

ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก  
จังหวัดลพบุรี<sup>1</sup>

COMMITTED TO THE ORGANIZATION AFFECTING EFFECTIVENESS OF  
PILOT'S OPERATION IN ARMY AVIATION CENTER LOPBURI PROVINCE

พ.ท.ดนุภพ ชีรกุล<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี 2.เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรีและ 3.เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บังคับบัญชา นักบินช่างอากาศยาน ฝ่ายอำนวยการและพลยิงของศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี จำนวน 304 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1.ความผูกพันต่อองค์การของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านประสพการณ์ในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ตามลำดับ 2.ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านคุณภาพของงานและด้านความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ตามลำดับ 3.ความผูกพันต่อองค์การ ด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การและด้านประสพการณ์ในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์การ,ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน,ศูนย์การบินทหารบก

<sup>1</sup>บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดลพบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the organizational commitment of pilots at the Army Aviation Center, Lopburi Province 2) to study the performance effectiveness of pilots at the Army Aviation Center, Lopburi Province and 3) to study organizational commitment affecting the performance effectiveness of pilots at the Army Aviation Center, Lopburi Province. The research instrument used was a questionnaire. The sample group was 304 people of commanders, pilots, aircraft mechanics, staff officer and gunners of the Army Aviation Center, Lopburi Province. Data were analyzed using statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation and multiple Regression.

The results of the study found that: 1. Organizational commitment of pilots at the Royal Thai Army Aviation Center Lopburi Province as a whole is at the highest level. When considering each area, the relationship with supervisors had the highest average, work experience organizational structure, participation in the organization and loyalty in organization, respectively. 2. The overall operational effectiveness of the pilots at the Lopburi Army Aviation Center was at the highest level. When considering each aspect, the value for money in resource use had the highest average, quality of work and the achievement of organizational goals, respectively. 3. Organizational commitment in terms of organizational structure, loyalty to the organization, participation in the organization, and work experience affect the performance effectiveness of pilots at the Army Aviation Center, Lopburi Province, with statistical significance at the level of 0.05

**Keywords:** Organizational commitment, Operational effectiveness, Army Aviation Center

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กรมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน สามารถทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้ การที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะทำให้บุคคลนั้นมีความตั้งใจ อุทิศตนและสละเวลาทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ศูนย์การบินทหารบกเป็นองค์กรหลักในการพัฒนากิจการการบินทหารบกมีศักยภาพที่จะตอบสนองภารกิจทั้งปวงของกองทัพ ทั้งภารกิจด้านการรบและการสนับสนุนการรบ ทางด้านธุรการหรือแม้กระทั่งการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบเหตุในพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งวัฒนธรรมการปฏิบัติงานด้านการบินของนักบินทหารบกจะมีผู้บังคับอากาศยาน เป็นนักบินที่ได้รับการแต่งตั้งและปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบสำหรับการปฏิบัติการบิน

และความปลอดภัยทั้งหมดของอากาศยาน ผู้บังคับบัญชาจึงต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าแผนกแผนกส่งกำลังบำรุง จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลกับหน่วยงานต่อไป

### คำถามการวิจัย

- 1.ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบิน ศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี เป็นอย่างไร
- 2.ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบิน ศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี เป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี
- 2.เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี
- 3.เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี

### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบิน ศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วรวบรวมรายละเอียด สารสำคัญ ต่อไปนี้

#### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et.al, (1982 อ้างถึงใน กัลย์สุดา แก้วสุวรรณ, 2564, หน้า 10) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นอน และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Porter (1982, อ้างถึงใน กัลย์สุดา แก้วสุวรรณ, 2564, หน้า 10) นิยามความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร” ว่ามีองค์ประกอบ 2 ประการ ดังนี้

1.ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (A Strong Desire to Remain a Member of a Particular Organization) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการ ที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (A Willingness to Acceptance of, the Value and Goals of Organization) ว่าหมายถึง การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยม ที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

Buchanan (1997 อ้างถึงใน กัลย์สูดา แก้วสุวรรณ, 2564, หน้า 10) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1.ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติ

2.ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการทำงานตามบทบาทอย่างเต็มที่

3.ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Steers (1997 อ้างถึงใน ทวิช อุสมมา, 2559, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1.ความผูกพันองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลทำต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2.ความผูกพันองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3.ความผูกพันองค์กรเป็นเครื่องชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, หน้า 98 - 99 อ้างถึงใน พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล, 2562, หน้า 17) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของตนเอง แก่ตัวแทนองค์กรเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวเราว่า เราหรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเรา

ความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ลักษณะ คือ

1.ความผูกพันต่อในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรเนื่องจาก

- เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของ

องค์กร

2.ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสม ที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำคนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และจะมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

#### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Caplow (1964, p. 89 อ้างถึงใน ปิยะนาฏ บุตรราช, 2558, หน้า 25) เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ

- 1) ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้
- 2) ความผสมผสาน หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกในองค์กร
- 3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก
- 4) ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์กร

Gibson et al (1982, p.812 อ้างถึงใน สุนทร เสงี่ยมพงษ์, 2559, หน้า 15) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด

Zamuto (1982 อ้างถึงใน สุนทร เสงี่ยมพงษ์, 2559, หน้า 15) ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้และสามารถจะสรุปความหมายตามทฤษฎีองค์กรได้ 3 ลักษณะ

1.ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (Goal-Based Approach) เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

2.ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (System- Based Approach) เป็นการพิจารณาว่า องค์การนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3.ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple – Constituencies Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การสามารถตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้

ประทีป ทองภู (2539, หน้า 8 อ้างถึงใน เขวลักษณ์ พิมพ์เทพ, 2559, หน้า 19) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถขององค์การในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคมในการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายต่างๆที่ได้กำหนดไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและสมาชิกขององค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาให้องค์การดำรงอยู่ต่อไปได้

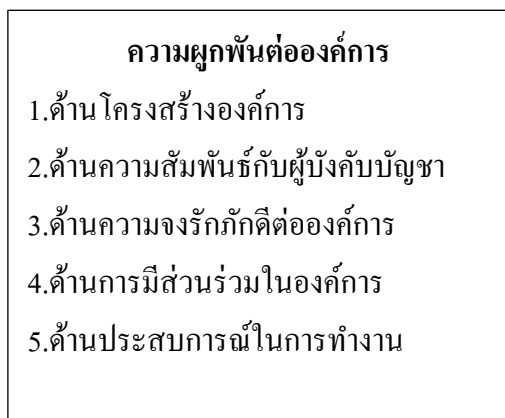
ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542, หน้า 26 อ้างถึงใน สุนทร เสงี่ยมพงษ์, 2559, หน้า 18) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นการวัดผลผลิตของงานซึ่งเป็นการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานเป็นการอธิบายถึงการกระทำที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการทำงานที่สามารถช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจะอธิบายถึงการกระทำ ในสิ่งที่ถูกต้องซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือวิธีการที่จะทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนประสิทธิภาพจะแสดงถึงความสำคัญระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต โดยมีเป้าหมายที่จะใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรที่ต่ำที่สุด

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานได้สำเร็จ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

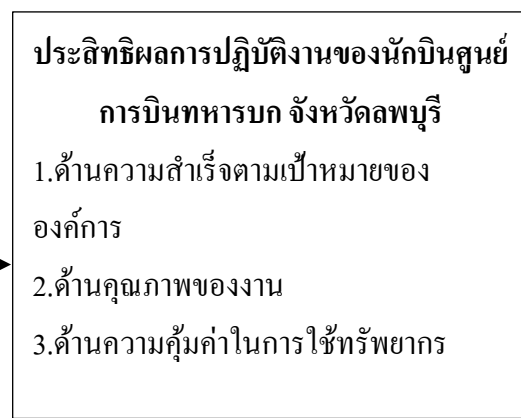
#### ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)



#### ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)



## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม และค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่สำรวจความคิดเห็นของนักบินศูนย์การบินทหารบก ทั้งนี้กระบวนการ วิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา นักบิน ช่างอากาศยาน ฝ่ายอำนวยการ พลยิง รวม 1,250 นาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนด ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973, p.125 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2561, หน้า 79) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 304 คน

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี

1. ด้านความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ
2. ด้านคุณภาพของงาน
3. ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์การ

1. ด้านโครงสร้างองค์การ
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ
5. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงาน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของนักบินศูนย์การบินทหารบก แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ซึ่งแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด

ส่วนที่ 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ



โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

**4.การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ** หลังจากผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยแล้วและนำไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาค่าทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

4.1 หาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้ โดยขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ โดยดูจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item - Objective Congruence Index: IOC) จากผลกาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถาม พบว่า ค่า IOC = 0.88 สามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้เนื่องจากค่า IOC มากกว่า 0.5

4.2 หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try - Out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.803 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป จากการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วย Cronbach's Alpha สามารถสรุปค่าความเชื่อมั่นความสัมพันธ์ด้านประสิทธิภาพการให้บริการและความพึงพอใจได้ดังนี้

**5.การเก็บรวบรวมข้อมูล** ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชา นักบิน ช่างอากาศยาน ฝ่ายอำนวยการ พลยิง จำนวน 304 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้นรวบรวมจนครบจำนวน 304 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 304 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษา



ค้นคว้าด้วยตัวเองและจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

**6.การวิเคราะห์ข้อมูล** ในการศึกษาค้นคว้าจากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามครบแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง แล้วนำไปประมวลผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) จะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ขนาดความสัมพันธ์ 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ขนาดความสัมพันธ์ 0.01 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
ขนาดความสัมพันธ์ 0.31 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ขนาดความสัมพันธ์ 0.51 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ขนาดความสัมพันธ์ 0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันสูง
ขนาดความสัมพันธ์ 0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี สรุปผลได้ ดังนี้

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นคือผู้บังคับบัญชา นักบิน ช่างอากาศยาน ฝ่ายอำนวยการ พลยิง จำนวน 304 คน พบว่า เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส และมีอายุงานอยู่ในระดับ 10 - 20 ปี

2.ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การและด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ

3.ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านคุณภาพของงาน และด้านความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

4.ผลการทดสอบสมมติฐาน ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรและด้านประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์กันต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี ไว้ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.ควรวางนโยบายขององค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนากุศลกร อย่างเป็นระบบและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันองค์กรให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น เช่น การกำหนดคู่แทนของกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละสายงานเข้าร่วมประชุมกำหนดแผนในการปฏิบัติงานเป็นวงรอบไตรมาสประจำปี โดยกำหนดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้แทนในการเข้าร่วมประชุมฯ เป็นต้น

2.องค์กรควรรับฟังความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะจากบุคลากรและนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร

#### ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร/เชิงปฏิบัติ

1.องค์กรควรสร้างทัศนคติในด้านความรู้สึกที่ดีให้กับบุคลากร คือทำให้บุคลากร ภาคภูมิใจ ควรจัดให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคลากรที่มีระดับอายุแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีระดับอายุที่มากกว่าถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ให้แก่บุคลากรที่มีระดับอายุต่ำกว่า อันเป็นการก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการภายในหน่วย โดยให้กำลังพลผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงในแต่ละสายงานเป็นผู้ถ่ายทอดแนวทางในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน ในส่วน of กำลังพลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยและบรรจุใหม่ให้เป็นผู้แนะนำการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดีมากยิ่งขึ้น

2.ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบินศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี ในด้านปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กรทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามที่เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

### ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี และกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่างและทราบแนวปฏิบัติที่เหมาะสม

2.ควรศึกษาวิจัยโดยขยายมิติของความผูกพันให้มากขึ้น และมีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด เพื่อที่จะให้การวิจัยมีแง่มุมที่กว้างขวางขึ้น และได้ผลลัพธ์ที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์มากขึ้น และเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

### บรรณานุกรม

Caplow, T. (1964). **Principles of Organization**. New York : Harcourt. Brace and World.

Gibson et al. (1982). **Organization : Behavior, Structure, Process (4 rd ed)**. Texas : Business Publications.

Mowday et.al. (1982).**Employee– Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York : Academic Press.

Porter. (1982). **Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians**. Journal of Applied Psychology.

Steers. (1977).**Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. Administrative Science Quarterly.

Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: New York: Harper & Row.

Zammuto. (1982). **Assessing Organizational Effectiveness, System Change, Adaptation and Strategy**. Albany : State University of New York.

กัลย์สุดา แก้วสุวรรณ.(2564). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ทวิช อุสมาน. (2559). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ปิยะนาฏ บุตรราช.(2558). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร  
กรุงเทพ จำกัด(มหาชน) เขตภาคกลาง 3. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม  
สำนักงานเขตบางแค.สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสยาม.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2561). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เขวลักษณ์ พิมพ์เทพ.(2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานสารบรรณขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าชนะท่าไชยา ท่าฉาง และวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุนทร เสงี่ยมพงษ์. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ  
เสวโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน).สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารจัดการองค์กร, มหาวิทยาลัยเกริก.