตรานโยบายการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสมรรถภาพในการทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านความท้าทายในงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ส่วนความผูกพันด้านคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง

3. อัตรากำลังในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ยกเว้น ความผูกพันด้านคงอยู่ มีความสัมพันธ์ในเชิงผกผัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลังในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า อัตรากำลังในการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ อยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ ข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ถือว่าการทำงานเป็นสิ่งที่คุ้มค่า มีความภาคภูมิใจ ในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงให้ความสำคัญกับขั้นตอนและรายละเอียดของงานเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ ข้าราชการทหารเรือยังได้รับความเชื่อถือและการยอมรับความสามารถในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการทำงานอย่างขยันขันแข็ง มีทักษะที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีอิสระในการทำงาน ต้องการเอาชนะปัญหาในการทำงาน ชอบทำงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ และสิ่งสำคัญคือการเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลงานที่ปฏิบัติรวมถึงมีความไว้วางใจต่อข้าราชการทหารเรือ ซึ่ง รินสคอปฟ์ (Rindskopf) ได้กล่าวว่า อัตรากำลังในการทำงานเป็นความเชื่อหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเองในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล สอดคล้องกับ พิมลรัตน์ สมบูรณ์ธนพล ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานคนไทยมีอัตรากำลังในการทำงานระดับสูง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ ได้ทำการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างระดับอัตรากำลังเกี่ยวกับตนเองในการทำงานและระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ของผู้ใหญ่วัยตอนต้นและผู้ใหญ่วัยกลางคน กรณีศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจชั้นดี สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีระดับอัตรากำลังในการทำงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันด้านคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ ข้าราชการทหารเรือ ในสังกัด

กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ต้องผ่านการฝึกอบรม เพื่อรับเอาค่านิยมทางทหารแบบแผนการปฏิบัติและวัตถุประสงค์ขององค์การมาเป็นวิถีชีวิต เพื่อปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การทหาร ดังนั้น ผู้ที่สมัครเข้าสู่องค์การจึงต้องมีความมุ่งมั่นและเต็มใจ แกร่งและทนทานต่อการฝึกตามแนวทางที่องค์การต้องการและกำหนด จึงทำให้มีความผูกพันต่อสถาบันหรือองค์การอยู่ในระดับมาก ดังที่ เมเยอร์และอัลเลน (Mayer and Allen) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ 2) ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื้อเรื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน 3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อ ตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ โดยสอดคล้องผลงานวิจัยของอุทิศ เตชะพฤติ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจุดหมายในอาชีพและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การภาครัฐและเอกชน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับจุดหมายในด้านอาชีพ ด้านความมั่นคงและความท้าทาย ส่วนงานวิจัยของ ภัทรา แสงอรุณ ได้ทำการศึกษาวิจัยการรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ : กรณีศึกษาฐานทัพเรือพังงา พบว่า ความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพ และความภูมิใจในองค์การ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ และงานวิจัยของร้อยตำรวจเอก นักรบ ทองประทุม ได้ทำการศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัย ด้านความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ พบว่า ความผูกพันด้านคงอยู่ มีระดับความผูกพันอยู่ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ส่วนใหญ่มีแนวโน้มประมาณค่าความผูกพันด้านคงอยู่

ต่อองค์การ ในตำแหน่งกลางเสมอ (central tendency error) ซึ่งอาจเกิดขึ้นจาก ความลำเอียง ในการตอบของกลุ่มตัวอย่าง (response bias) ดังที่ อองอาจ นัยพัฒน์ ได้อธิบายไว้ว่า การตอบ แบบสอบถามตรงส่วนกลาง (neutrality) อาจเกิดขึ้นจากแนวโน้มการตอบแบบสอบถามของ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มักนิยมแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกอยู่ส่วนกลาง เช่น ไม่แน่ใจ ของแบบสอบถามมากกว่าจะตอบตามความรู้สึกอันแท้จริง หรืออาจเกิดขึ้นเนื่องจากการตอบเพื่อ รักษาภาพลักษณ์ที่ดีของตนเอง (prestige) คือเกิดขึ้นจากการที่ กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ไม่ตรงกับความเป็นจริงเพื่อรักษาภาพลักษณ์ของตนเองให้ดูดี ในสายตาของบุคคลอื่น ๆ รวมถึง ผู้บังคับบัญชา เช่น ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรายได้ของตน หรืออาจเกิดขึ้นเนื่องจากการตอบ แบบสอบถามเพื่อหลีกเลี่ยงภัยคุกคามความรู้สึกของตนเอง (threat) คือเกิดขึ้นจากการที่ กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ไม่ตรงกับความเป็นจริง เมื่อถูกสอบถามในประเด็นที่ตนเห็นว่า อาจเป็นภัยอันตรายมาถึงตนเองได้ในภายภาคหน้า เช่น ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการคงอยู่ของ องค์การ สิทธิประโยชน์ที่ตนได้รับ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันและอนาคต เมื่อกลุ่มตัวอย่างจำเป็นต้องตอบแบบสอบถามในประเด็นเหล่านี้กับผู้วิจัย จึงมักตอบแบบสงวน ทำที่ต่อการตอบข้อคำถาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา รานไพร โดยศึกษาผลการ ปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ พบว่าข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่แยกเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า อัตราในทัศนการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ลักษณะเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ ข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ มีการรับรู้หรือการมองตนเอง ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง กล่าวคือ เป็นความเชื่อหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเอง ในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน สมรรถภาพในการทำงาน การควบคุมงาน การมีส่วนร่วมในงาน และความ ทำทายในงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลต่อปัจจัยการทำงาน ทางบวกการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ ย่อมจะ ส่งผลให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน มีการรับรู้งานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต ดังนั้น อาจเป็นไปได้ว่าข้าราชการทหารเรือมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ การ์ดเนอร์และไพร์ซ (Gardner and Pierce) ที่ได้ทำการศึกษาความรู้สึกมีคุณค่า

ในตนเอง ทั้งในบริบทของงานและองค์การ พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจ รวมถึงทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน และได้ศึกษาและค้นคว้าจากงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่ององค์การที่เน้นความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ปรากฏว่า ที่มาของโครงสร้างองค์การและเงื่อนไขในการประสบความสำเร็จ ล้วนมีที่มาจากความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้องค์การที่เน้นความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองยังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิก รวมถึงผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกอีกด้วย โดยเมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ เป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านคงอยู่มีความสัมพันธ์ลักษณะเชิงผกผันกับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ องค์การทหารเรือเอาสายการบังคับบัญชาเป็นเครื่องมือโดยตรงในการควบคุมลดหลั่นตามลำดับชั้นของอำนาจ ตามที่เป็นกฎระเบียบของทหารโดยเคร่งครัด จึงทำให้เกิดความเป็นปึกแผ่นภายในองค์การ นอกจากนี้องค์การทหารยังกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการควบคุมเพื่อให้สายการบังคับบัญชาผูกพันกันเป็นสายลูกโซ่ เกิดเส้นโยงของการบังคับบัญชาที่มาจากระดับสูงสุดถึงระดับต่ำสุดภายในองค์การ อีกด้วยคือการคัดเลือกบรรจบุคคลเข้าเป็นสมาชิกองค์การและการควบคุมโดยการสั่งให้ซึ่มซาบ กลไกทั้งสองนี้ทำให้การควบคุมภายในองค์การได้ดี กล่าวคือ การคัดเลือกบุคคลที่ยินยอมพร้อมใจเข้าสู่กระบวนการถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหาร เพื่อไปสู่ความเป็นสมาชิกองค์การที่สมบูรณ์นั้น บุคคลเหล่านั้นย่อมรับทราบการแถลงเงื่อนไขตั้งแต่ก่อนเข้าสู่กระบวนการ โดยชี้ให้เห็นถึงการชัดเจน ไม่เชื่อฟังต่อระเบียบ คำสั่ง กฎเกณฑ์ และข้อบังคับใด ๆ ย่อมจะถูกลงโทษตามสถานะต่าง ๆ กัน จนกระทั่งถึงขั้นไล่ออกจากองค์การทหารหรือปลดพ้นสภาพการเป็นทหารได้ แต่ทว่าการยึดระเบียบ กฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดตลอดมา ทำให้เกิดการจำกัดความคิด และขาดอิสรภาพในการกระทำ และการไม่มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดการทำงาน กระบวนการตัดสินใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากการถูกควบคุมด้วยสายการบังคับบัญชา อีกทั้งการคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากเกินไป การทำงานจึงได้ยึดหลักการแบ่งกันตามหน้าที่ จึงทำให้เนื้อหาของงานลดลง เกิดความจำเจ เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์การด้านคงอยู่มีความสัมพันธ์ลักษณะเชิงผกผัน เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen) ให้ความหมายของความผูกพันด้านคงอยู่ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึงต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการออกจากองค์การ การอยู่ในองค์การเกิดจากการได้รับ

ประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ คือการแสดงออกถึงความจำเป็นที่ต้องอยู่ในองค์การ ซึ่ง ศิระ ยินเจริญ ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของตำรวจอาชีวศึกษาและรักษาความปลอดภัย กองร้อยที่ 1 การบังคับการอาชีวศึกษาและรักษาความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจอาชีวศึกษาและรักษาความปลอดภัยมีความผูกพันต่อหน่วยงานด้านความรู้สึกคาดหวังของตนที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานในระดับต่ำ โดยวิชา ลาภพงศ์ธร ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของข้าราชการสาย ข, ค สาขาขาดแคลน ในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการคงอยู่ในองค์การ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการทุกคนย่อมหวังในสิ่งที่ดีกว่าถึงแม้บุคคลจะมีอัตมโนทัศน์การทำงานระดับสูง คือ มีการรับรู้และมองตนเองต่อปัจจัยในการทำงานทางบวก มีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ ส่งผลให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน มีการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต จนทำให้บุคคลมีความผูกพันในงานและองค์การ แต่บุคคลก็ยังคงมีความคาดหวัง มีความต้องการความเสมอภาคและยังหวังในสิ่งที่ดีกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันจำเอนรัฐกิตติ์ หมอกแก้ว ได้ศึกษาวิจัยการเปลี่ยนหน่วยงานและลาออกของบุคลากรกรมอุทกหารเรือ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน่วยงานและลาออกของบุคลากรอุทกหารเรือ พระจุลจอมเกล้า ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีของหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในองค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา อัตมโนทัศน์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้พัฒนาองค์การและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการนำอัตมโนทัศน์การทำงานไปใช้พัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือให้สูงขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการแก่ข้าราชการทหารเรือได้ เช่น ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน ความเจริญก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่ เกียรติยศ และศักดิ์ศรีต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้ข้าราชการทหารเรือมีระดับอุดมโนทัศน์การทำงานที่สูงมากขึ้นด้วย

2. หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาควรมีการบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ข้าราชการได้รับมอบหมาย และควรรักษามาตรฐานในการบริหารจัดการของหน่วยงานให้มีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการใช้วิธีการต่าง ๆ ช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการทหารเรือเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

3. หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาควรมีการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน โดยการจัดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้ข้าราชการสามารถเติบโตไปพร้อมกับหน่วยงานได้ และการฝึกอบรมยังช่วยให้เพิ่มความสามารถในการทำงานด้านอื่น ๆ รวมทั้งการให้ผลสะท้อนกลับที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ควรให้ความสนใจกับนโยบายด้านกำลังพลในประเด็นต่าง ๆ เช่น เรื่องคุณลักษณะของงาน การช่วยเหลือในโอกาสอันควรและการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่มีประโยชน์ต่อการทำงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงานหรือวิธีการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการทหารเรือมีอุดมโนทัศน์การทำงานที่ดี ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การที่ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้งานวิจัยที่เกี่ยวกับอุดมโนทัศน์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทหารเรือ ได้แพร่หลายออกไปเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาเฉพาะในกรมยุทธศึกษาทหารเรือ ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยในส่วนการศึกษาของกองทัพเรือเพียงแห่งเดียว ดังนั้นควรมีการขยายผลการศึกษาไปในหน่วยหรือส่วนราชการอื่น ๆ เพื่อได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนมากขึ้น และสามารถนำระดับอุดมโนทัศน์การทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละส่วนราชการมาเปรียบเทียบหาค่ามาตรฐานเพื่อใช้ปรับปรุงองค์การให้ได้ระดับมาตรฐานยิ่งขึ้น

2. การศึกษาเรื่องอุดมโนทัศน์การทำงาน ปัจจุบันยังมีงานวิจัยจำนวนน้อย จึงควรมีการศึกษาเรื่องอุดมโนทัศน์การทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้น

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์ต่ออัตมโนทัศน์การทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน อาจเป็นตัวแปรสื่อที่ทำให้ความผูกพันด้านคงอยู่เพิ่มขึ้นได้ หรืออาจมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

“การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่าด้วยการปรับลดกำลังพล.” วารสารนาวิกปริทัศน์ 71 (มิถุนายน-กันยายน 2551) : 131-135.

กนกอร กิติ และคณะ. “การเปรียบเทียบอัตมโนทัศน์ของเยาวชนชายในศูนย์ฝึกและอบรมเยาวชนชายรุ่นใหญ่ (บ้านกรุณา).” รายงานการวิจัย สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.

เกศรี ศรีเสถียร. “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทในเครือเอส.เอส.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.

กองทัพเรือ. “แผนกลยุทธ์ 4 ปี ด้านกำลังพล 2551-2554.” 9 พฤศจิกายน 2550.

กองทัพเรือ. เอกสารอ้างอิงกองทัพเรือ หมายเลข 1001 (ด้านกำลังพล). กรุงเทพฯ : กองทัพเรือ, 2541.

กัญญา รานไพร. “ผลการปฏิบัติงานกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ.” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2549.

จารุ ฉ่ำชูศรี. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.

จิรประภา อัครบวร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้าง ความผูกพันในองค์การ.” วารสารข้าราชการ 51, 3 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2549) : 3.

ฉัตรนภา เอี่ยมกำแพง. “การเปรียบเทียบผลของกิจกรรมกลุ่มกับการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มที่มีต่ออัตมโนทัศน์ด้านสังคมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดศรีสุทธาราม จังหวัดพิษณุโลก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.

ชนิดา เจริญเนื่อง. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท.” สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. “ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.

ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม, จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2544.

ชูชัย สมิทธิไกร. “การจัดการกลุ่มเพื่อพัฒนาอัตมโนทัศน์ในเยาวชน.” วารสารแนะแนว 21, 108
(ธันวาคม 2529-มกราคม 2530) : 65-74.

ดาราพร นิวาสะบุตร. “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะพนักงานสายการทำอากาศยาน
กรุงเทพ บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.

ทศนา แหมมณี. “การสอนเพื่อเสริมสร้างอัตมโนทัศน์ตามแนวนุชนิยม กระบวนการศึกษาระดับ
ประถมศึกษา.” วารสารครูศาสตร์ 12 (ตุลาคม-ธันวาคม 2526) : 12-14.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

นักรบ ทองประทุม. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธร ภาค 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

บุญสิริ สุวรรณเพ็ชร. พจนานุกรมจิตวิทยาฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ เดบุคส์, 2538.

ปัทมาส มีครองธรรม. “บุพปัจจัยของความผูกพันกับองค์กร และผลที่มีต่อการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนัก.” การวิจัยการบริหารการพัฒนา 1, 1 (ธันวาคม 2548) : 17.

“พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551.” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 152,
ตอนที่ 26 ก (1 กุมภาพันธ์ 2551) : 40.

พรพนทิพย์ เกกะนันท์. “ การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองของเด็กวัยรุ่น.” วารสาร
ครูศาสตร์ 5 (สิงหาคม 2516) : 64-69.

พรณราย ทรัพย์ประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเอส พรินติ้ง เฮ้า , 2529.

พรณี ชูทัย, จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน. กรุงเทพฯ : วรวิมการพิมพ์ จำกัด, 2538.

พรณี ชูทัย เจนจิต. “อัตมโนทัศน์.” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐาน
เพื่อการแนะแนว หน่วยที่ 1-8 สาขาวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการแนะแนว
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 181-205. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาราช, 2533.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2540.

พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา, 2545.

พิมลรัตน์ สมบูรณ์ธนผล. “ความสัมพันธ์ของอัตมโนทัศน์ในการทำงานและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทยและคนญี่ปุ่น : ศึกษากรณีบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546.

เพลินจิตต์ นกสกุล. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.

ภัทรา แสงอรุณ. “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ : กรณีศึกษา สุราษฎร์ธานี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

รัญจวน คำศิริพิทักษ์. “การรับรู้และอัตมโนทัศน์กับการวัดและการประเมินผลการศึกษา.” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการวัดและการประเมินผลการศึกษา หน่วยที่ 1-7 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 180-183. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2549.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2539.

ราณี อธิชัยกุล. องค์การและการจัดงานบุคคล. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2535.

วิชา ลาภพงศ์ธร. “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของข้าราชการสาย ข, ค สาขาขาดแคลนในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.” รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2544.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาการศึกษา, 2542.

ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย.” สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. “ความเครียดของนักบริหาร : ปัญหาและทางออก.” วารสารศาสตร์ 19, 2 (มิถุนายน 2525) : 74.

- สมชาย วรรณญาณไกร. “การสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.” รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.
- สมิต อาชวณิชกุล. การพัฒนาตนเอง. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2543.
- สิทธิโชค วราสันติกุล. จิตวิทยาการจัดองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บู๊คแบงค์, 2540.
- สุจิตรา วิชัยดิษฐ์. “การประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาอัตมโนทัศน์ของเยาวชนกระทำผิดในสถานฝึกอบรมเด็กและเยาวชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.
- สุชา จันทรเฒ, จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2531.
- สุนันทา เลานันท์, การพัฒนาองค์การ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2531.
- สุภาพร วิวัฒน์อัศวิน. “ปัจจัยทางชีวสังคม อัตมโนทัศน์ และความฉลาดทางอารมณ์กับทัศนคติในการมีคู่ครองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.” สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- สุภาสินี วิเชียร. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.
- องอาจ นัยพัฒน์. วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา, 2548.
- อนุชา ม่วงใหญ่. “นโยบายสวัสดิการสังคมของกองทัพเรือไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.
- อรจักร สรญาณธนาภู. “ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเซีย.” สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.

อัญชลี จ้อยนุแสง. “สังกัดแห่งตนและวินัยแห่งตนของพนักงาน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.

อาทิตยัตยา แสนสำราญ. “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.

อาภรณ์ ภูวิทยพันธุ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างระดับมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการดำเนินงานและระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ของผู้ใหญ่วัยตอนต้นและวัยกลางคน กรณีศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจชั้นดีสำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

อำไพ ศิริพิพัฒน์. “ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง.” วารสารครุศาสตร์ 2, 5-6 (สิงหาคม-กันยายน 2515) :8-98.

อุษณะ อำนางสกุลฤทธิ์. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

เอกณัฐกิตติ์ หมอกแก้ว. “การเปลี่ยนหน่วยงานและลาออกของบุคลากรกรมอุทกหารเรือ กองทัพเรือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

ภาษาต่างประเทศ

Allen, N.J. and Meyer J.P. “The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the Organizations.” Journal of Occupational Psychology 63 (1990) : 1-18.

———. Commitment in the workplace : Theory, research, and application. Cal : SAGE Publications, Inc. 1997.

———. “A three-component conceptualization of organizational commitment.” Human Resource Management Review 1 (1991) : 61-89.

- Barnes, Walters Leona. "The Effect of Group Counseling on the Self-Concept and Achievement of Primary Grade Mexican-American Pupils." Dissertation Abstracts International 38 (April 1978) : 5920-A.
- Burns, R.B. The Self Concept in Theory, Measurement, Development, and Behaviour. New York : Longman Inc., 1979
- Commeiras, N. and C. Fournier. "Critical evaluation of Porter et al.'s Organizational commitment Questionnaire : Implications for researchers." Journal of Personal Selling & Sales Management 21 (2001) : 239-245.
- Doorn, Van. The Soldier and Social Change : Comparative Studies in the History and Sociology of the Military. Brevety Hills : Sege Pub, 1975.
- Dunham, R.B., J.A. Grube and M.B. Castanneda. "Organizational commitment : The utility of an integrative definition." Journal of Applied Psychology 79 (1994) : 370-380.
- Eisenberger, R. et al. "Reciprocation of Perceived Organizational Support," Journal of Applied Psychology 86 (2001) : 42-51.
- Franken, Robert E. Human motivation. 2nd ed. Belmont, CA: Wadsworth, 1988.
- Gardner, Donald G. and Pierce L. Jon. "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context : A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature." Journal of Management 2004.
- Hackett, R.D., P. Bycioand and P.A. Hausdorf. "Further assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-component model of organizational commitment." Journal of Applied Psychology 79 (1994) : 15-23.
- Hrebiniak, and Alutto. "Personal and Role Related Factors in the Development of Organizational Commandment." Administrative Science Quarterly 17,4 (1972) : 557.
- Hurlock, E.B. Personality Deve lopmant. New York : McGraw Hill Book Company, 1974
- Iverson, R.D. and D.B. Buttigieg. "Affective, normative and continuance commitment: Can the 'Right kind' of commitment be manage?" Journal of Management Studies 36 (1999) : 307-333.
- Jersild, Arther T. The Psychology of Adolescent. New York : McMillan Co, 1963.

- Kanter, R.M. "Commitment and Social Organization: Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities." American Sociological Review (1968) : 499.
- Kendler, Horard H. Basic Psychology. New York : Appleton Centerry-Groffs, 1963.
- Marvin E. Oisen. The Process of Social Organization : Power in Social System. 2nd ed. New York : Holt, 1987.
- McGree, Gail W. and Robert C. Frod. "Two (or More) Dimensions of Organizational Commitment : Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales." Journal of Applied Psychology 72, 4 (1987) : 642.
- Meyer, John P. et al. "Affective Commitment and Normative Commitment to the Organization : A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences." Journal of Vocational Behavior 61 (2002) : 20-52.
- _____, Allen J. Natalic. and C.A. Smith. "Organizational Commitment and Job Performent : It's the Nature of Commitment that Counts." Journal of Applied Psychology 74 (1989) : 152-156.
- O'Driscoll, M.P. and M. Randall, "Perceived Organizational Support, Satisfaction with Rewards, and Employee Job Involvement and Organizational commitment," Journal of Applied Psychology 48 (1999) : 197-211.
- Porter L.W., E.E. Lawler and J.R. Hackman. Behavior in organizations. New York: McGraw-Hill, 1975.
- _____. et al. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians." Journal of Management 22 (1996) : 259-298.
- Rhoades, L. and R. Eisenberger, "Perceived Organizational Support : A Review of Literature," Journal of Applied Psychology 87 (2002) : 698-714.
- _____, R. Eisenberger and S. Armeli. "Affective Commitment to the Organization : The Contribution of Perceived Organizational Support," Journal of Applied Psychology 86 (2001) : 825-836.
- Rindskopf, Laurie Hopp. "Theoretical Development and Measurement of Work Self-Concept." Proquest-Dissertaion Abstract (1995): 30-35.

Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. New York: McGraw-Hill, 1991.

_____. Introduction to Organizational Behavior. 3d ed. London : Scott, Foresman, 1988.

Winkelstein, M.L. "Fostering Positive Self-Concept in the School – Age Child." Pediatric Nursing 15, 3 (March 1989) : 172-176.

Wylie, R.C. The Self Concept. Nebraska : Lincoln, 1974.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ 0520.203.2/ 3.30

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

30 พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย จำเอกยุทธนา จิตบรรจง รหัสนักศึกษา 48252312 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อึดมโนทัศน์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความตรง ของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกับหนังสือนี้ ทั้งนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุปหานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 034 - 219136

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 5 คน ดังนี้

1. ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์
รองผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณี นิลกรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปริญญาเอก Ph.D. (Statistics) Carnegie Mellon University, U.S.A.
3. นาวาเอก ยงยุทธ พุพะเนียด
อาจารย์ กองวิชาเสนาธิการกิจ ฝ่ายวิชาการ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ
ปริญญาโท อักษรศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. นาวาเอกหญิง รัญญา แจ่มรักษา
ประจำกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ
ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. นาวาเอก อาคม สุขตระกูล
อาจารย์ กองวิชายุทธศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ
ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัย
และหนังสือขอเก็บข้อมูลวิจัย



ที่ ศษ 0520.203.2/ ว 38

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

16 มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน เจ้ากรมยุทธศึกษาทหารเรือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย จำเริญยุทธนา จิตบรรจง รหัสนักศึกษา 48252312 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อึดทนในทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้ จำเริญยุทธนา จิตบรรจง ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 034 – 219136

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3095



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๓ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน เจ้ากรมยุทธศึกษาทหารเรือ

ด้วย จำเอกยุทธนา จิตบรรจง นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อึดมโนทัศน์ใน การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหาร เรือ กองทัพเรือ” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อ ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จาก ท่านโปรดอนุญาตและแจ้งข้าราชการทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้นักศึกษา ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
X1	181.5667	372.9437	.1245	.9039
X2	181.7000	352.4241	.6880	.8955
X3	181.3667	355.2057	.4770	.8983
X4	181.1333	358.3264	.7355	.8961
X5	181.3333	360.8506	.5099	.8980
X6	181.5667	381.2885	-.0375	.9045
X7	181.0333	364.9299	.5594	.8981
X8	181.7667	378.0471	.0419	.9039
X9	180.9667	366.6540	.5737	.8984
X10	182.0667	371.0989	.1656	.9032
X11	181.6667	352.0230	.5908	.8965
X12	181.6667	364.7816	.4602	.8987
X13	181.4333	369.8402	.3780	.8998
X14	181.5000	366.9483	.3518	.8999
X15	181.1667	366.9023	.3481	.9000
X16	181.0333	372.7920	.1901	.9019
X17	182.0667	376.9609	.0530	.9045
X18	181.1667	364.1437	.5126	.8983
X19	181.6333	351.5506	.6569	.8957
X20	181.6667	363.1954	.5091	.8982
X21	181.1333	361.6368	.5870	.8975

X22	181.6000	360.8690	.5429	.8977
X23	181.6000	365.6966	.4989	.8986
X24	181.6667	361.8851	.5242	.8980
X25	181.3667	365.3437	.5872	.8981
X26	181.2667	368.2023	.5056	.8989
X27	181.3667	366.9989	.5212	.8986
X28	181.3333	368.2989	.4530	.8992
X29	181.8333	378.9023	.0252	.9038
X30	181.2000	364.3724	.4224	.8991
X31	181.3333	363.8161	.4900	.8984
X32	182.0000	369.7241	.3539	.8999
X33	182.1667	371.3161	.2096	.9018
X34	182.0000	365.2414	.4790	.8986
X35	181.3333	369.2644	.4526	.8993
X36	182.1333	377.3609	.0611	.9036
X37	181.7000	359.2517	.4165	.8992
X38	181.6000	360.0414	.4183	.8992
X39	181.8000	365.3379	.3768	.8996
X40	181.6000	358.7310	.6656	.8966
X41	181.6000	363.5586	.3312	.9006
X42	181.5000	362.8793	.5346	.8980
X43	181.6000	352.6621	.5697	.8968
X44	181.4000	367.0069	.4653	.8989
X45	181.5667	373.9092	.1419	.9027
X46	181.2000	367.8897	.3117	.9004
X47	181.7333	373.9954	.1985	.9015
X48	181.6667	366.3678	.2909	.9010

Reliability Coefficients (X)

N of Cases = 30.0

N of Items = 48

Alpha = .9015

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
Y1	87.0667	104.6161	.7378	.7845
Y2	87.1667	106.0747	.7147	.7869
Y3	87.4000	114.5241	.2327	.8055
Y4	87.1667	105.9368	.7230	.7865
Y5	87.0333	114.3782	.1697	.8093
Y6	87.2333	105.7713	.6204	.7886
Y7	86.9667	113.2057	.2321	.8062
Y8	87.8000	109.3379	.4167	.7977
Y9	88.0000	118.2759	-.0055	.8185
Y10	88.1000	111.0586	.2852	.8042
Y11	87.1333	110.5333	.4918	.7962
Y12	86.9667	111.5506	.4144	.7988
Y13	87.2333	106.3230	.6171	.7892
Y14	88.0000	114.8276	.1539	.8099
Y15	86.9000	108.8517	.6192	.7920
Y16	86.9000	111.6793	.5573	.7964
Y17	86.9333	115.0989	.3080	.8035
Y18	86.7667	112.1161	.5135	.7975
Y19	87.9333	114.8920	.1255	.8124
Y20	88.7000	120.2172	-.0877	.8273
Y21	88.9000	120.2310	-.0851	.8246
Y22	88.5333	110.8782	.2946	.8037

Y23	87.6333	107.4126	.5113	.7933
Y24	87.9333	114.4092	.1387	.8121
Y25	88.1000	106.3690	.4572	.7951
Y26	87.3333	105.6782	.6316	.7882

Reliability Coefficients (Y)

N of Cases = 30.0

N of Items = 26

Alpha = .8077

Reliability Coefficients (XY)

N of Cases = 30.0

N of Items = 74

Alpha = .9075

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง อัตมโนทัศน์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามของการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอัตรานอทัศน์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 อัตรานอทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

3. คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือในภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่อย่างใด จึงขอความกรุณากรอกข้อมูลตามคำชี้แจงให้ครบทุกข้อและเป็นจริง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

จำเอน ยุทธนา จิตบรรจง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ	()
() ชาย	
() หญิง	
2. ชั้นยศ	()
() นาวาเอกขึ้นไป	
() นาวาตรี ถึง นาวาโท	
() เรือตรี ถึง เรือเอก	
() พันจ่าตรี ถึง พันจ่าเอก	
() จ่าตรี ถึง จ่าเอก	
3. กำหนดการรับราชการครั้งแรก	()
() โรงเรียนนายเรือ (นร.)	
() โรงเรียนชุมพลทหารเรือ (นรจ.)	
() ข้าราชการกลาโหมพลเรือนชั้นสัญญาบัตร	
() ข้าราชการกลาโหมพลเรือนต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร	
() พลทหารสมัครต่อ	
4. พรรค-เหล่า	()
() นาวิกเหล่า.....	
() นาวิกโยธิน เหล่า.....	
() กลิน เหล่า.....	
() พิเศษ เหล่า.....	
5. อายุ	()
() 51- 60 ปี	
() 41 - 50 ปี	
() 31 - 40 ปี	
() 21 - 30 ปี	

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
6. อายุราชการ	()
() 25 ปี ขึ้นไป	
() 16-25 ปี	
() 6-15 ปี	
() 1-5 ปี	
7. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	()
() รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป	
() หัวหน้าแผนก	
() ประจำแผนก	
() เสมียนและเจ้าหน้าที่	
8. การศึกษาในกองทัพเรือหลังเข้ารับราชการ	()
() หลักสูตรวิทยาลัยการทัพเรือ	
() หลักสูตรโรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ หรือ หลักสูตรนายทหารอาวุโส	
() หลักสูตรนายทหารพรคนาวิน หรือหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรเพิ่มวิชา	
() หลักสูตรด้านฝ่ายอำนวยการ	
() หลักสูตรอาชีพเพื่อเลื่อนฐานะตามสายวิทยาการ หรือหลักสูตรพันจ่านักเรียน หรือหลักสูตรนักเรียนพันจ่า	
9. การศึกษานอกกองทัพเรือ	()
() สูงกว่าปริญญาโท	
() ปริญญาโท	
() ประกาศนียบัตรบัณฑิต	
() ปริญญาตรี	
() ต่ำกว่าปริญญาตรี	

ตอนที่ 2 อัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ สังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

คำชี้แจง : ท่านคิดว่าสิ่งต่อไปนี้ เป็นอัตมโนทัศน์การทำงานให้ท่านปฏิบัติงานมาน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยตัวเลขในแต่ละช่องระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัด
กรมยุทธศึกษาทหารเรืออยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัด
กรมยุทธศึกษาทหารเรืออยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัด
กรมยุทธศึกษาทหารเรืออยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัด
กรมยุทธศึกษาทหารเรืออยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับอัตมโนทัศน์การทำงานของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัด
กรมยุทธศึกษาทหารเรืออยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	อัตมโนทัศน์การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้ วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
0	ท่านมีความตั้งใจที่จะ เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ ท่านรับผิดชอบ		✓				()

การแปลความจากตัวอย่าง

จากตัวอย่าง ข้อที่ 0 ท่านทำเครื่องหมายในช่องระดับตัวเลข 4 หมายถึง ท่านมีอัตมโนทัศน์
การทำงาน ในระดับมาก

ข้อที่	อัตมโนทัศน์การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	การเป็นข้าราชการที่มีคุณค่าไม่ใช่สิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						()
2.	การเปลี่ยนแปลงของงานที่ทำอยู่เป็นประจำเป็นสิ่งที่ทำหาย						()
3.	การทำงานให้ดีไม่ใช่สิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						()
4.	การที่ได้รับความเชื่อถือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						()
5.	การเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ ไม่ว่าจะทำงานใดๆ ก็ตาม เป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						()
6.	การมีอิสระที่จะตัดสินใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						()
7.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการได้ทำงานเป็นสิ่งที่มีคุณค่า						()
8.	ข้าพเจ้าไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลงงานในความรับผิดชอบ						()
9.	การทำงานอย่างขยันขันแข็งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						()
10.	การเอาชนะปัญหาในการทำงานเป็นสิ่งที่ยากลำบากสำหรับข้าพเจ้า						()
11.	การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีไม่ใช่สิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						()
12.	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้						()
13.	ขั้นตอนและรายละเอียดงานเป็นสิ่งสำคัญและมีความหมายต่อข้าพเจ้า						()
14.	ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงานในเรื่องใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน						()
15.	ข้าพเจ้าไม่สนใจว่างานที่ทำจะมีคุณภาพหรือไม่						()
16.	ข้าพเจ้าเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ยาก						()
17.	ผู้บังคับบัญชาจะศรัทธาในตัวข้าพเจ้าหรือไม่ ไม่ใช่เรื่องสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						()
18.	การทำงานที่ยากได้สำเร็จ เป็นรางวัลสำหรับข้าพเจ้า						()

ข้อที่	อัตมโนทัศน์การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
19.	ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่า การกระทำของข้าพเจ้าจะมีผลกระทบต่อ งานที่ทำหรือไม่						()
20.	ข้าพเจ้าเป็นคนขยันขันแข็งในการทำงาน						()
21.	ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับ ข้าพเจ้า						()
22.	ข้าพเจ้าเป็นบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจได้						()
23.	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่จะมี ผลกระทบต่องาน						()
24.	ข้าพเจ้าต้องการควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่องาน						()
25.	ข้าพเจ้ายินดีที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ						()
26.	งานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตข้าพเจ้า						()
27.	การมีทักษะในการทำงานที่ทันต่อเทคโนโลยีและการ เปลี่ยนแปลงมีความสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						()
28.	หากรู้สึกว่สิ่งที่ได้ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่การทำงานเป็นสิ่งที่ ดีและเหมาะสม ข้าพเจ้าจะไม่มี ความกังวลใด ๆ						()
29.	ข้าพเจ้าต้องการให้เพื่อนร่วมงานรับรู้และยอมรับ ความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า						()
30.	ข้าพเจ้าไม่สนใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตาม กำหนดเวลาได้หรือไม่						()
31.	ข้าพเจ้าชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน						()
32.	ข้าพเจ้าเป็นข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ						()
33.	การที่ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ได้นั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						()
34.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่เพื่อนร่วมงาน ต้องการให้ข้าพเจ้าทำงานร่วมด้วย						()
35.	เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำงาน ข้าพเจ้ามีความมั่นใจ ว่าสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ						()

ข้อที่	อัตมโนทัศน์การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
36.	ข้าพเจ้าไม่สนใจว่า ผู้บังคับบัญชาจะไว้วางใจข้าพเจ้าให้ปฏิบัติงานได้หรือไม่						()
37.	การประสบความสำเร็จในอาชีพไม่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้า						()
38.	ข้าพเจ้าต้องการให้ผู้อื่นบอกว่าควรจะทำอย่างไรมากกว่าที่จะคิดด้วยตนเอง						()
39.	ในการทำงาน ข้าพเจ้าไม่ชอบถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด						()
40.	การที่ข้าพเจ้าสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						()
41.	การมีทักษะที่ดีในการทำงานไม่ใช่สิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						()
42.	การที่ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลงานของข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						()
43.	ความรู้สึกสนุกกับงาน ไม่ใช่สิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						()
44.	ข้าพเจ้าชอบทำงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ						()
45.	การมีอิสระในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						()
46.	ข้าพเจ้าไม่อยากใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน						()
47.	ข้าพเจ้ามีทักษะในการทำงานที่ดี						()
48.	ข้าพเจ้าจะมีความสุขในการทำงานหากข้าพเจ้าไม่สามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้						()

49. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

คำชี้แจง : ท่านคิดว่าสิ่งต่อไปนี้ เป็นความผูกพันต่อองค์การของท่านมากน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยตัวเลขในแต่ละช่องระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรืออยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรืออยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรืออยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรืออยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรืออยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
0	ท่านมีความตั้งใจที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ท่านรับผิดชอบ		✓				()

การแปลความจากตัวอย่าง

จากตัวอย่าง ข้อที่ 0 ท่านทำเครื่องหมายในช่องระดับตัวเลข 4 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับมาก

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ด้านจิตใจ						
1.	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้						()
2.	ข้าพเจ้าภูมิใจ เมื่อได้กล่าวถึงหน่วยงานให้กับบุคคลภายนอกได้ฟัง						()
3.	ข้าพเจ้าตระหนักว่าปัญหาของหน่วยงาน ก็คือ ปัญหาของข้าพเจ้า						()
4.	ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน						()
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่มีความผูกพันกับหน่วยงาน						()
6.	หน่วยงานนี้ มีความสำคัญต่อข้าพเจ้ามาก						()
7.	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าเป็นเพียงแค่ลูกจ้างคนหนึ่ง ในหน่วยงานนี้เท่านั้น						()
8.	ข้าพเจ้ารักที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ แม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าก็ตาม						()
9.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหน่วยงานให้ความสำคัญเฉพาะกับคนที่ทำประโยชน์ให้กับหน่วยงานเท่านั้น						()
	ด้านบรรทัดฐาน						
10.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่มีความจำเป็น ที่ต้องทุ่มเททำงานให้กับหน่วยงาน						()
11.	ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด แม้ว่าจะไม่ชอบก็ตาม						()
12.	ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เป็นค่านิยมสำคัญของข้าพเจ้า						()
13.	เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะพูดถึงหน่วยงานแต่ในทางที่ดี						()
14.	หากข้าพเจ้าทำให้คนอื่นในหน่วยงานเดือดร้อน ข้าพเจ้าจะไม่ลาออก ถึงแม้ว่าการลาออกจะเป็นประโยชน์ต่อตัวข้าพเจ้าก็ตาม						()
15.	ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ของข้าพเจ้า ที่จะประพฤติตัวให้ดีต่อหน่วยงาน						()

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
16.	เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่ต้องทดแทนบุญคุณที่หน่วยงาน มีให้แก่ข้าพเจ้า						()
17.	ข้าพเจ้าเห็นว่าเมื่อทำงานให้หน่วยงานใด ก็ต้องรักษา ผลประโยชน์ให้กับหน่วยงานนั้น						()
18.	ข้าพเจ้าเชื่อว่า การทำงานตามหน้าที่ เป็นสิ่งที่สำคัญ						()
ด้านคงอยู่							
19.	หากมีทางเลือกที่ดีกว่านี้ ข้าพเจ้าจะลาออกจากหน่วยงานนี้						()
20.	ข้าพเจ้าพยายามทำงานในหน่วยงานนี้ เพียงเพื่อไม่ ต้องการให้ถูกออกจากงาน						()
21.	ข้าพเจ้าอยู่ในหน่วยงานนี้ เพราะความจำเป็น						()
22.	ข้าพเจ้ามีทางเลือกน้อยมาก ที่จะตัดสินใจออกจาก หน่วยงาน						()
23.	ข้าพเจ้าระมัดระวังตัวอย่างยิ่ง เพื่อไม่ให้ถูกกล่าวหาว่า เป็นสาเหตุให้เกิดความผิดพลาด						()
24.	ข้าพเจ้าจะต้องทุ่มเททำงานอีกมาก หากต้องไปทำงาน กับหน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้ผลตอบแทนเท่ากับที่ได้รับใน ปัจจุบัน						()
25.	ข้าพเจ้าเสียดยสิทธิประโยชน์ที่ข้าพเจ้าจะได้รับ รวมถึง เวลาและความพยายามที่ได้ทุ่มเทลงไป ถ้าข้าพเจ้าต้อง ออกจากหน่วยงานนี้ เพื่อตั้งต้นใหม่						()
26.	ข้าพเจ้าพยายามให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน เพื่อจะได้ อยู่กับหน่วยงานต่อไปอีกนาน ๆ						()

27. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	จำเริญยุทธนา จิตบรรจง
สังกัด	กองการศึกษา กองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ
ที่อยู่	10/2 หมู่ 3 ตำบลหนองละลอก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง 21120
ประวัติการศึกษา	
2546	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต เทคโนโลยี อุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา
2548	ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบริหารบัณฑิต การบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2544-2547	เสมียนแผนกสนับสนุน ศูนย์การฝึก หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ
พ.ศ.2548-2551	เสมียนแผนกระเบียบและสถิติ กองการศึกษา กองบังคับการ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ
พ.ศ.2552-ปัจจุบัน	เสมียนแผนกแผนและโครงการ กองการศึกษา กองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ