

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
ผู้วิจัย นางอัจฉรา อุณหเลขกะ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2) รองศาสตราจารย์ปภาวดี
ประจักษ์ศุภนิตติ (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ ปีการศึกษา 2549

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประชากรที่ศึกษาคือข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติในสาย
ปฏิบัติการ

การศึกษากระทำโดยการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการจำนวน
247 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ การหาค่าร้อยละ
การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรต่อความ
ผูกพัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าข้าราชการชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม
ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านลักษณะงานพบว่าชายจะมีความผูกพันมากกว่าหญิง และความผูกพันต่อ
องค์กรที่มากกว่าจะเป็นไปตามอายุ และระยะเวลารับราชการ ส่วนตำแหน่งและระดับตำแหน่งมี
ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบ้างเล็กน้อย สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด ได้แก่ 1)
ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงและเกียรติภูมิของหน่วยงาน 2) ความพอใจในลักษณะงาน และ 3) ความ
มั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในระดับกลางและน้อย คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม
และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสะท้อนความเป็นวิชาชีพนิยมขององค์กรสูง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยได้แก่ สำนักข่าวกรองแห่งชาติควรส่งเสริมความรู้สึกรัก
และภูมิใจในองค์กร เพื่อรักษาความจงรักภักดีต่อองค์กรให้คงอยู่และเพิ่มพูนมากขึ้น พัฒนา
เจ้าหน้าที่ให้เป็นผู้มีความรอบรู้ด้วยการฝึกอบรมอย่างเข้มข้น จัดหาค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษให้แก่
ข้าราชการผู้น้อยเพื่อให้ดำรงชีพอยู่ได้ในระยะแรกๆ ของการรับราชการ ปรับปรุงสถานที่ให้
สะอาด สร้างบรรยากาศให้สดชื่นแจ่มใสและจัดมุมพักผ่อนเพื่อคลายเครียดจากการทำงาน
บริหารเวลาให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสหยุดพักผ่อนตามห้วงเวลาที่เหมาะสม จัดให้มีการสื่อสาร
ภายในให้มากขึ้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้รับรู้ นโยบาย ทิศทางการทำงานในแต่ละปี ตลอดจน
เรื่องอื่นๆ ที่มีผลต่อการทำงาน ทั้งหมดนี้ เพื่อให้สำนักข่าวกรองแห่งชาติสามารถรักษาความเป็นมือ
อาชีพซึ่งนำไปสู่ความเป็นองค์กรชั้นนำโดยรวม

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร สายงานปฏิบัติการ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

Thesis title: Factors Affecting Organizational Commitment of National Intelligence Agency Employees

Researcher: Mrs. Achara Ounhalekhaka ; **Degree:** Master of Public Administration ; Thesis advisors (1)

Waraporn Rungreungkolakij , Associate Professor ; (2) Papavadee Prachaksubhaniti , Associate

Professor; (3) Dr. Amornratana Pinyoanantapong , Assistant Professor ; **Academic year:** 2006

ABSTRACT

The objectives of the research were to study factors affecting organizational commitment of employees working in National Intelligence Agency (NIA) particularly the operation personnel.

The study was a survey research. Samples consisted of 247 officials. Instrument used was questionnaire. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Chi-Square, t-test and F-test.

The research revealed that there were no differences between overall commitment of male and female employees. When considered job characteristics, it was found that males were more committed than females, and the commitment was more related to age and working years. Position and title had small effect on organizational commitment. The variables that affected organizational commitment most were 1) pride on organizational credibility and reputation. 2) job satisfaction particularly on job characteristics and 3) job security. The variables that had medium and low effect were remuneration and growth opportunity, which reflected the high organizational value of professionalism.

The researcher recommended that NIA should foster the personnel feeling of love and pride in the organization in order to maintain and increase their loyalty, develop knowledgeable workers through intensive training, support ranks and files in their early years by allocating appropriate compensation which would result in their better living, improve cleanliness of workplace, create serene atmosphere, and set up rest corners for employee relaxation so to avoid work stress while allow appropriate rest period during working day, provide internal communication regularly to keep consistent awareness of personnel on organization policy, annual job direction, and other important issues related to their job. All of these would result in NIA capability to maintain more professionals which would lead to excellent performance of the organization as a whole.

Keywords : Organizational Commitment, Operation Line, National Intelligence Agency

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ รองศาสตราจารย์ ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิตี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด รวมทั้งได้กรุณาตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์จนถูกต้องสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ ท่านรอง เลขานุการ ก.พ.อาจารย์ ศรีพนม บุนนาค ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบ ตลอดจนคณาจารย์แขนงวิชาการรัฐกิจทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความรู้ และกำลังใจมาโดยตลอดระยะเวลาการศึกษา

นอกจากนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาและเพื่อนสำนักข่าวกรองแห่งชาติที่กรุณาให้ข้อมูลและให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์จนแล้วเสร็จ และขอขอบคุณ คุณณัฐพงศ์ ดิษยบุตร ที่ช่วยชี้แนะการจัดทำข้อมูลทางสถิติ อันส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

อัจฉรา อุณหเลขกะ

พฤศจิกายน 2549

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักข่าวกรองแห่งชาติ.....	10
แนวคิดที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	15
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	30
ผลสรุปการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	41

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....	42
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	44
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน.....	53
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ.....	74
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
สรุปการวิจัย.....	78
อภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	97
แบบสอบถาม.....	98
ประวัติผู้วิจัย.....	105

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	ประชากร/กลุ่มตัวอย่างและการกระจายแบบสอปถาม..... 37
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง..... 43
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร..... 44
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร.... 45
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร..... 46
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความมั่นคงในงานที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร..... 47
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความภาคภูมิใจในหน่วยงานที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร... 48
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร 49
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ค่าตอบแทน ที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร..... 50
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ นโยบายการบริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร..... 51
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันในภาพรวม ที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร..... 52
ตารางที่ 4.11	ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ..... 53
ตารางที่ 4.12	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ..... 54
ตารางที่ 4.13	ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการรับราชการกับระดับความคิดเห็นเกี่ยว กับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ..... 55

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14	ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ..... 56
ตารางที่ 4.15	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ..... 57
ตารางที่ 4.16	ความแตกต่างระหว่างเพศกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันฯ 58
ตารางที่ 4.17	ความแตกต่างระหว่างกลุ่มระดับตำแหน่งกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันฯ.. 60
ตารางที่ 4.18	ความแปรปรวนแบบทางเดียวระหว่างกลุ่มอายุกับปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันฯ..... 62
ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความผูกพัน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่..... 63
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความผูกพัน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่..... 64
ตารางที่ 4.21	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความผูกพัน ด้านนโยบายการ บริหารงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่..... 65
ตารางที่ 4.22	ความแปรปรวนแบบทางเดียวระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการรับราชการกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันฯ..... 66
ตารางที่ 4.23	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความผูกพันด้านค่าตอบ แทนจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการรับราชการ เป็นรายคู่..... 67
ตารางที่ 4.24	ความแปรปรวนแบบทางเดียวระหว่างกลุ่มตำแหน่งกับปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันฯ..... 68
ตารางที่ 4.25	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความผูกพัน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานจำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง เป็นรายคู่..... 69
ตารางที่ 4.26	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความผูกพัน ด้านความมั่นคงจำแนก ตามกลุ่มตำแหน่ง เป็นรายคู่..... 70
ตารางที่ 4.27	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความผูกพัน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานจำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง เป็นรายคู่..... 71

สารบัญตาราง(ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.28	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความผูกพัน ด้านนโยบาย การบริหารงานจำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง เป็นรายคู่.....	72
ตารางที่ 4.29	ความแปรปรวนแบบทางเดียวระหว่างกลุ่มระดับตำแหน่งกับปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันฯ.....	73

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 โครงสร้างภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ	3
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์	25
ภาพที่ 2.2 แนวคิดตามทฤษฎี X และ Y	27
ภาพที่ 2.3 ตัวแปรและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	34
ภาพที่ 2.4 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย	35

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี และมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี สำนักข่าวกรองแห่งชาติกำเนิดขึ้นครั้งแรกในประเทศไทย โดยใช้ชื่อว่ากรมประมวลราชการแผ่นดินในปี พ.ศ.2497 ในสมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม เนื่องจากสถานการณ์ของประเทศมีภัยคุกคามจากลัทธิคอมมิวนิสต์เข้ามามีอิทธิพลต่อภูมิภาคในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในขณะที่ประเทศไทยไม่มีหน่วยงานข่าวกรอง สหรัฐอเมริกาซึ่งเริ่มเข้ามามีบทบาทในภูมิภาคนี้ อันเนื่องจากสถานการณ์ดังกล่าว จึงได้ให้เจ้าหน้าที่ CIA เข้ามาช่วยก่อตั้งหน่วยข่าวกรองไทย เพื่อให้เป็นหน่วยงานที่รองรับภัยคุกคามจากลัทธิคอมมิวนิสต์ที่แพร่ อิทธิพลเข้ามา โครงสร้างของหน่วยข่าวกรองไทยจึงได้รวมหน่วยข่าวกรองต่างประเทศและหน่วยต่อต้านข่าวกรองไว้ในองค์กรเดียวกัน ไม่แยกเป็นหน่วยข่าวในประเทศและ ต่างประเทศเหมือน สหรัฐ เพราะปัญหาของประเทศไทยมีลักษณะพิเศษ โดยมีอธิบดีคนแรกคือ พลตำรวจเอกเผ่า ศรียานนท์

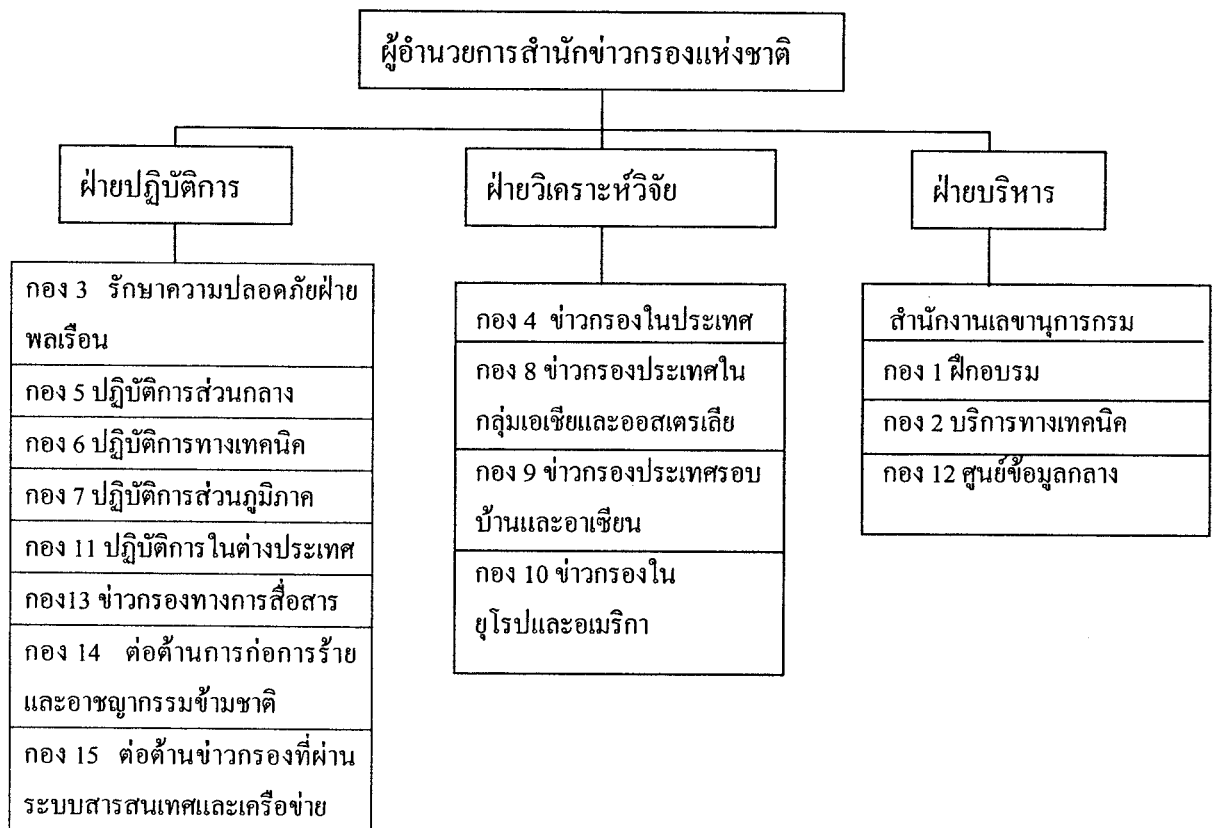
ในปี พ.ศ.2501 ได้มีการปฏิวัติเกิดขึ้นและมีความต้องการที่จะทำให้งานการประมวลข่าวมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงปรับโครงสร้างของหน่วยงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และเปลี่ยนชื่อเป็น กรมประมวลข่าวกลาง ในปี 2502 ข้าราชการในระยะแรกจะเป็นข้าราชการตำรวจและทหาร แต่ต่อมาทหาร ตำรวจได้ทยอยกลับคืนสังกัดเพราะเป็นการมาช่วยราชการ ต่อจากนั้นจึงเริ่มที่จะมีพลเรือนเข้ามาทำงานในกรมประมวลข่าวกลาง แทน และเพิ่มมากขึ้นจนในปัจจุบันเป็นหน่วยราชการพลเรือนเต็มตัว มีกรอบอัตรากำลัง ประมาณ 1,000 คน

งานด้านการข่าวและความมั่นคงเป็นการทำงานเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานลับที่มีความอ่อนไหวทำให้ต้องรายงานตรงต่อนายกรัฐมนตรี ในขณะที่การบังคับบัญชาทางธุรการต้องขึ้นกับสำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีซึ่งสร้างปัญหาต่อการทำงานของสำนักข่าวกรองแห่งชาติทำให้ไม่เกิดความคล่องตัว ดังนั้นในปี 2528 เมื่อมีการปรับปรุงส่วนราชการภายในสำนักนายกรัฐมนตรีจึงได้ปรับเปลี่ยนการบริหารภายในสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อให้สอดคล้องกับแนวความคิดและหลักการในการจัดองค์กรระดับชาติ ให้ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี และสอดคล้องกับภาระหน้าที่

ความรับผิดชอบที่ได้รับเพิ่มมากขึ้น มีขอบเขตกว้างขวางขึ้น จึงมีการยกฐานะของกรมประมวลข่าวกลางให้เป็นหน่วยข่าวกรองระดับชาติ(National Intelligence) ไม่ใช่หน่วยข่าวระดับกรม (Department Intelligence) เพื่อทำงานข่าวกรองระดับยุทธศาสตร์(Strategic Intelligence) มากกว่าระดับยุทธวิธี(Tactical Intelligence) นอกจากนั้นยังกำหนดให้เป็นองค์การรักษาความปลอดภัย ฝ่ายพลเรือนอีกหน้าที่หนึ่ง ในที่สุดก็ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของหน่วยงานและเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักข่าวกรองแห่งชาติ (เมื่อ ปี 2528) และใช้ชื่อนี้มาจนทุกวันนี้

สำนักข่าวกรองแห่งชาติได้ปฏิบัติงานข่าวกรองและต่อต้านข่าวกรอง รวมทั้งงานรักษาความปลอดภัยฝ่ายพลเรือนมาโดยตลอด ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานไปตามสภาวะแวดล้อม และภัยคุกคามต่อประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป โดยยังคงยึดมั่นในสถานะความเป็นหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff Agency) ของนายกรัฐมนตรี เพื่อเสริมให้ผู้บริหารระดับชาติเป็นผู้บริหารที่เข้มแข็ง(Strong Executive)

โครงสร้างในปัจจุบันสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เป็นหน่วยงานด้านความมั่นคงของชาติ ที่มีภารกิจหลักที่สำคัญ 4 ด้าน ตาม พระราชบัญญัติข่าวกรองแห่งชาติ พ.ศ.2528 ได้แก่ การข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง การข่าวกรองทางการสื่อสาร และการรักษาความปลอดภัยฝ่ายพลเรือน โดยจำแนกการทำงานออกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ 1) ฝ่ายปฏิบัติการ(Operation) 2) ฝ่ายวิเคราะห์วิจัย(Analyst) และ 3) ฝ่ายบริหาร(Support) มีหน่วยงานภายใน 1 สำนักงาน และ 15 กองดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 โครงสร้างภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ทั้งสามฝ่ายต่างทำงานในลักษณะสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร คือการเป็นหน่วยข่าวกรองหลักของประเทศที่สามารถให้ข้อมูลที่ต้องการเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารประเทศโดยยึดมั่นหลักการทำงานข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ทันเวลา ตรงความต้องการของรัฐบาล ซึ่งได้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องมาแล้วเป็นเวลา 50 ปี ด้วยการทำงานลักษณะปิดทองหลังพระ ความสำเร็จไม่สามารถเปิดเผยได้ ความลับเหลวแก้วตัวไม่ได้ แต่ผลของการทำงานที่ผ่านมารัฐบาลทุกยุคสมัยก็ให้การยอมรับมาโดยตลอด อย่างไรก็ตาม สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ก็เป็นหน่วยงานพลเรือนที่มีสภาพการณ์ไม่ต่างจากหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ แต่ภารกิจมีลักษณะแตกต่างกับส่วนราชการอื่น ในขณะที่ความต้องการผลิตผลการข่าวจากสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างมากตามกระแสการแพร่กระจายของภัยคุกคามต่อความมั่นคงด้านต่างๆ อันเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการเคลื่อนตัวของข้อมูลข่าวสารในลักษณะไร้พรมแดน สามารถสื่อสารกันได้ทุกมุมโลก การแพร่และกระจายข้อมูล เทคโนโลยี วัฒนธรรม ภัยอันตรายทุกรูปแบบ การก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติ ฯลฯ เป็นไปอย่างกว้างขวาง และ

รวดเร็ว ทำให้ทุกประเทศต้องปรับตัวเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม อีกทั้งความต้องการข่าวสารของรัฐบาลมีเพิ่มขึ้นทั้งในมิติทางลึก และทางกว้าง

ดังนั้น เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติจึงต้องรับภาระงานที่มากขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลข่าวกรองที่มีผลต่อการตัดสินใจของรัฐบาล การประมาณการณ์ข่าวกรอง การแจ้งเตือนล่วงหน้า และอื่นๆ ตามความต้องการของรัฐบาล โดยต้องสามารถตอบสนองความต้องการของรัฐบาลด้านการข่าวให้ได้อย่างทันการณ์ รัฐบาลต้องมีการตัดสินใจที่รวดเร็วในทุกเรื่องบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยงานต้องถือเป็นภาระหน้าที่ในการป้อนข้อมูลให้รัฐบาลอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและ ครบถ้วน สำนักข่าวกรองแห่งชาติในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ยื่นตรงต่อนายกรัฐมนตรีก็ต้องทำตามนโยบายของรัฐบาลเช่นกัน แต่ในขณะที่การทำงานในภาครัฐโดยทั่วไปอยู่ภายใต้ภาวะจำกัด ทั้งคน เงิน และทรัพยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งคน ซึ่งถูกจำกัดด้วยนโยบายการควบคุมกำลังคนภาครัฐ จึงสวนกระแสกับการต้องแบกรับงานที่เพิ่มมากขึ้น เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติจึงต้องทำงานหนักขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพราะกำลังคนของหน่วยงานที่ต้องลดลงตามกรอบกำลังคนที่ต้องตัดอัตราเมื่อมีการเกษียณอายุราชการตามแนวนโยบายของคณะกรรมการกำหนดค่าเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ(คปร.)

อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติก็คือปุถุชนปกติที่มีความต้องการต่างๆ เช่นมนุษย์ทั้งหลาย เมื่อมีสิ่งที่ดีกว่า(ปัจจัยค่าตอบแทน และตำแหน่ง) จากหน่วยงานเกิดใหม่ภายนอก ประกอบกับเหตุผลความจำเป็นทางครอบครัวในเรื่องบางเรื่อง เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคมเพราะสถานะของตำแหน่งหน้าที่ที่เปิดเผยได้ อาทิ ปลัดอำเภอ อาจารย์มหาวิทยาลัย ทำให้เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติจำนวนหนึ่ง ลาออก โอนไป อยู่หน่วยงานอื่น โดยมีสถิติที่หน่วยงานได้รวบรวมไว้ ตั้งแต่ปี 2545 - 2548 โดยจำแนกเป็นเจ้าหน้าที่จากฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 31 คน เจ้าหน้าที่จากฝ่ายวิเคราะห์วิจัย จำนวน 14 คน และเจ้าหน้าที่จากฝ่ายบริหาร จำนวน 14 คน ทั้งนี้ในภาพรวมทั้งองค์กร ปรากฏจำนวนการ โอน/ออก ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ(เป็นกลุ่มภารกิจหลักขององค์กร) ในระยะเวลา 4 ปีที่ผ่านมา เฉลี่ยร้อยละ 3.1 (จากเจ้าหน้าที่ทั้งหมดประมาณ 1,000 คน) และเมื่อโอนไปยังหน่วยงานอื่นมักเป็นที่ต้องการของหน่วยงานนั้น เนื่องจากสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีการคัดกรองบุคคลกรอย่างเป็นระบบและมีการตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมบุคคลก่อนเข้าทำงานอย่างละเอียด นอกจากนั้นยังผ่านการอบรมตามลำดับระยะเวลาของการทำงานทำให้เจ้าหน้าที่เพิ่มพูนความสามารถตามลำดับเวลา แต่สิ่งเร้าต่างๆ รวมทั้งการ โอน การออกของ เจ้าหน้าที่ไม่ได้ทำให้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่หวั่นไหวแต่อย่างใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่คุณภาพของสำนักข่าวกรองแห่งชาติก็ยังคงทำงานอยู่ ทั้งที่งานก็หนักเพราะต้องแบกรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นทั้งภาระงานตามกฎหมายและภาระงานที่นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีมอบหมาย และยังคง

เป็นที่เล็งให้กับเจ้าหน้าที่ที่อ่อนอาวุโสกว่าเพื่อฝึกให้เกิดทักษะทางการข่าวที่สามารถรองรับการทำงานได้ในอนาคต และต้องปรับกระบวนการทำงานให้สามารถรองรับการทำงานอันมากมายและหลากหลายได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สำนักข่าวกรองแห่งชาติคงความมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลไว้ให้ได้

จากสภาพการณ์ดังกล่าวที่กระทบต่อหน่วยงาน ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นสมาชิกของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีความปรารถนาจะทราบว่า มีปัจจัยอะไร ที่ทำให้เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติคงทำงานอยู่ในสำนักข่าวกรองแห่งชาติอย่างเข้มแข็ง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์โดยวัดจากการประเมินผลการทำงานของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ (ส่วนใหญ่เป็นผลการทำงานของฝ่ายปฏิบัติการ) โดยสำนักงาน ก.พ. ทำให้สำนักข่าวกรองแห่งชาติได้รับเงินรางวัลในระดับเกรด A สองปีซ้อน (ปี 2545 และปี 2546) และจากสำนักงาน ก.พ.ร.ในระดับดี ในปี 2547 และได้รางวัลสำหรับปี 2548 อีกเช่นกัน โดยได้ผลคะแนน 4.7084 (คะแนนเต็ม 5) ณ เดือนมีนาคม 2549

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

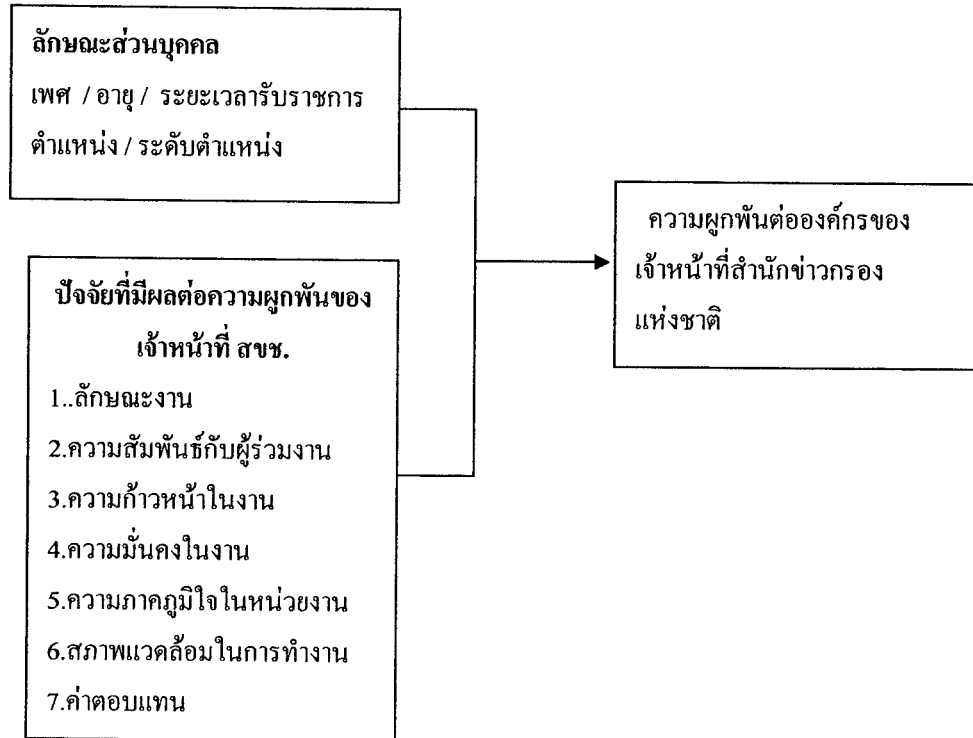
- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ
- 2.2 เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ มีกรอบแนวคิด ทฤษฎี ที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีทวิปัจจัย ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี แรงจูงใจอื่นๆ ได้แก่ การค้นคว้าที่ฮอว์ทอร์น ของเอลตัน เมโย และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความครอบคลุมในการศึกษาค้นคว้าและศึกษาข้อมูลเอกสารต่างๆ ตลอดจนวิทยานิพนธ์ของผู้ที่จัดทำไว้ในลักษณะใกล้เคียงกัน ได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
- 4.2 เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
- 4.3 เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติที่มีเวลารับราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
- 4.4 เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
- 4.5 เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

5. ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ในฝ่ายปฏิบัติการอันประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งนักการข่าว เจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว เจ้าหน้าที่งานการข่าว เจ้าหน้าที่การข่าว และเจ้าหน้าที่อื่นๆ (เจ้าหน้าที่ธุรการ นายช่างไฟฟ้าสื่อสาร วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร ฯลฯ) ซึ่งเป็นสายงานหลักที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานที่ตอบสนองความต้องการด้านข่าวกรองแก่รัฐบาลได้มากที่สุด งานด้านปฏิบัติการจึงถือว่าเป็นงานหลักที่สำคัญและมีประชากรจำนวนมากที่สุดในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

6. ขอบเขตของการวิจัย

6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยได้นำหลักการแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องมาทำการศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยจะใช้แนวคิด ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีทวิปัจจัย ของ เฟดเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของ อับราฮัม มาสโลว์ ทฤษฎี อี อาร์ จี ของ อัลเดอร์เฟอร์ การศึกษาค้นคว้าที่ฮอร์ทอร์น ของ เอลตัน เมโย ทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวาย ของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งทั้งหมดเป็นพื้นฐานแนวคิดและนำมาเป็นข้อสรุปในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การศึกษาเกี่ยวกับบุคคล แรงจูงใจ สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน นโยบายของผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความต้องการทางสังคม ความก้าวหน้า การเจริญเติบโต มุมมองที่ผู้บังคับบัญชามองผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องที่มีผลสะท้อนต่อความผูกพันของบุคคลในองค์กรทั้งสิ้น

6.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่นำมาทำการศึกษาวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในฝ่ายปฏิบัติการ(Operation) ซึ่งเป็นสายงานหลัก (Core) ของหน่วยงาน โดยจะทำการศึกษาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ในตำแหน่ง นักการข่าว เจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว เจ้าหน้าที่งานการข่าว เจ้าหน้าที่การข่าว และเจ้าหน้าที่อื่นๆ (เจ้าหน้าที่ธุรการ นายช่างไฟฟ้าสื่อสาร วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร ฯลฯ) ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ระดับ 3 – 8 จำนวน 443 คน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานที่ตอบสนองความต้องการด้านการข่าวกรองแก่รัฐบาลได้มากที่สุดและเป็นกลุ่มที่มีผลกระทบสำคัญต่อความสำเร็จต่อภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

จากกลุ่มประชากรที่มีจำนวน 443 คน ได้จัดทำเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจริง ในแต่ละกองในฝ่ายปฏิบัติการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานในกองปฏิบัติการ 8 กอง(กอง 3 /กอง 5/กอง 6/กอง 7/กอง 11/กอง 13/กอง14 และกอง 15) ทั้งนี้ควรได้กลุ่มตัวอย่าง ไม่น้อยกว่า 210 คน (ตามสูตรคำนวณของ Taro Yamane ที่มีความแปรปรวน ไม่เกิน .05)

6.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ที่จะทำการศึกษา ประกอบด้วย

6.3.1 ตัวแปรอิสระ

- 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ เวลารับราชการ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง
- 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ลักษณะงาน / ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน / ความก้าวหน้าในงาน / ความมั่นคงในงาน / ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน / สภาพแวดล้อมในการทำงาน / ค่าตอบแทน และนโยบายการบริหารงาน

6.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติเฉพาะสายปฏิบัติการ

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 ปัจจัย หมายถึง สิ่งที่มีผล มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่สิ่งใด สิ่งหนึ่ง หรือเป็นเหตุให้บังเกิดผลอื่นๆ ตามมา

7.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกจงรักภักดี และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยมีความผูกพันทางจิตใจ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

7.3 เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ หมายถึง เจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการที่ดำรงตำแหน่งนักรข่าว เจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว เจ้าหน้าที่งานการข่าว เจ้าหน้าที่การข่าว เจ้าหน้าที่อื่นๆ ได้แก่ นายช่างไฟฟ้าสื่อสาร วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร และเจ้าหน้าที่ธุรการที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายปฏิบัติการ ประกอบด้วย กอง 3 กอง 5 กอง 6 กอง 7 กอง 11 กอง 13 กอง14 กอง 15 ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีจำนวนมากที่สุดในองค์กร รวม 8 กอง

7.4 ลักษณะการปฏิบัติงานในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ หมายถึง การทำงานตามลักษณะของการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านข่าวกรอง ด้านการต่อต้านข่าวกรอง ด้านข่าวกรองทางการ

สื่อสาร และด้านการรักษาความปลอดภัย โดยจำแนกเป็น ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายวิเคราะห์วิจัย และ ฝ่ายบริหาร

7.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ

7.6 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่จะให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเพื่อให้ได้รับการแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นในช่วงเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งการ ได้รับการมอบหมายให้ทำงานสำคัญจนทำให้มีผลงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

7.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพโดยไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับ อนาคตในเรื่องการเงิน หรือตำแหน่งหน้าที่ มีความสุขและไม่คืนรนแสวงหาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

7.8 ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน หมายถึง ความภูมิใจในภาพลักษณ์ ชื่อเสียง ผลงานขององค์กรซึ่งเป็นที่ประจักษ์ด้วยการยอมรับจากรัฐบาล บุคคลภายนอก และหน่วยงานอื่นๆ มาเป็นเวลานาน

7.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่วไปในหน่วยงานทั้งที่เป็น ปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานที่พร้อม และบรรยากาศทั่วไปที่น่าพึงพอใจทั้งกายและใจ

7.10 ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้รับ เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือรางวัลที่ บุคคลจะได้รับอย่างเหมาะสม

7.11 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการบริหารงานจากผู้บริหารระดับสูงที่ ถ่ายทอดลงมาในแต่ละระดับเพื่อให้การทำงานในองค์กรเดินไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งการที่ ผู้บริหารให้ความสนใจต่อบุคคล กระบวนการทำงาน ผลลัพธ์ของงาน ด้วยการบริหารองค์กรและ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 สามารถนำผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนัก ข้าราชการแห่งชาติทุกปัจจัยตั้งแต่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด และลดหลั่นกันลงไป มาใช้ ในการธำรงรักษานุเคราะห์ของสำนักข้าราชการแห่งชาติอย่างเหมาะสม เพื่อตอบสนองกับ ความ ต้องการทางจิตวิทยาของเจ้าหน้าที่สำนักข้าราชการแห่งชาติ ทั้งองค์กรอย่างเหมาะสม

8.2 สามารถปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรให้คงเป็น ปัจจัยที่เกื้อกูลต่อกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้การปฏิบัติราชการโดยรวมเกิด ประโยชน์และสามารถตอบสนองภารกิจของสำนักข้าราชการแห่งชาติได้เป็นอย่างดี

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา หนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยสรุปสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักข่าวกรองแห่งชาติ
 - 1.1 พระราชบัญญัติข่าวกรองแห่งชาติ พ.ศ.2528
 - 1.2 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ พ.ศ.2545
 - 1.3 คำขวัญ และอุดมการณ์ในการทำงาน
 - 1.4 จรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
 - 1.5 วิสัยทัศน์
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความเป็นมา
 - 2.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 ปัจจัยที่มีผล/ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา
- 4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ผลสรุปการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

- 1.1 พระราชบัญญัติข่าวกรองแห่งชาติ พ.ศ.2528 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ (มาตรา 4) ได้แก่
 - 1.1.1 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง การข่าวกรองทางการสื่อสาร และการรักษาความปลอดภัยฝ่ายพลเรือน
 - 1.1.2 ติดตามสถานการณ์ภายในประเทศและต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงแห่งชาติ และรายงานต่อนายกรัฐมนตรีและสภาความมั่นคงแห่งชาติ

1.1.3 กระจายข่าวกรองที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงแห่งชาติให้หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม

1.1.4 ศึกษา วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับกิจการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรองและการรักษาความปลอดภัยฝ่ายพลเรือนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1.5 เป็นศูนย์กลางประสานกิจการการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัยฝ่ายพลเรือนกับหน่วยข่าวกรองอื่นภายในประเทศ

1.1.6 เป็นหน่วยงานหลักในการประสานกิจการการข่าวกรองและต่อต้านข่าวกรองกับหน่วยข่าวกรองของต่างประเทศในเรื่องที่เกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติ

1.1.7 เสนอแนะนโยบายและมาตรการ ตลอดจนให้คำแนะนำและคำปรึกษาด้านการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัยฝ่ายพลเรือน ต่อนายกรัฐมนตรี และสภาความมั่นคงแห่งชาติ

1.1.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่นายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี และสภาความมั่นคงแห่งชาติมอบหมาย

1.2 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ปี 2545 ที่แบ่งหน่วยงานภายในเป็น 1 สำนักงาน และ 15 กอง

1.2.1 สำนักงานเลขานุการกรม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป และปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ และการจัดพิมพ์เอกสารต่างๆ ในกิจการของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ
- 4) ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ
- 5) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

1.2.2 กอง 1 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

2) คำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้ด้านการข่าวกรอง และต่อต้านข่าวกรองแก่หน่วยข่าวอื่นในประชาคมข่าวกรอง

3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.3 กอง 2 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) คำเนินการเกี่ยวกับการบริการสื่อสารและโทรคมนาคมของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ตลอดจนศึกษา พัฒนา ระบบสื่อสาร ระบบไฟฟ้า อุปกรณ์เทคนิคเพื่อสนับสนุนการทำงานทั้งระบบของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.4 กอง 3 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) คำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยฝ่ายพลเรือน รวมถึงการรักษาความลับของทางราชการสำหรับส่วนราชการทั้งปวงในฝ่ายพลเรือน

2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

1.2.5 กอง 4 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) คำเนินการเกี่ยวกับการผลิตข่าวกรองยุทธศาสตร์ และวิเคราะห์วิจัยในประเทศ

2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.6 กอง 5 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) คำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติการทางการข่าวกรองและต่อต้านข่าวกรองในส่วนกลาง

2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.7 กอง 6 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) คำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติการทางการข่าวกรองและต่อต้านข่าวกรองด้วยเครื่องมือเทคนิค

2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.8 กอง 7 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติการทางการข่าวกรองและต่อต้านข่าวกรองในส่วนภูมิภาค
- 2) ปฏิบัติการร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.9 กอง 8 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการผลิตข่าวกรองยุทธศาสตร์และวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ตะวันออกกลาง แอฟริกา และเอเชียใต้ เว้นแต่ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.10 กอง 9 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการผลิตข่าวกรองยุทธศาสตร์และวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สมาคมอาเซียน และความร่วมมือในภูมิภาคภายใต้กรอบอื่นๆ
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.11 กอง 10 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการผลิตข่าวกรองยุทธศาสตร์และวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับประเทศในทวีปอเมริกาและทวีปยุโรป ประเทศรัสเซียและเครือรัฐเอกราช องค์การระหว่างประเทศ รวมทั้งเศรษฐกิจ การเมือง และความมั่นคงโลก
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.12 กอง 11 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความร่วมมือด้านการข่าวกรองและการต่อต้านข่าวกรองกับหน่วยข่าวกรองต่างประเทศ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.13 กอง 12 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการวางระบบ จัดทำระบบข้อมูล ฐานข้อมูลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ วิจัยและพัฒนาระบบฐานข้อมูล เชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยราชการอื่นๆ ตรวจสอบฐานข้อมูล
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานห้องสมุดของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ
- 3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.14 กอง 13 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการรวบรวมข้อมูลข่าวสารจากระบบการติดต่อสื่อสารทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่อาจกระทบต่อผลประโยชน์และความมั่นคงของชาติ
- 2) ดำเนินการรวบรวมข้อมูลข่าวสารจากวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่อาจกระทบต่อผลประโยชน์และความมั่นคงของชาติหรือกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
- 3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

1.2.15 กอง 14 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติการเกี่ยวกับการต่อต้านการก่อการร้าย
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.16 กอง 15 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติการสืบสวนและต่อต้านข่าวกรองเกี่ยวกับการดำเนินการใดๆ ที่กระทำโดยเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.3 คำขวัญ และอุดมการณ์ในการทำงาน

เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้รับการปลูกฝังให้มีวินัยในการทำงานสูง และให้มีอุดมการณ์ในการทำงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต อุทิศตัวและเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ โดยได้รับการปลูกฝังกันต่อๆ มา ตลอดระยะเวลาของการมีหน่วยงานนี้ขึ้นในประเทศไทย กว่า 50 ปี ดังคำขวัญ ครอบรู้ มีวินัย การข่าวไว ทันเหตุการณ์ เสียสละ เพื่อการงาน อุดมการณ์เพื่อบ้านเมือง

1.4 จรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ พึงปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามอุดมการณ์อย่างแน่วแน่ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์และความมั่นคงของชาติเป็นสำคัญ

1.4.1 ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ พึงวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1.4.2 ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ พึงรักษาวินัยทางการข่าว ไม่นำความลับของทางราชการไปเปิดเผยแก่ผู้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง และไม่ใช้ความรู้ทางการข่าวไปแสวงประโยชน์ในทางมิชอบ

1.4.3 ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เป็นที่เชื่อถือได้ เสียสละ และอุทิศตนให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่

1.4.4 ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ พึงปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ส่วนราชการอื่นๆ ในด้านการรักษาความปลอดภัย

1.4.5 ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ พึงร่วมกันพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อน

1.4.6 ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ พึงพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความคิดทันกับยุคสมัย และสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่มีความหลากหลาย

1.5 วิสัยทัศน์ ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

“ปฏิบัติงานข่าวกรองอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับภัยคุกคามความมั่นคงได้อย่างเหมาะสม แสวงหาโอกาสให้ประเทศชาติ แข็งเถือบนล่วงหน้าได้ทันเวลา เป็นแกนหลักในประชาคมข่าวกรอง สนับสนุนรัฐบาลไปสู่บทบาทนำในภูมิภาค”

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความเป็นมา

ความเป็นมาของความผูกพันที่มีต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร เกิดขึ้นก่อนปี ค.ศ.1970 ได้มีผลงานการศึกษาในแวดวงของกลุ่มวิชาชีพองค์การทางการเมือง (Sheldon 1971: 143) และการศึกษาชุมชนแบบอุดมคติ (Kanter 1968:500)(อ้างในชฎาภา ประเสริฐทรง 2541 : น.13)

ช่วงปี 1970 – ปัจจุบัน ความสนใจเกี่ยวกับแนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ได้มีการศึกษากันอย่างแพร่หลายขึ้น โดยแบ่งกลุ่มที่ได้รับการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มวิชาชีพ เช่นนักวิทยาศาสตร์ วิศวกร พยาบาล และครู (Sheldon. 1971 : 145-150 ; Hrebiniak and Alutto 1972 : 555-573 ; Steers. 1977 : 46-56 ; Farrel and Petersen. 1984 :681-692)

กลุ่มที่ 2 ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม มีการศึกษาตั้งแต่ระดับคนงาน พนักงาน ไปจนถึง ระดับบริหาร (Buchanan. 1974 : 339-347; Marsh and Mannari. 1977: 57)

กลุ่มที่ 3 ภาครัฐบาล มีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในระดับผู้บริหารภาครัฐ และพนักงานป่าไม้ (Hall and Schneider. 1972: 340 – 350 ; Morris and Steers. 1980: 50 – 57) (อ้างในชฎาภา ประเสริฐทรง 2541 : น.13)

สำหรับประเทศไทยมีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 ภาคธุรกิจ มีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในระดับพนักงาน หัวหน้าแผนก ระดับบริหาร (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2532: 38 – 39 ; ชีระ วีรธรรมสาธิต. 2533: 154 ; โสภา ทรัพย์มากอุดม 2533: 94 – 98)

กลุ่มที่ 2 กลุ่มวิชาชีพ มีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครู และ พยาบาล (เชาวลิตร ตนานนท์ชัย 2532: 66 – 68 ; ทวีศรี กรีทอง 2530: 98 – 100 ; รุจิพร พงษ์สวัสดิ์ 2538: 124 – 128 ; สุพิศ กิตติรัชดา 2538: 69 – 72 ; สอาด วงศ์อนันต์นนท์ 2538: 79 –88; ประทุม ฤกษ์กลาง 2538: 119 – 130)

กลุ่มที่ 3 ภาครัฐบาล มีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานต่างๆ (นภาเพ็ญ โทมาศวิน 2533: 95 – 100 ; นุชยาณี จันท์เจริญสุข 2538: 61 – 72) (อ้างในชฎาภา ประเสริฐทรง 2541 : น.13)

เหตุที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้รับความสนใจมากขึ้น เนื่องจาก เหตุผล 3 ประการดังนี้(อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : น.34 – 41)

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะเป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิก องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะ อยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนามาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และทางด้าน บริหารตลอดจนผู้บริหารในองค์กร ได้ให้ความสนใจมานานเพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความ จงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นใน องค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้นและเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆ ขึ้นมา ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

สรุปว่า การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ได้มีการศึกษากันอย่างแพร่หลายในต่างประเทศ สำหรับประเทศไทยผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรเริ่มมีการศึกษาเป็นงานวิจัยในปี พ.ศ.2532 ในภาคธุรกิจและภาคการศึกษา และต่อมาแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเริ่มได้รับความสนใจแพร่หลายในอาชีพและหน่วยงานต่างๆ มากขึ้น ทำให้งานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้รับการพัฒนาศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องหลากหลายขึ้น

2.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผู้ให้ความหมาย และแนวคิดที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

ลัทธิตการ ศรีวะรมย์ (2541: 94-95 อ้างใน น้ำอ้อย สท้านไพท 2547: น.3) กล่าวว่าทัศนคติของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในองค์กร เพราะจะมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ี มหานนท์ (2529: 97 อ้างใน ชฎาภา ประเสริฐทรง 2541: น.15) มีความเห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่รวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมเสียสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ

อัปสร กรีอักษร (2546 อ้างใน น้ำอ้อย สท้านไพท 2547 :น.23) ศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึก (Psychological State) ของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นยังอยู่กับองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกผูกพัน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และความมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการคงอยู่ เป็นความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ต่อไป ในองค์กรที่พิจารณาจากการลงทุนลงแรงไป และทัศนคติต่อการขาดทางเลือก และ ด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกที่ได้รับการปลูกฝังอยู่ในจิตสำนึกควรจะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป

เมเยอร์ , อัลเลน และสมิธ (Mayer , Allen and Smith 1984 อ้างในวรรณดี ชูกาล 2540: น.44) ได้สรุปแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไว้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงไปในขณะที่เป็นสมาชิกขององค์การ และจะต้องสูญเสียถ้าเขาต้องออกจากองค์การไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์การ เพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการที่จะกระทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) แนวคิดนี้เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยมองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจริงรักภักดี และตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติต่อองค์การ

โอเซน (Olsen 1987: pp. 90-92 อ้างในน้ำอ้อย สหพันธ์ไพท 2547: น.25) ได้ทำการศึกษาแนวความคิดพื้นฐานที่นำมาวิเคราะห์ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวความคิดที่มีพื้นฐานมาจาก ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน(Exchange Theory) ซึ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำทางสังคมไว้ว่า

1. ผู้กระทำทางสังคมจะมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น โดยเฉพาะผู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้หรือช่วยให้เขาบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้โดยสะดวก
2. การกระทำทุกประเภท ก่อให้เกิดต้นทุนแก่ผู้กระทำ เช่น เวลา พลังงาน หรือทรัพยากรที่ได้ใช้ไป
3. ผู้กระทำทางสังคมโดยทั่วไป จะแสวงหาเพื่อรักษาค่าต้นทุนของการกระทำของเขาให้ได้ สัดส่วนกับผลลัพธ์ หรือผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเหล่านั้น(เท่าเทียมหรือน้อยกว่า)
4. เมื่อมีการเลือกแนวการกระทำ ท่ามกลางทางเลือกอื่นๆ ผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเลือกการกระทำซึ่งประหยัดต้นทุน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด
5. ผู้กระทำจะสิ้นสุด (เลิก) การกระทำซึ่งต้นทุนของการกระทำเกินกว่าผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเสมอ

ฮาวเวิร์ด เอส เบกเกอร์(Becker 1960: p. อ้างในน้ำอ้อย สทัศน์ไพฑูริ 2547 : น.28) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เกิดจากการได้ลงทุนกับสิ่งนั้นๆ ไว้ โดยเรียก สิ่งการลงทุนนั้นว่า “Side-Bet” ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงของเบกเกอร์ ได้พิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งนำหน้ากว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆหนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขาได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจไป ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่นการไปทำงานในองค์กรอื่น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณา บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกายสติปัญญาลงไป โดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งจะเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร ก็เหมือนการลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีขึ้นตามระยะเวลา และยากแก่การละทิ้งจากองค์กรไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น ดังนั้นระดับของการผูกพันของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งลงทุนไป

เชลดอน(Sheldon 1971 : p.143 อ้างในอมรรัตน์ อ่อนนุช 2546 :น.19) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของบุคคลซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีการประเมินผลองค์กรในทางบวก และตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

บุคานัน(Buchanan II, 1974: p. 533 อ้างในน้ำอ้อย สทัศน์ไพฑูริ 2547: น.22) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความยึดมั่นผูกพันอยู่กับบทบาทของตนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยมนั้น และมีความยึดมั่นผูกพันต่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งเขาได้กล่าวว่าความยึดมั่นต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร(Identification) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมาเป็นเป้าหมายของตน
2. การมีส่วนร่วม (Involvement) เป็นความรู้สึกยึดมั่นผูกพันทางจิตใจในภาระหน้าที่ต่อองค์กร
3. ความจงรักภักดี(Loyalty) เป็นความรู้สึกและความผูกพันที่มีต่อองค์กร

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al 1974 p.603 อ้างในอมรรัตน์ อ่อนนุช 2546 : น.19) ได้กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่ามีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า

2.3 ปัจจัยที่มีผล/ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สลัปสังข์ รุมาคม (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน:ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน โรงงานหมักกะสน์ การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่าทรัพยากรในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของรัฐ หรือเอกชน คนเป็นสิ่งสำคัญที่สุด โดยมีปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการจูงใจในการทำงานของคน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า นโยบายการบริหารงาน

บุษยามณี จันท์เจริญสุข(2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันในองค์กร:ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิจัยได้นำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงาน โดยเฉพาะเรื่องการจูงใจและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่มพูนขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กร(การประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์กร) อันเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้

สตีเยร์ (Steers 1977 Quoted in DeCotiis and Summers 1987: p.449 อ้างในเปรมจิต คล้ายเพ็ชร 2548 : น.52) ได้รวบรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และแบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ บุคลิกภาพ และทัศนคติ

และตัวแปรแวดล้อม เป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นโดยองค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ และกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล

มอททาช (Mottaz 1988: p.478 อ้างในเปรมจิต คล้ายเพชร 2548 : น.53) ให้ความเห็นว่า ปัจจัยด้านบุคคลมีผลที่น้อยมากหรือไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ แต่ปัจจัยด้านการจัดการต่างๆ ขององค์การส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานต่อองค์การได้มากกว่า ซึ่งกระบวนการต่างๆ ที่เป็นแนวทางเกี่ยวกับการดำเนินการขององค์การ ทั้งที่เป็นสิ่งที่นับไม่ได้ และไม่สามารถสังเกตได้ เช่น ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ วิธีการต่างๆเกี่ยวกับการจัดอัตราค่าจ้าง และการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

ดันแฮม, กรูบ และแคสเทนเนด้า (Dunham, Grube and Castaneda 1994: น.37 อ้างในอมรรัตน์ อ่อนนุช 2546 น.25) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน(Autonomy) ความสำคัญของงาน(Task Significance) เอกลักษณะงาน(Task Identity) ความหลากหลายของทักษะ(Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Feedback)

1.2 การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational Dependability)

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived Participatory Management) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ได้แก่

2.1 อายุ(Age)

2.2 อายุงาน(Tenure)

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ(Career Satisfaction)

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก(Intent to Leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน(Coworker Commitment)

3.2 การพึ่งพาได้ขององค์การ(Organization Dependability)

3.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม(Participatory Management)

เมเยอร์ และอัลเลน, (Meyer and Allen 1997 quoted in Hawkins, online 1998 อ้างในเปรมจิต คล้ายเพชร 2548 : น.52) ศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพัน พบว่า ตัวทำนาย

ของความผูกพันองค์การสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ลักษณะทางด้านองค์การ เช่น ขนาดองค์การ การให้อำนาจในการตัดสินใจ และการกระจายอำนาจ เป็นต้น ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรม เป็นต้นและคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ และอายุงาน เป็นต้น

มาวเดย์, พอร์เตอร์ และสตีเยร์ (Mowday , Porter and Steers 1982: p.29 –35 อ้างในเปรมจิต คล้ายเพชร 2548 : น.52) ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ เป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ขอบเขตงาน ความคับข้องใจในหน้าที่ และความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ ด้านคุณลักษณะ ด้านโครงสร้างองค์การ ได้แก่ ความเคร่งครัดในระเบียบ การกระจายอำนาจในองค์การ และด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ การที่องค์การเป็นที่พึงพิงได้ การรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ การบรรลุสิ่งที่คาดหวัง การที่เพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ความยุติธรรมต่อผลตอบแทนที่ได้รับ รูปแบบภาวะผู้นำ เป็นต้น

ไอเวอร์สัน และบัททิกเกท (Iverson and Buttigieg online 1998 อ้างในเปรมจิต คล้ายเพชร 2548 : น.52-53) ได้เสนอว่ามีปัจจัยที่เป็นสิ่งนำของการเกิดความผูกพันองค์การ 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่พนักงานนำมาสู่ หรือมี ประสิทธิภาพในองค์การ ได้แก่ การศึกษา อายุงาน ค่านิยม ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การคาดหวังในงาน อารมณ์ ความรู้สึก และแรงจูงใจในงาน
2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ความมั่นคงในงานที่มีลักษณะต้องทำเป็นประจำ ความเครียด โอกาสก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทน ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ ความสัมพันธ์กับระดับบริหาร และการได้รับการยกย่องจากสังคม
3. ปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ การแรงงานสัมพันธ์ และการมีโอกาทางเลือกในงาน
วอน ฮัลเลอร์ บี.กิลเมอร์ (อ้างใน สร้อยตระกูล(ติวยานนท์) ธรรมานะ 2545: น.141-142) ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ดังนี้
 1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยทางกายภาพ รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ ความสามารถในการทำงาน
 3. บริษัทหรือสถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ตลอดจนชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นๆ

4. ค่าจ้าง สำหรับค่าจ้างหรือรางวัลนั้นต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาคสำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน โดยประกาศให้ทราบทั่วไป และเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานด้วย

5. ลักษณะของงานที่ทำหรือความสนใจในลักษณะงานนั่นเอง

6. การควบคุมบังคับบัญชา มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมาก การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้เพราะมีกระบวนการวิธีการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งงาน การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงาน อาจกล่าวได้ว่าภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่มีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม

9. สภาพการทำงาน อาทิ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับงานนั้นๆ

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่างๆ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

3. แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

สำหรับสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เป็นหน่วยข่าวกรองหลักของประเทศ ซึ่งมีอายุมากกว่า 50 ปี มีวัฒนธรรมองค์กรและภารกิจและวิธีการทำงานที่แตกต่างจากหน่วยงานอื่นๆ เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมสั่งสอนมาให้มีวินัยในการทำงานสูงมากทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับงานอย่างมาก ให้มีความเสียสละแก่ผู้น้อย สังคมภายในมีความผูกพันเหมือนครอบครัว ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ในองค์กรจึงอาจแตกต่างกันไปโดยจะขึ้นกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานและลักษณะงานของหน่วยเป็นสำคัญ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ จึงได้พิจารณาเลือกปัจจัยจากการศึกษา และทบทวนวรรณกรรม โดยได้ตั้งกรอบแนวคิด ทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ ทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959) เฮอร์ชเบิร์ก ได้ศึกษา ค้นคว้าปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ การศึกษาของเฮอร์ชเบิร์ก กระทำโดยการเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวนประมาณ 200 คน ในเขตเมืองพิตส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึง เวลาทำงานที่เขามีความรู้สึกที่ดีเป็นพิเศษ หรือไม่ดีเป็นพิเศษ โดยอาจจะเป็นงานที่ทำในปัจจุบัน หรือเคยทำมาก่อนอาจจะเป็นการทำงานในสถานการณ์ที่ยาวนาน หรือสั้นๆ ก็ได้ จากข้อมูลที่ได้ ค้นพบว่า ความรู้สึกที่ดีนั้นโดยทั่วไปจะมักจะมีคู่ไปกับลักษณะในเนื้องาน ส่วนความรู้สึกที่ไม่ดี จะมีคู่ไปกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน หรือนอกเนื้องาน

เฮอร์ชเบิร์ก จึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นจะสัมพันธ์ กับลักษณะในเนื้องาน เขาเรียกปัจจัยดังกล่าวว่าปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ปัจจัยจูงใจ เป็น ปัจจัยที่สามารถจูงใจบุคคลให้ทำงานได้ สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับคนงานได้ เป็นปัจจัยใน ความรู้สึกของมนุษย์ ปัจจัยจูงใจนี้คือความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ตัวงานเอง โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ เป็นต้น

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่ อยู่นอกเนื้องาน เขาเรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจว่าปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) หรือปัจจัยเพื่อความคงอยู่ (maintenance factors) ซึ่งปัจจัยดังกล่าว เป็นสภาพแวดล้อมอันสำคัญยิ่ง ของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์การในลักษณะที่จะทำให้เขาพอจะทำงานได้ ถือเป็นปัจจัยภายนอก ปัจจัยสุขอนามัยนี้มีหลายประการ คือ สถานภาพ สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา คุณภาพของการควบคุมบังคับ บัญชา นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง เป็นต้น

เมื่อนำเอาปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมารวมกัน จึงเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) หรือทฤษฎีทวิปัจจัย บางทีก็เรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา (Motivation- Hygiene Theory) สำหรับในการทำวิจัยนี้ผู้วิจัยจะเรียกทฤษฎีของเฮอร์ชเบิร์กซึ่งมีผู้ ที่เรียกไว้หลายชื่อ จากหลายตำราว่า **ทฤษฎีทวิปัจจัย** แทนชื่อต่างๆ ที่มีการเรียกหลายแบบ(อ้างใน สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) ธรรมานะ 2545 : น. 100 -101 และ พิทยา บวรวัฒนา 2547:น.161)

3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ ของ Abraham H. Maslow (1954) Maslow ได้ เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ทฤษฎีได้เน้นย้ำความต้องการของ มนุษย์ มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด และเป็นความต้องการที่เป็นชุดที่มีการ

จัดลำดับไว้เป็นขั้น มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ จากต่ำไปหาสูงได้แก่

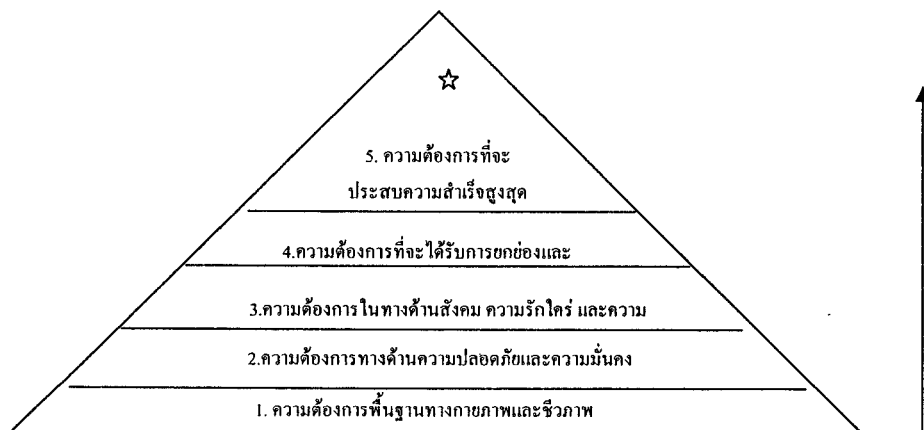
3.2.1 ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Basic Physiological and Biological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์

3.2.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety, Security Needs) เป็นความต้องการลำดับสูงขึ้นไปเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความปลอดภัยจากอันตรายที่จะเกิดทางร่างกาย ความเจ็บป่วย ความสูญเสียทางเศรษฐกิจ ในทัศนะของการบริหารงาน ก็จะเป็นเรื่องความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความมั่นคงทางการเงิน

3.2.3 ความต้องการทางด้านสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ (Social, Affiliative, and Belonging Needs) เมื่อความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมเริ่มเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน คนชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม การได้รับการยอมรับจากคนอื่นและได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

3.2.4 ความต้องการที่จะได้รับความยกย่อง และเป็นที่ยอมรับ (Esteem, Recognition Needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องความรู้ความสามารถ ต้องการให้คนยกย่องสรรเสริญ และความต้องการด้านสถานภาพ

3.2.5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด หรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-Actualization, Self-Fulfillment Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ผู้นั้นจะผลักดันชีวิตของเขาให้ไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหมายไว้และยอมขึ้นกับความสามารถของเขาด้วย



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

3.3 ทฤษฎีอีอาร์จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (1972) หลังจากมาสโลว์ และเฮิร์ซเบอร์ก ได้สร้างทฤษฎีของตนขึ้น เกลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ก็ได้เสนอทฤษฎีซึ่งมีลักษณะขยายทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮิร์ซเบอร์ก โดยยึดการศึกษาในเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการจัดกลุ่มต่างๆ ของความต้องการซึ่งมีความแตกต่างกันเป็นลำดับชั้นจากระดับต่ำไปจนถึงระดับสูง ดังนี้

3.3.1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs) เป็น ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอด จึงเป็นความต้องการในการเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพ

3.3.2 ความต้องการในสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสัมพันธภาพอื่นๆ ในทางสังคม

3.3.3 ความต้องการที่จะเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการภายในของบุคคลอันทำให้เขามีการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีอี อาร์ จี นั้นไม่มีเส้นแบ่งระดับความต้องการตายตัวเหมือนสองทฤษฎีแรก อัลเดอร์เฟอร์เห็นว่าความต้องการต่างๆ นั้นมีความต่อเนื่องคาบเกี่ยวสัมพันธ์กันมากกว่าจะเป็นลำดับชั้น หรือแยกออกจากกัน นอกจากนั้นความต้องการในชั้นล่างก็ไม่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบเสียก่อน แล้วจึงเกิดความต้องการในชั้นสูงๆ ความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ (อ้างในสร้อยตระกูล (ติวยานนท์) ธรรมมานะ 2545: น.104-105 และ ยงยุทธ พิรพงศ์ พิพัฒน์ 2538 : น.14)

3.4 เอลตัน เมโย และการศึกษาค้นคว้าที่ฮอว์ทอร์น (1880 – 1949) โดยเอลตัน เมโย ได้ทำการทดลองในโรงงาน Western Electric Company โดยกลุ่ม นักวิชาการจากคณะบริหารธุรกิจ เรียกว่ากลุ่ม Hawthorne ของมหาวิทยาลัยฮาวเวิร์ด เรียกว่า Hawthorne Studies (1927 – 1932) ภายใต้การนำของ Elton Mayo ทำการทดลองติดต่อกัน 5 ปี พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้ผลผลิตสูง คือ ปัจจัยทางปทัสถานทางสังคม (ความสนิท ความเชื่อใจซึ่งกันและกัน การได้รับการยอมรับ การได้รับการดูแลในสังคมนั้น) เป็นตัวกำหนดผลผลิตหาใช่ปัจจัยทางกายภาพ (แสงสว่าง เงินตอบแทนพิเศษ) แนวความคิดดั้งเดิมที่ว่ามนุษย์อาจถูกจูงใจด้วยเงินเป็นสิ่งล่อใจได้เปลี่ยนไป เนื่องจากการทดลองได้ค้นพบว่าสิ่งที่มีผลต่อผลผลิตเป็นเรื่องของจิตใจที่ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม

3.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การที่ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำมาเป็นกรอบในการวิจัยเนื่องจากผู้นำ/ บทบาทของผู้นำเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานในองค์กรเดินไปได้อย่างดี หรือไม่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึง ได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในมุมมองที่ต่างกัน อย่างชัดเจน ได้แก่ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y และได้้นำทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมาประกอบเพื่อเป็น

พื้นฐานแนวคิดในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระตัวหนึ่งที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ในองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.5.1 ทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวายของ Douglas McGregor (1960) เป็นทฤษฎีที่มีความใกล้เคียงกับทฤษฎีของมาสโลว์ เฮอร์ซเบิร์ก และอัลเดอร์เฟอร์ คือ ทฤษฎีเอกซ์ (Theory X) และทฤษฎีวาย (Theory Y) ของดักลาส แมคเกรเกอร์ เป็นทฤษฎีที่เข้าใจง่ายและแพร่หลายทั่วไป โดยอธิบายว่าการจูงใจคนงานมีอยู่สองวิธี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทฤษฎีทั้งสองแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามทฤษฎี X เป็นแนวทางในสมัยดั้งเดิม โดยตั้งสมมติฐานว่าคน โดยพื้นฐานจะเกียจคร้าน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ต้องมีการบังคับให้ทำงาน ผู้บริหารสามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาตามลักษณะนี้ ด้วยการควบคุมใกล้ชิดติดตอบแทนด้วยเงิน และผลประโยชน์อื่น ๆ และการลงโทษ สำหรับ ทฤษฎี Y เป็นแนวทางสมัยใหม่ ตั้งสมมติฐานว่าคนจะให้ความร่วมมือ มีความขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ ผู้บริหารสามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาตามลักษณะนี้ด้วยการ ไม่ควบคุมเข้มงวด ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของเขาพร้อมๆ ไปด้วยเป้าหมายขององค์กร

ทั้งสองทฤษฎีมีลักษณะสุดโต่งของการมองบุคคล

ทฤษฎีเอกซ์	←————→	ทฤษฎีวาย
- ไม่ชอบทำงาน		- การทำงานเป็นธรรมชาติเช่นเดียวกับการเล่นและพักผ่อน
- หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ		- ควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ผูกพันไว้
- ต้องบังคับ ควบคุม ลงโทษ		- มีความรับผิดชอบและแสวงหาความรับผิดชอบ
		- ใช้จินตนาการ ความฉลาด สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาขององค์กร

ภาพที่ 2.2 แนวคิดตามทฤษฎี X และ Y

ในความเป็นจริงคงไม่มีนักบริหารคนใดที่ยึดถือทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวายอย่างสมบูรณ์ เพียงแต่เขาจะยืนอยู่ตรงจุดไหน ระหว่างทฤษฎีทั้งสอง ซึ่งจะค่อนข้างไปทางใดทางหนึ่งเท่านั้น

(อ้างในสร้อยตระกูล(ติวยานนท์) ธรรมมานะ พฤติกรรมองค์การ:ทฤษฎีและการประยุกต์ 2545: น.106-107)

3.5.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในองค์การอย่างที่ปฏิเสธไม่ได้ ดังที่ ชัยอนันต์ สมุทวณิชได้กล่าวไว้ว่า “ลีลาของผู้นำจะเป็นตัวกำหนดจังหวะก้าวเดินขององค์การ” (อ้างถึงในวารสาร รุ่งเรืองกลกิจ “ผู้นำในปัจจุบัน” วารสารการจัดการสมัยใหม่ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 พฤษภาคม 2547)

ภาวะผู้นำ(Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมีอิทธิพลต่อคนอื่นในกลุ่มให้ทำงานบรรลุเป้าหมายส่วนรวม (พิทยา บวรวัฒนา ทฤษฎีองค์การสาธารณะ 2540 : น. 89 –103) ผู้นำมีทั้งผู้นำอย่างเป็นทางการตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์การ และยังมีผู้นำอย่างไม่เป็นทางการ โดยสรุปได้แบ่ง ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำได้ 3 กลุ่มทฤษฎี

1) ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ(Trait theories) คือการแสวงหาลักษณะผู้นำทั้งหลายในโลกที่เหมือนกัน และที่เป็นลักษณะเฉพาะของคนเป็นผู้นำ บางคนเป็นผู้นำโดยสายเลือด กษัตริย์ นักรบ การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างคน คือต้องมีกลุ่มผู้ตามด้วย ดังนั้นลักษณะของลูกน้องอาจมีผลต่อการกำหนดลักษณะผู้นำได้ ลักษณะของคนซึ่งมักจะพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความฉลาด การชอบครอบงำคนอื่น ความมั่นใจในตัวเอง การมีพลังสูง และการมีความรู้ที่ดีเกี่ยวกับงานที่ทำ Ralph Stogdill (อ้างถึงใน สัจญา ศิริโรจน์ :น.42 – 43) ได้ทบทวนวรรณกรรมต่างๆ และได้จำแนกเกี่ยวกับลักษณะของความเป็นผู้นำออกเป็น 6 ประเภท คือ

(1) คุณลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ได้แก่ อายุ ลักษณะท่าทาง ส่วนสูง และน้ำหนัก

(2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ได้แก่ ภูมิหลังทางเศรษฐกิจ สังคม (Socioeconomic background) ของผู้นำ เช่น การศึกษา สถานภาพทางสังคม และการเชิฐฐานะทางสังคม เป็นต้น

(3) สถิติปัญญาความรู้ ความสามารถ (Intelligence) ได้แก่ สถิติปัญญา ความรู้ความสามารถที่ผู้นำมีอยู่

(4) บุคลิกภาพ (Personality Background) ได้แก่ คุณลักษณะของบุคลิกภาพของผู้นำ เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

(5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-related Characteristics) ได้แก่ คุณลักษณะที่ต้องการความสำเร็จและความรับผิดชอบสูง มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

(6) ลักษณะต่างๆ ทางสังคม (Social Characteristics) ได้แก่
คุณลักษณะของการเป็นผู้ที่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างกระตือรือร้น เป็นผู้ที่ชอบ
การติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น และให้ความร่วมมือกับบุคคลต่างๆ ด้วยดี

2) ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral theories) คือการแสวงหา
พฤติกรรมที่คล้ายกันของผู้บริหาร ซึ่งถ้าเพื่อค้นพบลักษณะผู้นำได้แล้ว ย่อมหมายความว่าเรา
สามารถสร้างผู้นำได้โดยจัด โครงการฝึกอบรมผู้นำ การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ จะเห็นว่า
ผู้นำนั้นมีพฤติกรรมที่มุ่งงาน และมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างคน จะส่งผลดีต่อองค์กร ซึ่งเมื่อมี
การศึกษาในเรื่องนี้พบว่าผู้นำจะมีพฤติกรรมต่างๆ อาจจะแตกต่างกันไปบ้าง แต่ก็จะมี การมุ่งงาน
และมุ่งคน (ดูแลด้านจิตใจ ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา) แบบของความเป็นผู้นำตามทฤษฎีนี้จะ
ศึกษาแบบของความเป็นผู้นำที่ใช้ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนักวิชาการได้ทำการศึกษาแบบของ
ความเป็นผู้นำที่สำคัญ 2 อย่าง คือ

(1) แบบที่ให้ความสำคัญกับงาน (Initiating Structure) ผู้นำแบบนี้จะสั่ง
การ และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่างาน ได้ถูกปฏิบัติตามที่
ต้องการ ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับงานมากกว่าการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

(2) แบบที่ให้ความสำคัญกับคน (Consideration) ผู้นำแบบนี้จะให้การจูง
ใจแทนการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา พยายามสร้างความไว้วางใจ เอาใจใส่กับสมาชิกของกลุ่ม
ยอมให้สมาชิกของกลุ่มเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อตัวผู้นำได้

3) ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำที่ขึ้นกับสถานการณ์ (Contingency theories) ทฤษฎีนี้
จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จของผู้นำ
ได้แก่ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และเผด็จการ ผู้นำแบบคำนึงถึงเป้าหมายของคนงาน ผู้นำที่ต้อง
ปรับตัวตามการพัฒนาเจริญเติบโตของกลุ่ม สนใจงาน สนใจคน เมื่อกลุ่มโตเป็นผู้ใหญ่ ผู้นำต้อง
ลดความสนใจงาน สนใจคนลงและทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมประสาน พฤติกรรมการตัดสินใจของ
ผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สำคัญสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การที่ผู้นำคนใดจะแสดงภาวะผู้นำ หรือ
พฤติกรรมผู้นำอย่างไรนั้นมีปัจจัยหลายประการ และเห็นว่าปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุด คือ
สถานการณ์ ซึ่งเรามักจะได้ยินอยู่บ่อยๆ ว่าสถานการณ์สร้างวีรบุรุษ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ผลการศึกษา ของชฎาภา ประเสริฐทรง ในปี 2541 เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า

4.1.1 ตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ดีที่สุด คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน รองลงมา คืออายุ ระดับการศึกษา เพศ และระยะทางจากที่พักมายัง สถานที่ทำงานตามลำดับ

4.1.2 ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร ได้ดีที่สุด ได้แก่ การพัฒนา ศักยภาพของผู้ทำงาน รองลงมา คือ การมีส่วนร่วม พัฒนาสังคม ความมั่นคง สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

4.2 ผลการศึกษา ของทวีวรรณ อินดา ในปี 2546 เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า

4.2.1 ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ปริมาณงานและความ รับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้าในงานและการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

4.2.2 ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

4.3 ผลการศึกษา ของคันสนีย์ เตรีสหงส์ ในปี 2546 เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันองค์กรของเภสัชกรประจำร้านบู๊สต์ พบว่า

4.3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

4.3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงานและความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

4.3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานและความภาคภูมิใจในวิชาชีพมี ความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4.4 ผลการศึกษา ของ ขนิษฐา แก้วกัลยา ในปี 2547 เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

4.4.1 อายุและประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4.4.2 ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4.4.3 การได้รับอำนาจและได้รับ โอกาสมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4.4.4 งานและอายุสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้บ้าง

4.5 ผลการศึกษา ของ วิโรจน์ สว่างเดือน ในปี 2547 เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า

4.5.1 เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับกลาง

4.5.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ยกเว้น ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ความก้าวหน้าในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.6 ผลการศึกษา ของเสริมทรง จันทรเพ็ญ ในปี 2547 เรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่า

4.6.1 กลุ่มที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เป็นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่มีการทำงานที่เฉพาะหรือมีความมั่นคงในประสบการณ์การทำงานมานาน และมีอายุมาก

4.6.2 ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4.7 ผลการศึกษา ของ น้ำอ้อย สหพันธ์ ในปี 2547 เรื่อง ทักษะคติตอน โยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า

4.7.1 บุคลากรทางการแพทย์ที่มีระดับบังคับบัญชาต่างกันจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่างกัน กล่าวคือ ระดับบริหารมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าระดับปฏิบัติ

4.7.2 บุคลากรทางการแพทย์ที่มีลักษณะสายงานต่างกัน จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ สายงานสนับสนุน ได้แก่ เภสัชกร นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักโภชนาการ นักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด และนักสังคมสงเคราะห์ มีความยึดมั่นผูกพันสูงกว่าสายงานหลัก ได้แก่ แพทย์และพยาบาล

4.8 ผลการศึกษา สมชัย ฉัตรพัฒนศิริ ในปี 2548 เรื่อง ความผูกพันต่อพรรคการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งเขตเลือกตั้งที่ 14 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

4.8.1 ความผูกพันต่อพรรคการเมืองของประชาชน ในด้านผู้สมัครรับเลือกตั้ง ด้านนโยบายพรรคการเมือง ด้านผู้นำพรรคการเมือง และภาพลักษณ์ของพรรคการเมือง ด้านคู่แข่งทางการเมือง อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านการดำเนินกิจกรรมของพรรคการเมืองมีความผูกพันต่ำ

4.8.2 ผลงานของพรรคการเมืองเป็นสิ่งที่สร้างความผูกพันในระดับสูงต่อพรรคการเมือง

5. ผลสรุปจากการ ทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ทั้งเอกสารประมวลสาระชุดวิชาแขนงการบริหารรัฐกิจ ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รวมทั้งศึกษาวิทยานิพนธ์ทางสังคมศาสตร์ในหลายหัวข้อ จากหลายหน่วยงาน ของมหาวิทยาลัยต่างๆ พบว่า การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความยึดมั่น ในองค์กรนั้นจะมีลักษณะเป็นปัจจัยเฉพาะของแต่ละแห่ง แต่จะมีความคล้ายกันหลายประเด็นเพราะเป็นพื้นฐานจากสภาวะทางจิตวิทยาของมนุษย์ที่มีความต้องการคล้ายๆกัน หน่วยงานใดสามารถตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ก็จะส่งผลทำให้การทำงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย แต่เนื่องจากองค์กรแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จึงไม่มีผลของงานวิจัยที่มีลักษณะเหมือนกันอย่างสิ้นเชิง

นอกจากนั้นยังพบว่าความผูกพันที่จะมีขึ้นได้ในองค์กรนั้นมีปัจจัยหลายตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ การศึกษา อายุ ค่านิยม การคาดหวังในงาน แรงจูงใจในงาน ความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ความมั่นคงในงาน ความเครียด โอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความยุติธรรม ความสัมพันธ์กับระดับบริหาร การได้รับการยกย่องจากสังคม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ เป็นต้น ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎี จากการศึกษา และนำมาเสนอในเอกสารวิจัยนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

จากการทบทวนวรรณกรรม และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องที่มีรายละเอียดใกล้เคียงกับเรื่องที่คุณศึกษาจะทำ โดยได้นำแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาหลายๆ ทฤษฎีที่มีเนื้อหาสาระในการจูงใจ ทั้งนี้ได้พิจารณาควบคู่ไปกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ จึงได้เลือกตัวแปรที่น่าจะเหมาะสมกับลักษณะของเจ้าหน้าที่ในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ หรืออย่างน้อยก็ใกล้เคียงนำมา

เป็นตัวแปรในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่

5.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความชอบในลักษณะงานสายปฏิบัติการ การได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม การได้รับโอกาสในการตัดสินใจ

5.2 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคคลต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทั้งแนวราบและแนวตั้ง

5.3 ความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้ได้รับการแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นในช่วงเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งการได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญจนทำให้มีผลงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

5.4 ความมั่นคงในงาน ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพในหน่วยงานโดยไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคตในเรื่องการเงิน หรือตำแหน่งหน้าที่ การทำงานมีหลักประกันอนาคตให้แก่ตนเอง และครอบครัว มีความสุขและไม่คืนรนแสวงหาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

5.5 ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจในภาพลักษณ์ ชื่อเสียง ผลงานขององค์กร ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นที่ประจักษ์ด้วยการยอมรับจากรัฐบาล บุคคลภายนอก และหน่วยงานอื่นๆมาเป็นเวลานาน

5.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในหน่วยงานทั้งที่เป็นปัจจัยสนับสนุนการทำงานที่พร้อม และบรรยากาศทั่วไปที่น่าพึงพอใจทั้งกายและใจ

5.7 ค่าตอบแทน ได้แก่ สิ่งตอบแทนที่ได้รับ โดยเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานพิเศษต่างๆ หรือรางวัลที่จะได้รับอย่างเหมาะสม

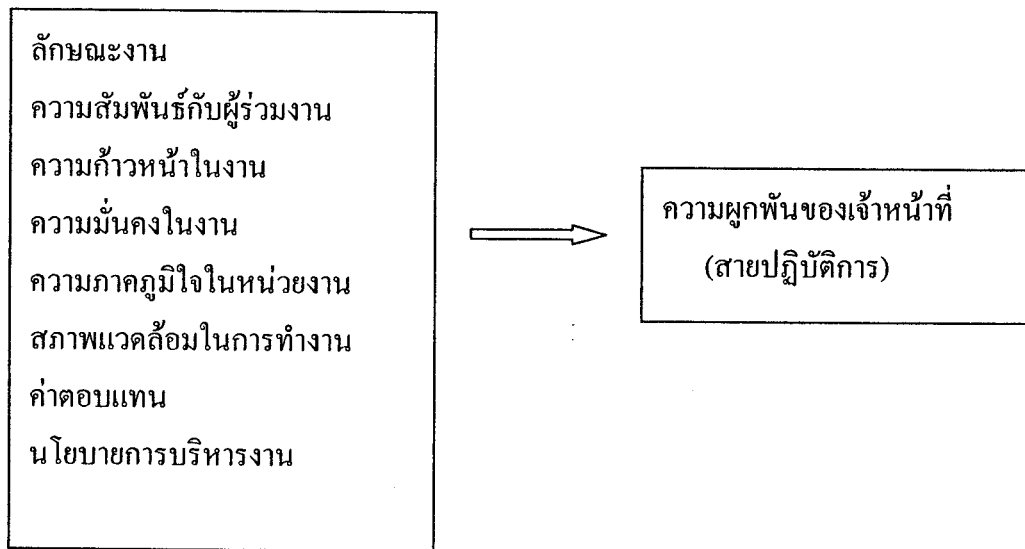
5.8 นโยบายการบริหารงาน ได้แก่ แนวทางการบริหารงานจากผู้บริหารระดับสูงที่ถ่ายทอดลงมาในแต่ละระดับเพื่อให้การทำงานในองค์กรเดินไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งการที่ผู้บริหารให้ความสนใจต่อบุคคล กระบวนการทำงาน ผลลัพธ์ของงาน ด้วยการบริหารองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกันทุกตัวแปรที่กำหนดได้มีกรอบแนวคิดจากทฤษฎีต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตัวแปร	ทฤษฎี ทวิปัจจัย	ทฤษฎีลำดับ ชั้นความ ต้องการ	ทฤษฎี อีอาร์จี	การ ค้นคว้าที่ ฮอว์ทอร์น	ทฤษฎี เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ
สถานภาพ	✓				
ลักษณะงาน*	✓				
คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา	✓				
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน*	✓	✓	✓	✓	
ความก้าวหน้าในงาน*	✓	✓	✓		
ความสำเร็จ	✓				
ความรับผิดชอบ	✓				
การได้รับการยอมรับ	✓				
ความมั่นคงในงาน*	✓	✓			
ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต	✓				
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน*	✓	✓			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน*	✓				
ค่าตอบแทน*	✓	✓	✓		
นโยบายการบริหารงาน*	✓				✓
ความผูกพันต่อองค์กร*				✓	

ภาพที่ 2.3 ตัวแปรและแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากกรอบแนวคิด ทฤษฎี ในภาพที่ 2.3 และการผสมผสานกับการทบทวนวรรณกรรม และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกตัวแปร 1) ลักษณะงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 3) ความก้าวหน้าในงาน 4) ความมั่นคงในงาน 5) ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) ค่าตอบแทน และ 8) นโยบายการบริหารงาน เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

หมายเหตุ * ปัจจัยที่ผู้วิจัยพิจารณาเลือกเป็นตัวแปรสำหรับการวิจัย



ภาพที่ 2.4 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่นำมาใช้ในศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติเฉพาะในฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มหลักที่มีจำนวนมากที่สุดและมีผลกระทบต่อประสิทธิผลของหน่วยงานมากที่สุด จำนวน 443 คน จากกองปฏิบัติการ

1.2 วิธีการสุ่มตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในสายงานปฏิบัติการ จำนวน 443 ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่(Yamane . 1976 : 581) ซึ่งกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 เพื่อจัดทำเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive sampling)

สูตรของทาโร ยามาเน่ คือ

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อน

การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{443}{1 + 443(.05)^2}$$

เพราะฉะนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่างตามสูตร = จำนวน 211 คน

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณตามสูตรของยามานะ ถือเป็นจำนวน
อย่างน้อยที่สุดที่จะใช้เพื่อแทนประชากรทั้งหมด แต่เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการได้รับความ
คิดเห็นจากเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ให้มากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อ
แจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 300 คน และหาจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยการคิดเป็นสัดส่วน
จากจำนวนประชากรในแต่ละกอง และการได้แบบสอบถามกลับคืนมา ตามที่แสดงไว้ใน ตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงประชากร กลุ่มตัวอย่างและการกระจายแบบสอบถาม

กองปฏิบัติการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง และการแจก	แบบสอบถามที่ ได้กลับคืนมา แบบสอบถาม
กอง 3 รักษาความปลอดภัย	48	33	31(93.9 %)
กอง 5 ปฏิบัติการในส่วนกลาง	107	72	50(69.4 %)
กอง 6 ปฏิบัติการทางเทคนิค	37	25	25(100 %)
กอง 7 ปฏิบัติการในส่วนภูมิภาค	112	75	66(88.0 %)
กอง 11 ปฏิบัติการในต่างประเทศ	33	22	19(86.36 %)
กอง 13 ข่าวกรองทางการสื่อสาร	68	46	34(73.91 %)
กอง 14 ต่อต้านการก่อการร้ายและ อาชญากรรมข้ามชาติ	25	17	15(88.23 %)
กอง 15 ต่อต้านข่าวกรองทางระบบ สารสนเทศ และเครือข่าย	14	10	7(70.0 %)
รวม	443	300	247

จากตารางแสดงให้เห็นขั้นตอนการแจกแบบสอบถาม และการได้รับคืนมา
หลังจากทวงถาม ประมาณ 2 ครั้ง(สัปดาห์ที่ 3 และสัปดาห์ที่ 4 หลังจากการส่งแบบสอบถามถึงกอง
ต่างๆ) ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 247

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยนี้คือการใช้แบบสอบถามที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน โดยสร้างคำถามให้ครอบคลุมปัจจัยที่กำหนด ได้แก่ 1) ลักษณะงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 3) ความก้าวหน้าในงาน 4) ความมั่นคงในงาน 5) ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) ค่าตอบแทน 8) นโยบายการบริหารงาน และ 9) ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ทั้งนี้ได้ศึกษาการออกแบบสอบถามจากเอกสารของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช และเอกสารอื่นๆ รวมทั้งวิทยานิพนธ์ที่มีลักษณะประเด็นใกล้เคียงกัน โดยแบ่งเป็น

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระยะเวลาการรับราชการ ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบเติมข้อความ และตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 46 ข้อ โดยกำหนดเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้

การให้ค่าน้ำหนักคะแนน กำหนดไว้ดังนี้

5 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันในระดับมาก

3 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันในระดับน้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันในระดับน้อยที่สุด

ในปัจจัยแต่ละด้านจะมีข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ทั้ง 9 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดที่ถามความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ได้ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารประกอบการสัมมนาเสริม วิทยานิพนธ์ 2 และประมวลชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 2 และ 3 ดำเนินการร่างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิด ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก และทฤษฎีของมาสโลว์ ทฤษฎี อี อาร์ จี ประกอบกับการศึกษาที่

ฮอว์ทอร์น โดยนำมาแทรกในประเด็นคำถามในแต่ละตัวแปร และปรับปรุงให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในสายงานปฏิบัติการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

2.2.2 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลาง ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ตรวจสอบความตรง(validity) จำนวน 3 คน

1) นายศรายุทธ เปรมประวัตติ ผู้อำนวยการกอง 2

การศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 นิติศาสตรบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต จาก
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2) นายสถาพร มายุรักษ์ ผู้อำนวยการกอง 3

การศึกษา รัฐศาสตรบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

3) นายวัชระ วุฒิสันต์ ผู้อำนวยการกอง 10

การศึกษา รัฐศาสตรบัณฑิต จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญทั้งสามคนไปทดสอบด้วยการให้กลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งนักการข่าว เจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว เจ้าหน้าที่งานการข่าว เจ้าหน้าที่การข่าว และเจ้าหน้าที่ตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานการข่าว ในกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างทดลองทำ จำนวน 30 ชุด

2.2.4 นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บมาแจกแจงและวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของ แอลฟา ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.81

2.2.5 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับแก้ไขและเพิ่มประเด็นที่จำเป็นต่อการให้ได้มาซึ่งคำตอบตามหลักวิชาการทางสถิติ และเพิ่มจำนวนข้อเพื่อให้ครอบคลุมตัวแปรทุกตัวแปร(จากเดิม 41 รวมเป็น 46 ข้อ) ที่จะนำมาวัดความสัมพันธ์เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้ได้

2.2.6 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ส่งแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านผู้อำนวยการกองปฏิบัติการทุกกองเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ในสายปฏิบัติการทุกสายงาน จำนวน 300 ชุด

3.2 กำหนดเก็บแบบสอบถามคืนภายใน 1-3 สัปดาห์ ในสัปดาห์ที่ 3 และ 4 ได้ทวงถามแบบสอบถามที่เหลือในสัปดาห์ต่อไป จนได้กลับคืนมาทั้งสิ้น 247 ชุด แยกเป็นระดับ 3-5 จำนวน 80 ชุด และระดับ 6-8 จำนวน 197 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ตรวจสอบข้อมูลที่รวบรวมได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้

4.2 สร้างรหัสแทนค่าตัวแปรที่ต้องการวัด ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการรับราชการ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน นโยบายการบริหารงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

4.3 ประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติต่างๆ โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ

4.4 วิเคราะห์ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.5 วิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบความสัมพันธ์

4.6 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA)

4.7 เกณฑ์การแปลผล กำหนดเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติร้อยละ ความถี่ สำหรับการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการรับราชการ ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในด้านต่างๆ ได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน นโยบายการบริหารงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม โดยใช้ 1) Chi-Square วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ ระยะเวลาการรับราชการ ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ที่มีต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในฝ่ายปฏิบัติการของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ 2) ใช้ t-test วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง เพศ (ชาย-หญิง) และระหว่าง ระดับตำแหน่ง (3-5 และ 6-8) ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) ใช้ F-test (One-Way ANOVA) ทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มอายุ / กลุ่มระยะเวลาการรับราชการ และกลุ่มตำแหน่ง ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทุก ๆ ด้าน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ความถี่ของข้อเสนอแนะในแต่ละปัจจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตามที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานข้าราชการแห่งชาติ โดยดำเนินการไปตามขั้นตอนของการวิจัย ในบทนี้จะได้นำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาดำเนินการวิธีทางข้อมูลเพื่อให้ได้ผลที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ คือ 1) ศึกษา ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานข้าราชการแห่งชาติ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน นโยบายการบริหาร และ 2) รวบรวมความเห็นและข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป ซึ่งข้อมูลทั้งหมดได้นำมาทำกรรมวิธีทางสถิติ และดำเนินการวิธีทางข้อมูล โดยจะแยกเป็นตอนๆ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ประชากรที่นำมาศึกษาได้แก่ เจ้าหน้าที่ในฝ่ายปฏิบัติการของสำนักงานข้าราชการแห่งชาติ จำแนกเป็น เพศ อายุ ระยะเวลาการรับราชการ ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ซึ่งเป็นข้อมูลลักษณะบุคคล ดังรายละเอียดที่ได้นำเสนอไว้ในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 247)

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	170	68.8
หญิง	77	31.2
อายุ		
ต่ำกว่า 35	51	20.6
35 - 44	86	34.8
45 - 54	90	36.4
55 ขึ้นไป	20	8.2
ระยะเวลาในการรับราชการในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ		
ต่ำกว่า 10	44	17.8
10- 19	103	41.7
20 - 29	78	31.6
30 ปีขึ้นไป	22	8.9
ตำแหน่ง		
นักการข่าว	154	62.3
เจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว	12	4.9
เจ้าพนักงานการข่าว	7	2.8
เจ้าหน้าที่การข่าว	29	11.7
อื่น ๆ	45	18.3
ระดับ		
ระดับ 3 -5	80	32.39
ระดับ 6 -8	167	67.61
รวม	247	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ฝ่ายปฏิบัติการ พบว่าในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 247 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 68.8 มีอายุระหว่าง 35- 54 ปี มีระยะเวลาการรับราชการอยู่ระหว่าง 10-19 ปี สำหรับตำแหน่งนั้นส่วนใหญ่

ดำรงตำแหน่ง นักการข่าว และมีระดับตำแหน่งส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 6 - 8 รายละเอียดได้ปรากฏในตารางที่ 4.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในตารางที่ 4.2 - 4.10 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ด้านลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ลำดับที่
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	ปานกลาง	มาก	เห็นด้วยมากที่สุด			
1. ทุกสายงานมีความสำคัญเท่าเทียมกัน	6.1 (15)	13.4 (33)	17.4 (43)	38.1 (94)	25.0 (62)	3.63	1.17	5
2. งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	-	4.1 (10)	11.3 (28)	56.7 (140)	27.9 (69)	4.09	0.74	1
3. มีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน	0.4 (1)	4.1 (10)	32.0 (79)	52.2 (129)	11.3 (28)	3.70	0.74	3
4. ชอบลักษณะงานในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ	0.8 (2)	3.2 (8)	24.3 (60)	51.1 (126)	20.6 (51)	3.87	0.80	2
5. ได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.4 (6)	4.9 (12)	28.7 (71)	51.8 (128)	12.2 (30)	3.66	0.84	4

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่มากที่สุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาได้แก่ ชอบลักษณะงานในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ($\bar{X} = 3.87$) และมีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$)

นอกจากนั้นจะเป็นเรื่องการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.66$) และทุกสายงานมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ลำดับที่
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด			
1. เจ้าหน้าที่ในสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความเอื้ออาทรต่อกัน	4.9 (12)	5.3 (13)	42.0 (104)	38.9 (96)	8.9 (22)	3.42	0.91	3
2. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในเรื่องการทำงานเป็นทีม	1.6 (3)	1.2 (3)	23.5 (58)	62.8 (155)	10.9 (27)	3.80	0.71	1
3. มีความคุ้นเคยกับบุคลากรทุกระดับ	2.0 (5)	15.0 (37)	30.4 (75)	49.4 (122)	3.2 (8)	3.37	0.85	4
4. มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	2.8 (7)	4.5 (11)	31.6 (78)	55.5 (137)	5.6 (14)	3.57	0.79	2
5. ความผูกพันกับเพื่อนทำให้ไม่อยากออก/โอนไปหน่วยงานอื่น	12.1 (30)	23.9 (59)	37.7 (93)	20.6 (51)	5.7 (14)	2.84	1.07	6
6. เพื่อนสนิทในที่ทำงานสามารถคุยกันได้ทุกเรื่อง	3.6 (9)	13.0 (32)	39.3 (97)	35.2 (87)	8.9 (22)	3.33	0.94	5

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในเรื่องการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$)

รองลงมา ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.57$) และเจ้าหน้าที่ในสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความเอื้ออาทรต่อกัน ($\bar{X} = 3.42$)

นอกจากนั้น เจ้าหน้าที่จะมีความคุ้นเคยกับบุคลากรทุกระดับ ($\bar{X} = 3.37$) มีเพื่อนสนิทในที่ทำงานสามารถคุยกันได้ทุกเรื่อง ($\bar{X} = 3.33$) และมีความผูกพันกับเพื่อนทำให้ไม่ยอมออก/โอนไปหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 2.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ลำดับที่
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด			
1. ทำงานให้สำนักข่าวกรองแห่งชาติอย่างทุ่มเทเต็มที่	-	-	11.3 (28)	59.1 (146)	29.6 (73)	4.18	0.61	1
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของตนเอง	2.4 (6)	6.5 (16)	34.8 (86)	39.7 (98)	16.6 (41)	3.62	0.92	3
3. ตระหนักดีว่าภายใต้กรอบอันจำกัดของ ก.พ. ทำให้การเลื่อนตำแหน่งล่าช้า	4.0 (10)	5.7 (14)	27.1 (67)	33.2 (82)	30.0 (74)	3.79	1.06	2
4. ได้รับการพัฒนาความรู้เฉพาะเกี่ยวกับด้านการข่าวเพื่อการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	6.1 (15)	13.8 (34)	29.6 (73)	43.7 (108)	6.8 (17)	3.32	1.00	4

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานให้สำนักข่าวกรองแห่งชาติอย่างทุ่มเทเต็มที่ ($\bar{X} = 4.18$) ตระหนักดีว่าภายใต้กรอบอันจำกัดของ ก.พ. ทำให้การเลื่อนตำแหน่งล่าช้า ($\bar{X} = 3.79$) และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของตนเอง ($\bar{X} = 3.62$) ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การได้รับการพัฒนาความรู้เฉพาะเกี่ยวกับด้านการข่าวเพื่อการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ลำดับที่
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด			
1. เชื่อมั่นว่าการทำงานในสำนักข่าวกรองแห่งชาติสามารถสร้างความมั่นคงให้ได้	1.2 (3)	2.4 (6)	27.1 (67)	54.3 (134)	15.0 (37)	3.79	0.77	3
2. มีความศรัทธาในวิชาชีพการข่าว	0.8 (2)	2.8 (7)	12.6 (31)	55.9 (138)	27.9 (69)	4.07	0.77	1
3. การเป็นข้าราชการทำให้ไม่กังวลต่ออนาคตของลูกหลานและครอบครัว	4.1 (10)	8.9 (22)	35.2 (87)	34.4 (85)	17.4 (43)	3.52	1.01	4
4. ระบบสวัสดิการภายใน รวมทั้งการมีระบบสหกรณ์ออมทรัพย์ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติสามารถให้ความช่วยเหลือในภาระรายจ่ายที่อาจจะเกิดขึ้นอย่างฉุกเฉินได้	2.1 (5)	3.6 (9)	20.3 (50)	53.4 (132)	20.6 (51)	3.87	0.85	2

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องมีความศรัทธาในวิชาชีพการข่าว ($\bar{X} = 4.07$) ระบบสวัสดิการภายใน รวมทั้งการมีระบบสหกรณ์ออมทรัพย์สามารถให้ความช่วยเหลือในภาระรายจ่ายที่อาจจะเกิดขึ้นอย่างฉุกเฉินได้ ($\bar{X} = 3.87$) และเชื่อมั่นว่าการทำงานในสำนักข่าวกรองแห่งชาติสามารถสร้างความมั่นคงให้ได้ ($\bar{X} = 3.79$) ลำดับสุดท้ายได้แก่การเป็นข้าราชการทำให้ไม่กังวลต่ออนาคตของลูกหลานและครอบครัว ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน

ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ลำดับที่
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด			
1. หน่วยงานมีเกียรติและคุณค่าต่อสังคม	0.8 (2)	2.8 (7)	12.6 (31)	44.1 (109)	39.7 (98)	4.19	0.82	2
2. มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของหน่วยงาน	0.4 (1)	2.8 (7)	15.8 (39)	42.9 (106)	38.1 (94)	4.15	0.82	3
3. อยากจะบอกชื่อหน่วยงานให้คนรับรู้หากไม่คิดถึงหลักการรักษาความปลอดภัย หรือหลักนิยมในการปกป้องตัวเองและหน่วยงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	3.2 (8)	11.8 (29)	16.6 (41)	42.9 (106)	25.5 (63)	3.76	1.06	4
4. มีความภาคภูมิใจในการทำงานในหน่วยงานระดับชาติ	-	3.6 (9)	10.5 (26)	48.2 (119)	37.7 (93)	4.20	0.77	1

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในหน่วยงานที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องมีความภาคภูมิใจในการทำงานในหน่วยงานระดับชาติ ($\bar{X} = 4.20$) เป็นหน่วยงานที่มีเกียรติและคุณค่าต่อสังคม ($\bar{X} = 4.19$) และมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.15$) ลำดับสุดท้ายมีความต้องการจะบอกชื่อหน่วยงานให้คนรับรู้ หากไม่คิดถึงหลักการรักษาความปลอดภัย หรือหลักนิยมในการปกป้องตัวเองและหน่วยงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
ที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ลำดับ ที่
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
1. สถานที่ทำงานมีทัศนียภาพที่ น่าอยู่พอสมควร	6.9 (17)	14.2 (35)	21.9 (54)	49.4 (122)	7.6 (19)	3.37	1.04	1
2. พื้นที่ในอาคารสะอาดดี	4.5 (11)	17.0 (42)	29.1 (72)	42.9 (106)	6.5 (16)	3.30	0.98	2
3. มีวัสดุอุปกรณ์ทันสมัย	13.8 (34)	22.7 (56)	43.3 (107)	19.0 (47)	1.2 (3)	2.71	0.97	4
4. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ สนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่	13.0 (32)	23.4 (58)	39.3 (97)	21.5 (53)	2.8 (7)	2.78	1.01	3

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผล
ต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่อง
หน่วยงานมีทัศนียภาพที่น่าอยู่พอสมควร ($\bar{X} = 3.37$) พื้นที่ในอาคารสะอาดดี ($\bar{X} = 3.30$) และมี
อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.78$) ลำดับสุดท้ายคือการมีวัสดุ
อุปกรณ์ทันสมัย ($\bar{X} = 2.71$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ด้านค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					X	S.D.	ลำดับที่
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด			
1. ได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มกับการทำงาน	7.3 (18)	14.6 (36)	36.0 (89)	37.2 (92)	4.9 (12)	3.18	0.99	3
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	14.6 (36)	28.7 (71)	32.8 (81)	22.3 (55)	1.6 (4)	2.68	1.03	4
3. ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะดึงดูดคนให้ทำงานในหน่วยงานได้	4.5 (11)	9.7 (24)	19.0 (47)	35.6 (88)	31.2 (77)	3.79	1.12	1
4. งานการข่าวเป็นงานที่หนักและไม่ค่อยมีห้วงเวลาที่แน่นอน ท่านจึงได้ค่าตอบแทนมากกว่าฝ่ายอื่น	3.6 (9)	19.4 (48)	41.3 (102)	21.9 (54)	13.8 (34)	3.23	1.03	2

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะดึงดูดคนให้ทำงานในหน่วยงานได้ ($\bar{X} = 3.79$) งานการข่าวเป็นงานที่หนักและไม่ค่อยมีห้วงเวลาที่แน่นอน จึงได้ค่าตอบแทนมากกว่าฝ่ายอื่น ($\bar{X} = 3.23$) และการได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.18$) ลำดับสุดท้ายได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.68$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
ที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ด้านนโยบายการบริหาร

นโยบายการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ลำดับ ที่
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
1. มีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน	5.6 (14)	8.5 (21)	37.7 (93)	40.9 (101)	7.3 (18)	3.36	0.94	3
2. มีการประชาสัมพันธ์ทิศทาง และนโยบายการทำงานให้ทราบ	6.9 (17)	12.1 (30)	45.7 (113)	32.1 (79)	3.2 (8)	3.12	0.91	6
3. มีการปรับเปลี่ยนนโยบายการ ทำงาน ให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม	4.5 (11)	8.9 (22)	42.5 (105)	40.9 (101)	3.2 (8)	3.30	0.85	4
4. มีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ	6.1 (15)	10.1 (25)	46.6 (115)	33.6 (83)	3.6 (9)	3.19	0.89	5
5. การได้รับการสนับสนุนจากผู้ บังคับบัญชาในเรื่องการทำงาน เป็นอย่างดี	3.2 (8)	6.9 (17)	36.5 (90)	44.9 (111)	8.5 (21)	3.49	0.87	1
6. ผู้บังคับบัญชา(ทุกระดับ) มีความ ยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	10.5 (26)	12.2 (30)	54.7 (135)	19.8 (49)	2.8 (7)	2.92	0.92	7
7. ผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะหา คำตอบแทนต่างๆ ให้แก่ ข้าราชการในหน่วยงานเสมอ	4.0 (10)	8.2 (20)	43.3 (107)	36.4 (90)	8.1 (20)	3.36	0.90	2

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.49$) ผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะหาคำตอบแทนต่างๆ ให้แก่ข้าราชการในหน่วยงานเสมอ ($\bar{X} = 3.36$) และการมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.36$) นอกจากนั้น เห็นว่าควรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.30$) ควรมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.19$) ควรมีการ

ประชาสัมพันธ์ทิศทางและนโยบายการงานให้ทราบ ($\bar{X} = 3.12$) และผู้บังคับบัญชา (ทุกระดับ) ควรมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.92$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติในภาพรวม

ความผูกพันในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ลำดับที่
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด			
1. มีความพอใจลักษณะงานในฝ่ายปฏิบัติการ	1.7 (4)	3.2 (8)	19.8 (49)	56.7 (140)	18.6 (46)	3.87 3.58	0.80 0.69	2 4
2. มีความสัมพันธ์กับคนในองค์กรทุกระดับเป็นอย่างดี	0.8 (2)	3.6 (9)	38.1 (94)	51.8 (128)	5.7 (14)	3.23	0.66	7
3. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	1.6 (4)	6.1 (15)	61.5 (152)	28.7 (71)	2.1 (5)	3.79	0.72	3
4. มีความมั่นคงในการทำงาน	1.2 (3)	2.1 (5)	25.5 (63)	59.1 (146)	12.1 (30)	4.05	0.73	1
5. ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงและเกียรติภูมิของหน่วยงาน	0.4 (1)	1.6 (4)	16.6 (41)	55.1 (136)	26.3 (65)	3.30	0.95	6
6. สภาพแวดล้อมในสำนักข่าวกรองแห่งชาติสวยงามเหมาะสมดี	5.7 (14)	12.6 (31)	33.6 (83)	42.9 (106)	5.2 (13)	3.07	0.94	8
7. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	6.9 (17)	17.4 (43)	40.1 (99)	32.8 (81)	2.8 (7)	3.35	0.95	5
8. มีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน	5.7 (14)	7.3 (18)	42.9 (106)	34.8 (86)	9.3 (23)			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องความภาคภูมิใจใน

ชื่อเสียงและเกียรติภูมิของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.05$) มีความพอใจลักษณะงานในฝ่ายปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.87$) และ มีความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.79$)

นอกจากนั้น จะเป็นเรื่องความสัมพันธ์กับคนในองค์กรทุกระดับเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.58$) การมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.35$) มีสภาพแวดล้อมในสำนักข่าวกรองแห่งชาติสวยงามเหมาะสม ($\bar{X} = 3.30$) มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.23$) และการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.07$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานได้แก่การหาความสัมพันธ์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเสนอไว้ในตารางที่ 4.11 – 4.15 การวิเคราะห์ความแตกต่าง (t-test) ซึ่งเสนอไว้ในตารางที่ 4.16 – 4.17 ส่วนการทดสอบความแปรปรวน (F-test) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' ซึ่งเสนอไว้ในตารางที่ 4.18 – 4.29

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

เพศ	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	
ชาย	-	3.5 (6)	42.4 (72)	50.6 (86)	3.5 (6)	100.0 (170)
หญิง	-	- (1)	25.0 (33)	75.0 (43)	-	100.0 (77)
รวม	-	2.8 (7)	42.5 (105)	52.2 (129)	2.5 (6)	100.0 (247)

$P > 0.05$ (Pearson Chi-Square = 0.27 , d.f. = 3 , $P = 0.27$, Sig. = 0.05 , Phi = 0.27)

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการของสำนักข่าวกรองแห่งชาติทั้งชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า $P = 0.27 > 0.05$

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

อายุ	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	ปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	
ต่ำกว่า 35	-	3.9 (2)	51.0 (26)	45.1 (23)	-	100.0 (51)
35 - 44	-	3.5 (3)	44.2 (38)	50.0 (43)	2.3 (2)	100.0 (86)
45 - 54	-	-	37.8 (34)	57.8 (52)	4.4 (4)	100.0 (90)
55 ปีขึ้นไป	-	10 (2)	35.0 (7)	55.0 (11)	-	100.0 (20)
รวม	-	2.8 (7)	42.5 (105)	52.2 (129)	2.5 (6)	100.0 (247)

$P > 0.05$ (Pearson Chi-Square = 0.18 , d.f. = 9 , $P = 0.18$, Sig. = 0.05 , Phi = 0.18)

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติไม่ขึ้นอยู่กับอายุ เนื่องจากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า $P = 0.18 > 0.05$

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการรับราชการกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ระยะเวลา	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	
ต่ำกว่า 10	-	4.6 (2)	54.5 (24)	40.9 (18)	-	100.0 (44)
10 – 19	-	2.9 (3)	41.7 (43)	51.5 (53)	3.9 (4)	100.0 (103)
20 – 29	-	1.3 (1)	39.7 (31)	57.7 (45)	1.3 (1)	100.0 (78)
30 ปีขึ้นไป		4.5 (1)	31.8 (7)	53.2 (13)	4.5 (1)	100.0 (22)
รวม		2.8 (7)	42.5 (105)	52.2 (129)	2.5 (6)	100.0 (247)

$P > 0.05$ (Pearson Chi-Square = 0.52 , d.f. = 9 , $P = 0.52$, Sig. = 0.05 , Phi = 0.52)

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติไม่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการรับราชการในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เนื่องจากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า $P = 0.52 > 0.05$

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
นักการข่าว	-	4.5 (7)	48.1 (74)	46.8 (72)	0.6 (1)	100.0 (154)
เจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว	-	-	25.0 (3)	75.0 (9)	-	100.0 (12)
เจ้าพนักงานข่าว	-	-	14.3 (1)	85.7 (6)	-	100.0 (7)
เจ้าหน้าที่การข่าว	-	-	41.4 (12)	51.7 (15)	6.9 (2)	100.0 (29)
อื่น ๆ	-	-	33.3 (15)	60.0 (27)	6.7 (3)	100.0 (45)
รวม		2.8 (7)	42.5 (105)	52.2 (129)	2.5 (6)	100.0 (247)

$P > 0.05$ (Pearson Chi-Square = 0.05 , d.f. = 12 , $P = 0.05$, Sig. = 0.05 , Phi = 0.05)

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติขึ้นอยู่กับตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 เนื่องจากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า $P = 0.05$ และเมื่อทดสอบระดับความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรพบว่า มีความสัมพันธ์กันบ้าง (Phi = 0.05)

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ระดับตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
ระดับ 3 - 5	-	2.6 (3)	41.0 (48)	53.0 (62)	3.40 (4)	100.0 (117)
ระดับ 6 - 8	-	3.1 (4)	43.84 (57)	51.53 (67)	1.53 (2)	100.0 (130)
รวม		2.8 (7)	42.5 (105)	52.2 (129)	2.5 (6)	100.0 (247)

$P > 0.05$ (Pearson Chi-Square = 0.96 , d.f. = 12, $P = 0.96$, Sig. = 0.05 , Phi = 0.96)

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติไม่ขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่ง เนื่องจากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า $P = 0.96 > 0.05$

ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของ
เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ(t-test)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	t	d.f.	P
1. ลักษณะงาน					
เพศชาย	3.85	0.63	1.99	133.03	0.05*
เพศหญิง	3.66	0.70			
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
เพศชาย	3.48	0.67	-0.75	245	0.45
เพศหญิง	3.55	0.66			
3. ความก้าวหน้าในงาน					
เพศชาย	3.84	0.67	-0.60	245	0.55
เพศหญิง	3.90	0.64			
4. ความมั่นคงในงาน					
เพศชาย	3.89	0.68	-1.15	166.84	0.25
เพศหญิง	3.99	0.60			
5. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน					
เพศชาย	4.14	0.76	-1.62	245	0.11
เพศหญิง	4.30	0.59			
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
เพศชาย	3.19	0.85	0.50	245	0.62
เพศหญิง	3.13	0.85			
7. ค่าตอบแทน					
เพศชาย	3.40	0.72	0.65	245	0.52
เพศหญิง	3.34	0.66			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	t	d.f.	P
8. นโยบายการบริหารงาน					
เพศชาย	3.24	0.81	-0.23	245	0.82
เพศหญิง	3.26	0.66			
9. ความผูกพันในภาพรวม					
เพศชาย	3.56	0.66	-1.17	245	0.24
เพศหญิง	3.66	0.60			

P * \leq 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ความผูกพันในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

แต่จากการวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติต่อลักษณะงานมีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยเพศชายมีความผูกพันต่อลักษณะงานของสำนักข่าวกรองแห่งชาติมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันอื่นๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และนโยบายการบริหารงาน ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มระดับตำแหน่งกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ(t-test)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	t	d.f.	P
1. ลักษณะงาน					
ระดับ 3 – 5	3.65	0.73	-2.19	132.40	0.03 *
ระดับ 6 – 8	3.86	0.60			
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
ระดับ 3 – 5	3.58	0.73	1.26	245	0.21
ระดับ 5 – 8	3.46	0.64			
3. ความก้าวหน้าในงาน					
ระดับ 3 – 5	3.96	0.65	1.72	245	0.09
ระดับ 6 – 8		0.67			
4. ความมั่นคงในงาน					
ระดับ 3 – 5	3.94	0.68	0.31	245	0.76
ระดับ 6 – 8		0.65			
5. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน					
ระดับ 3 – 5	4.26	0.63	1.11	245	0.27
ระดับ 6 – 8		0.74			
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
ระดับ 3 – 5	3.25	0.79	1.03	245	0.31
ระดับ 6 – 8		0.88			
7. ค่าตอบแทน					
ระดับ 3 – 5	3.31	0.72	-1.06	245	0.29
ระดับ 6 – 8		0.69			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	t	d.f.	P
8. นโยบายการบริหารงาน					
ระดับ 3 – 5	3.34	0.84	1.28	136.49	0.20
ระดับ 6 – 8	3.20	0.72			
9. ความผูกพันในภาพรวม					
ระดับ 3 – 5	3.65	0.68	1.00	245	0.32
ระดับ 6 – 8	3.56	0.63			

$P^* \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง พบว่า ความผูกพันในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

แต่จากการวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 กล่าวคือ ความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติต่อลักษณะงานมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มระดับตำแหน่ง โดยกลุ่มระดับตำแหน่ง 3 – 5 มีความผูกพันต่อลักษณะงานของสำนักข่าวกรองแห่งชาติน้อยกว่าระดับ 6 - 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันอื่นๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และนโยบายการบริหารงาน ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มระดับตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวระหว่างกลุ่มอายุกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของ เจ้าหน้าที่สำนักงานข่าวกรองแห่งชาติ(F-test)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของ เจ้าหน้าที่สำนักงานข่าวกรองแห่งชาติ	แหล่งความ ผันแปร	Sum of Square	d.f.	Mean Square	F	P
1. ลักษณะงาน	Between Groups	11.41	3	3.81	9.87	0.00*
	Within Groups	93.65	243	0.39		
	รวม	105.06	246			
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	Between Groups	0.11	3	3.67	0.08	0.97
	Within Groups	109.64	243	0.45		
	รวม	109.75	246			
3. ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	0.29	3	9.80	0.22	0.88
	Within Groups	107.75	243	0.44		
	รวม	108.04	246			
4. ความมั่นคงในงาน	Between Groups	2.91	3	0.97	2.27	0.08
	Within Groups	103.48	243	0.43		
	รวม	106.39	246			
5. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	Between Groups	1.38	3	0.46	0.91	0.44
	Within Groups	122.67	243	0.51		
	รวม	124.06	246			
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	3.32	3	1.11	1.55	0.20
	Within Groups	173.54	243	0.71		
	รวม	176.86	246			
7. ค่าตอบแทน	Between Groups	6.58	3	2.19	4.69	0.00*
	Within Groups	113.65	243	0.47		
	รวม	120.23	246			
8. นโยบายการบริหารงาน	Between Groups	5.95	3	1.98	3.51	0.02*
	Within Groups	137.47	243	0.57		
	รวม	143.42	246			
9. ความผูกพันในภาพรวม	Between Groups	2.58	3	0.86	2.11	0.10
	Within Groups	99.12	243	0.41		
	รวม	101.70	246			

P* \leq 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

แต่จากการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน และนโยบายการบริหารงาน มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มอายุที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างในความผูกพันด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 35	35 - 44	45 - 54	55 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 35	3.41	-	0.46* (Sig. = 0.00)	0.55* (Sig. = 0.00)	0.19
35 - 44	3.87	0.46* (Sig. = 0.00)	-	9.46	0.27
45 - 54	3.97	0.55* (Sig. = 0.00)	9.46	-	0.37
55 ขึ้นไป	3.60	0.19	0.27	0.37	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เป็นการทดสอบความแตกต่างที่มีต่อความผูกพันด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามอายุด้วยวิธี Scheffe' เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความผูกพันด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีอายุ 35 - 44 ปี มีความผูกพันด้านลักษณะงานแตกต่างจากกลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปี (Sig. = 0.00)

กลุ่มที่มีอายุ 45 - 54 ปี มีความผูกพันด้านลักษณะงานแตกต่างจากกลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปี (Sig. = 0.00)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างในความผูกพันด้านคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 35	35 - 44	45 - 54	55 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 35	3.08	-	0.32	0.44* (Sig. = 0.00)	0.37
35 - 44	3.40	.32	-	0.13	5.47
45 - 54	3.52	0.44* (Sig. = 0.00)	0.13	-	7.22
55 ขึ้นไป	3.45	0.37	5.47	7.22	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างที่มีต่อความผูกพันด้านคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามอายุด้วยวิธี Scheffe' เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความผูกพันด้านคำตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มที่มีอายุ 45 - 54 ปี มีความผูกพันด้านคำตอบแทนแตกต่างจากกลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปี (Sig. = 0.00)

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างในความผูกพันด้านนโยบายการบริหารงาน
ของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 35	35 - 44	45 - 54	55 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 35	3.14	-	3.72	0.30* (Sig. = 0.02)	0.19
35 - 44	3.17	3.72	-	0.26* (Sig. = 0.02)	0.22
45 - 54	3.43	0.30* (Sig. = 0.02)	0.26* (Sig. = 0.02)	-	0.48* (Sig. = 0.01)
55 ขึ้นไป	2.95	0.19	0.22	0.48* (Sig. = 0.01)	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างที่มีต่อความผูกพันด้านนโยบายการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามอายุด้วยวิธี Scheffe' เป็นรายคู่พบว่า กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความผูกพันด้านนโยบายการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่มีอายุ 45 - 54 ปี มีความผูกพันด้านนโยบายการบริหารงานแตกต่างจากกลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปี (Sig. = 0.02)

กลุ่มอายุ 45 - 54 ปี มีความผูกพันด้านนโยบายการบริหารงานแตกต่างจากกลุ่มอายุ 35 - 44 ปี (Sig. = 0.02)

กลุ่มอายุ 45 - 54 ปี มีความผูกพันด้านนโยบายการบริหารงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป (Sig. = 0.01)

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการรับ
ราชการกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักงานข้าราชการแห่งชาติ(F-test)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของ เจ้าหน้าที่สำนักงานข้าราชการแห่งชาติ	แหล่งความผันแปร	Sum of Square	d.f.	Mean Square	F	P
1. ลักษณะงาน	Between Groups	3.10	3	1.03	2.46	0.06
	Within Groups	101.96	243	0.42		
	รวม	105.06	246			
2. ความสัมพันธ์กับร่วมงาน	Between Groups	0.47	3	0.16	0.35	0.79
	Within Groups	109.28	243	0.45		
	รวม	109.75	246			
3. ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	1.35	3	0.45	1.03	0.38
	Within Groups	106.69	243	0.44		
	รวม	108.04	246			
4. ความมั่นคงในงาน	Between Groups	2.02	3	0.67	1.57	0.20
	Within Groups	104.36	243	0.43		
	รวม	106.38	246			
5. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	Between Groups	0.42	3	0.14	0.28	0.84
	Within Groups	123.64	243	0.51		
	รวม	124.06	246			
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	2.10	3	0.70	0.97	0.41
	Within Groups	174.76	243	0.72		
	รวม	176.86	246			
7. ค่าตอบแทน	Between Groups	7.47	3	2.49	5.37	0.00*
	Within Groups	112.75	243	0.46		
	รวม	120.22	246			
8. นโยบายการบริหารงาน	Between Groups	2.17	3	0.72	1.25	0.29
	Within Groups	141.25	243	0.58		
	รวม	143.42	246			
9. ความผูกพันในภาพรวม	Between Groups	1.43	3	0.48	1.16	0.33
	Within Groups	100.26	243	0.41		
	รวม	101.69	246			

P* ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการ พบว่า กลุ่มระยะเวลาการรับราชการต่างๆ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับ 0.05

แต่จากการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มระยะเวลาการรับราชการที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างในความผูกพันด้านค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการรับราชการในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการรับราชการ	\bar{X}	ต่ำกว่า 10	10 - 19	20 - 29	30 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10	3.02	-	0.39* (Sig. = 0.02)	0.50* (Sig. = 0.00)	0.43
10 - 19	3.41	0.39* (Sig. = 0.02)	-	0.12	4.68
20 - 29	3.53	0.50* (Sig. = 0.00)	0.12	-	7.11
30 ขึ้นไป	3.45	0.43	4.68	7.11	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างที่มีต่อความผูกพันด้านค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการด้วยวิธี Scheffe' เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระยะเวลาในการรับราชการในสำนักข่าวกรองแห่งชาติที่ต่างกันมีความผูกพันด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

กลุ่มที่รับราชการ 10 - 19 ปี มีความผูกพันด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากกลุ่มที่รับราชการต่ำกว่า 10 ปี (Sig. = 0.02)

กลุ่มที่รับราชการ 20 - 29 ปี มีความผูกพันด้านค่าตอบแทนต่อองค์กรแตกต่างจากกลุ่มที่รับราชการต่ำกว่า 10 ปี (Sig. = 0.00)

ตารางที่ 4.24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวระหว่างกลุ่มตำแหน่งกับปัจจัยที่มีผล
ต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ(F-test)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของ เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	แหล่งความผันแปร	Sum of Square	d.f.	Mean Square	F	P
1. ลักษณะงาน	Between Groups	0.49	4	0.12	2.28	0.89
	Within Groups	104.56	242	0.43		
	รวม	105.05	246			
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	Between Groups	5.05	4	1.26	2.92	0.02*
	Within Groups	104.70	242	0.43		
	รวม	109.75	246			
3. ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	2.33	4	0.58	1.33	0.26
	Within Groups	105.71	242	0.44		
	รวม	108.04	246			
4. ความมั่นคงในงาน	Between Groups	4.92	4	1.23	2.93	0.02*
	Within Groups	101.46	242	0.42		
	รวม	106.38	246			
5. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	Between Groups	4.35	4	1.09	2.20	0.07
	Within Groups	119.71	242	0.50		
	รวม	124.06	246			
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	10.76	4	2.69	3.92	0.00*
	Within Groups	166.09	242	0.69		
	รวม	176.85	246			
7. ค่าตอบแทน	Between Groups	2.68	4	0.67	1.38	0.24
	Within Groups	117.55	242	0.49		
	รวม	120.23	246			
8. นโยบายการบริหารงาน	Between Groups	12.23	4	3.06	5.64	0.00*
	Within Groups	131.20	242	0.54		
	รวม	143.43	246			
9. ความผูกพันในภาพรวม	Between Groups	5.21	4	1.30	3.26	0.01*
	Within Groups	96.50	242	0.40		
	รวม	101.71	246			

P * \leq 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตำแหน่งต่างๆ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับ 0.05

แต่จากการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายการบริหารงานมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มตำแหน่งที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างในความผูกพันด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง เป็นรายคู่

กลุ่มตำแหน่ง	\bar{X}	นักการข่าว	เจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว	เจ้าพนักงานการข่าว	เจ้าหน้าที่การข่าว	อื่นๆ
นักการข่าว	3.40	-	0.44* (Sig. = 0.03)	0.32	0.33* (Sig. = 0.01)	0.18
เจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว	3.83	0.44* (Sig. = 0.03)	-	0.12	0.11	0.26
เจ้าพนักงานการข่าว	3.71	0.32	0.12	-	9.85	0.14
เจ้าหน้าที่การข่าว	3.72	0.33* (Sig. = 0.01)	0.11	9.85	-	0.15
อื่นๆ	3.58	0.18	0.26	0.14	0.15	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างที่มีต่อความผูกพันด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งด้วยวิธี Scheffe' เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

กลุ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานข่าวมีความผูกพันด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างจากกลุ่มตำแหน่งนักการข่าว (Sig. = 0.03)

กลุ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่การข่าวมีความผูกพันด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานต่างจากกลุ่มนักการข่าว (Sig. = 0.01)

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างใน ความผูกพันด้านความมั่นคง ของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง เป็นรายคู่

กลุ่มตำแหน่ง	\bar{X}	นักการข่าว	เจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว	เจ้าพนักงานการข่าว	เจ้าหน้าที่การข่าว	อื่นๆ
นักการข่าว	3.82	-	0.34	0.32	0.38* (Sig.= 0.00)	0.13
เจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว	4.17	0.34	-	2.38	4.02	0.21
เจ้าพนักงานการข่าว	4.14	0.32	2.38	-	6.40	0.19
เจ้าหน้าที่การข่าว	4.21	0.38* (Sig.= 0.00)	4.02	6.40	-	0.25
อื่นๆ	3.96	0.13	0.21	0.19	0.25	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างที่มีต่อความผูกพันด้านความมั่นคงของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งด้วยวิธี Scheffe' เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่การข่าวมีความผูกพันด้านความมั่นคงแตกต่างจากกลุ่มตำแหน่งนักการข่าว (Sig. = 0.00)

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างในความผูกพันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง เป็นรายคู่

กลุ่มตำแหน่ง	\bar{X}	นักการข่าว	เจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว	เจ้าพนักงานการข่าว	เจ้าหน้าที่การข่าว	อื่นๆ
นักการข่าว	3.01	-	0.24	0.27	0.47	0.45* (Sig.= .03)
เจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว	3.25	0.24	-	3.57	0.23	0.22
เจ้าพนักงานการข่าว	3.29	0.27	3.57	-	0.20	0.18
เจ้าหน้าที่การข่าว	3.48	0.47	0.23	0.20	-	1.61
อื่นๆ	3.47	0.45* (Sig.= 0.03)	0.22	0.18	1.61	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างที่มีต่อความผูกพันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งด้วยวิธี Scheffe' เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มตำแหน่งอื่นๆ มีความผูกพันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มตำแหน่งนักการข่าว (Sig. = 0.03)

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างในความผูกพันด้านนโยบายการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง เป็นรายคู่

กลุ่มตำแหน่ง	\bar{X}	นักรข่าว	เจ้าหน้าที่ บริหารงานข่าว	เจ้าพนักงาน การข่าว	เจ้าหน้าที่ การข่าว	อื่นๆ
นักรข่าว	3.07		0.35	0.50	0.45	0.48* (Sig.= 0.01)
เจ้าหน้าที่ บริหารงานข่าว	3.42	0.35		0.15	0.10	0.14
เจ้าพนักงาน การข่าว	3.57	0.50	0.15		5.42	1.59
เจ้าหน้าที่การข่าว	3.52	0.45	0.10	5.42		3.83
อื่นๆ	3.56	0.48* (Sig.= 0.01)	0.14	1.59	3.83	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างที่มีต่อความผูกพันด้านนโยบายการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งด้วยวิธี Scheffe' เป็นรายคู่พบว่า กลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านนโยบายการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มตำแหน่งอื่นๆ มีความผูกพันด้านนโยบายการบริหารงานแตกต่างจากกลุ่มตำแหน่งนักรข่าว (Sig. = 0.01)

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวระหว่างกลุ่มระดับตำแหน่งกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ (F-test)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของ เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	แหล่งความผันแปร	Sum of Square	d.f.	Mean Square	F	P
1. ลักษณะงาน	Between Groups	2.31	2	1.15	2.74	0.06
	Within Groups	102.75	244	0.42		
	รวม	105.06	246			
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	Between Groups	0.74	2	0.37	0.83	0.44
	Within Groups	109.01	244	0.45		
	รวม	109.75	246			
3. ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	1.85	2	0.92	2.12	0.12
	Within Groups	106.19	244	0.44		
	รวม	108.04	246			
4. ความมั่นคงในงาน	Between Groups	9.29	2	4.65	0.11	0.90
	Within Groups	106.29	244	0.44		
	รวม	106.38	246			
5. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	Between Groups	0.74	2	0.37	0.73	0.48
	Within Groups	123.32	244	0.51		
	รวม	124.06	246			
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	0.76	2	0.38	0.53	0.59
	Within Groups	176.10	244	0.72		
	รวม	176.86	246			
7. ค่าตอบแทน	Between Groups	0.62	2	0.31	0.64	0.53
	Within Groups	119.60	244	0.49		
	รวม	120.23	246			
8. นโยบายการบริหารงาน	Between Groups	1.50	2	0.75	1.29	2.28
	Within Groups	141.93	244	0.58		
	รวม	143.43	246			
9. ความผูกพันในภาพรวม	Between Groups	0.42	2	0.21	0.50	0.61
	Within Groups	101.28	244	0.42		
	รวม	101.70	246			

P* ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งต่างๆ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ในตอนี่ 4 ผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นเพิ่มเติมที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็นมาในแบบสอบถามเพื่อแสดงความรู้สึที่อัดอั้นและคับข้องต่อปัจจัยต่างๆ โดยที่บางครั้งมิได้คำนึงถึงความเป็นไปได้ หรือข้อเท็จจริง กฎ ระเบียบต่างๆ ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการสนองตอบอย่างที่ต้องการ แต่ผู้เขียนก็ได้นำมาประมวลไว้เพื่อสะท้อนความรู้สึกต่างๆ โดยเน้นที่จะเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ดังนี้

4.1 ด้านลักษณะงาน

4.1.1 งานหนัก เครียด ขาดการพักผ่อน ขาดคนทดแทน 13 ราย

4.1.2 ควรมีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนเจ้าหน้าที่เพื่อให้ตรงกับความรู้

ความสามารถ 11 ราย

4.1.3 ควรมีกฎหมายที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน(ลับ)เพราะปัจจุบันเวลาทำงานต้องหาทางเลี่ยงกฎหมายเอง 6 ราย

4.1.4 ด้วยลักษณะงานไม่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตนเอง 4 ราย

4.1.5 ควรทบทวนงานบางประเภทใหม่ว่าไม่ให้ภารกิจขององค์กร ทับซ้อนกับหน่วยงานอื่นๆ รวมทั้งหน่วยงานภายในมีบางกองที่ทำงานซ้ำซ้อนกัน 3 ราย

4.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

4.2.1 เจ้าหน้าที่บางส่วนขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แบ่งเป็นกลุ่มเป็นพวก 13 ราย

4.2.2 ควรสร้างการทำงานเป็นทีมในองค์กร ยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน 8 ราย

4.2.3 เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่กระจายอยู่ภายนอกองค์กร จึงขาดความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรจัดกิจกรรมและสัมมนาให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสพบปะกัน 1 ราย

4.3 ด้านความก้าวหน้าในงาน

4.3.1 ขาดการวิเคราะห์ตำแหน่ง ทำให้ความก้าวหน้าในงานช้ากว่าหน่วยงานระดับเดียวกัน การเลื่อนตำแหน่งล่าช้า 17 ราย

4.3.2 แม้จะเข้าใจระบบของ ก.พ.แต่ควรไปศึกษาหน่วยงานอื่นเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรเพื่อความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ด้วย 9 ราย

4.3.3 ควรปรับปรุงความก้าวหน้าข้าราชการในทุกระดับ รวมถึงข้าราชการที่เงินเดือนเต็ม ชั้น ความก้าวหน้าควรขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ โดยผู้ที่เลื่อนระดับ 6-8 ควรใช้การทดสอบความรู้ความสามารถ 8 ราย

4.3.4 ผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องใช้ระบบคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความสำคัญคุณธรรมกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับในการคัดเลือก แต่งตั้ง และเลื่อนขึ้นเงินเดือนต้องมีความโปร่งใส เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุ่มเท ให้งาน และจะได้ก้าวหน้าตามผลงาน 7 ราย

4.3.5 เจ้าหน้าที่ส่วนกลางจะมีโอกาสมากกว่าเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค 5 ราย

4.3.6 ควรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ในการทำงาน รวมทั้งเทคนิคใหม่ๆ ให้มากขึ้น 4 ราย

4.4 ด้านความมั่นคงในงาน

4.4.1 ความมั่นคงในงานดี แต่ไม่ค่อยมีความมั่นคงอบอุ่นในครอบครัวเนื่องจากลักษณะงานมีเวลาไม่แน่นอน 6 ราย

4.4.2 ความมั่นคงขึ้นอยู่กับภาระกระทำของตนเอง 3 ราย

4.5 ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน

ควรสร้างบทบาทหรือการยอมรับต่อหน่วยงานจากสังคมให้มากกว่านี้เนื่องจากที่ผ่านมาผลงานไม่สามารถเปิดเผยให้ประจักษ์ต่อสาธารณชนเท่าใดนัก 9 ราย

4.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.6.1 สถานที่ไม่สะอาด คับแคบ ตู้เอกสารมีมาก อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอที่จอดรถคับแคบไม่เพียงพอ 24 ราย

4.6.2 ขาดอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัย อุปกรณ์การทำงานไม่ทั่วถึงขาดเครื่องมือเทคนิคที่ทันสมัย 17 ราย

4.6.2 ควรออกแบบอาคารให้น่าอยู่ พื้นที่ใช้สอยควรมีลานกีฬาเพื่อสันทนาการ และคลายเครียดจากงาน 7 ราย

4.6.3 ควรย้ายสถานที่ทำงานออกไปอยู่ชานเมืองเช่นเดียวกับกระทรวงอื่น 3 ราย

4.7 ด้านค่าตอบแทน

4.7.1 เจ้าหน้าที่ที่มีความเสี่ยงสูง ทำงานหนัก ทำงานไม่เป็นเวลาแน่นอน ค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับการครองชีพ ตำแหน่งงานที่มีความเสี่ยงควรมีค่าตอบแทนสูงกว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานลักษณะประจำ และมีค่าตอบแทนเทียบเท่ากับหน่วยงานที่มีลักษณะงานแบบเดียวกัน เช่น ปปช. ดีเอสไอ 31 ราย

4.7.2 ควรมีการแบ่งระดับค่าตอบแทนตามความสำคัญและการใช้ความสามารถ เฉพาะทาง เพื่อเป็นแรงจูงใจที่เป็นธรรมและมีความคุ้มค่าความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน 8 ราย

4.7.3 เงินไม่ไขปัญหา 3 ราย

4.8 ด้านสวัสดิการ

ควรจัดให้มีสวัสดิการเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น หรือศึกษากรณีหน่วยงานข่าวกรองต่างประเทศว่าสร้างหลักประกันให้กับเจ้าหน้าที่อย่างไร 2 ราย

4.9 ด้านนโยบายการบริหารงาน

4.9.1 ผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องกล้าตัดสินใจบนความถูกต้องยุติธรรม ยึดระบบคุณธรรม ทำตัวเป็นแบบอย่าง 29 ราย

4.9.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานด้านการข่าวมาก แต่ให้ความสนใจกับแนวทางการพัฒนาองค์กร สวัสดิการ ความก้าวหน้าของข้าราชการน้อย 6 ราย

4.9.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาขององค์กร เช่น ร่วมรับฟังปัญหา พัฒนาช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรให้ดีขึ้น 5 ราย

4.9.4 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้จบปริญญาตรีมากกว่า 4 ราย

4.9.5 เจ้าหน้าที่บางคนไม่ค่อยทราบนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานของหน่วยงาน 2 ราย

4.9.6 มีนโยบายทั้งจากภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานเป็นจำนวนมาก และมีการเปลี่ยนแปลงจนบางครั้งปฏิบัติตามไม่ทัน 1 ราย

4.10 ด้านความผูกพัน

4.10.1 ควรมีการประชุม อบรม สัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทุกระดับ ทุกกอง หรือจัดกิจกรรมภายในองค์กรร่วมกันให้มากขึ้นเพื่อสร้างความผูกพัน สามัคคี พัฒนาช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร 15 ราย

4.10.2 เจ้าหน้าที่ขาดความใกล้ชิดกัน มีความหวาดระแวง ความเป็นพี่ น้องน้อยลง 5 ราย

4.11 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- 4.11.1 ควรมีการสำรวจความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาในปัจจุบันผู้บริหารเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาให้ตรงจุด 10 ราย
- 4.11.2 เพิ่มความเท่าเทียมกันในเรื่องการศึกษาต่อและการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 9 ราย
- 4.11.3 ผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องให้นโยบายที่แน่นอนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานนำไปจัดทำแผนการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบาย 7 ราย
- 4.11.4 ต้องปรับปรุงการบริหารจัดการของผู้บริหารสำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ เกิดความทั่วถึงและเท่าเทียม 5 ราย
- 4.11.5 พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พัฒนา ให้การสื่อสารและทำความเข้าใจกันระหว่างคนในองค์กรให้มากกว่านี้เพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5 ราย
- 4.11.6 ต้องเร่งให้กฎระเบียบ พรบ.ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและคุ้มครอง เจ้าหน้าที่ มีผลรองรับการทำงานโดยเร็ว 4 ราย
- 4.11.7 งานมีความมั่นคง แต่ครอบครัวไม่มั่นคง ขวัญและกำลังใจในการทำงาน น้อยเนื่องจากลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติมีเวลาไม่แน่นอน ไม่มีวันหยุดทำงานที่แน่นอนแม้วันหยุด ยาว ทำให้ครอบครัวมีปัญหาเนื่องจากไม่มีเวลาให้ 3 ราย
- 4.11.8 ควรปรับปรุงทั้งโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกันเนื่องจาก ปัจจุบันบางกองมีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนเกิดความเครียด จึงขอ โอนย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น 2 ราย
- 4.11.9 ต้องการให้มีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เจ้าหน้าที่ได้รับการ ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน 2 ราย

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลและผลที่ได้จากการศึกษาในบทที่ 4 มาอธิบายความหมาย และเสนอสิ่งที่พบจากการวิจัย โดยเสนอผลการวิจัยแก่คณาจารย์ที่ปรึกษาและมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาราช ต่อจากนั้นจะได้นำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบและนำไปแก้ไข ปรับปรุงพัฒนา ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้มากยิ่งขึ้น เพื่อ การธำรงรักษาเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติในฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายอื่นๆ โดยมีความมุ่ง หมายที่จะให้เพื่อนข้าราชการทำงานอย่างมีความสุข รักษาความเป็นมืออาชีพด้านการข่าวเพื่อให้ เกิดสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

1. สรุปการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักข่าวกรอง แห่งชาติ ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ ของ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ และเพื่อนำข้อมูล ที่ค้นพบเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรอง แห่งชาติ กลุ่มประชากรเป็นข้าราชการในสายงานปฏิบัติการ รวม 443 คน โดยสามารถเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 247 คน

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม ที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ลักษณะ ส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพัน และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ ผลการศึกษาวิจัยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1.1 จากข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร (ตารางที่ 4.1) พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็น เพศชาย ร้อยละ 68.8 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุมีอายุระหว่าง 35 – 54 ปี คิดเป็น ร้อยละ 71.2 มี ระยะเวลาการรับราชการส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 10 – 19 ปี คิดเป็น ร้อยละ 47.7 ส่วนตำแหน่ง นักการข่าวเป็นกลุ่มตำแหน่งที่มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 62.3 สำหรับระดับตำแหน่งเป็น ระดับ 6 มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 38.5

1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ในแต่ละปัจจัย(ตารางที่ 4.2 – 4.9) พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต้องอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับมาก

ทั้งนี้ได้ สรุปความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม (ตารางที่ 4.10) พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับความภาคภูมิใจในชื่อเสียงและเกียรติภูมิของหน่วยงานเป็นลำดับแรก ลำดับต่อมา คือความพอใจในลักษณะงานปฏิบัติการ และลำดับที่สาม คือ ความมั่นคงในการทำงาน ส่วนการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และความก้าวหน้าในการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลางแต่อยู่ในลำดับที่ 7 และ 8(ลำดับสุดท้าย)

1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ ระยะเวลาการรับราชการ ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ที่มีต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร ด้วย Chi-square (ตารางที่ 4.11 - 4.15) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรไม่ขึ้นกับ เพศ อายุ ระยะเวลาการรับราชการ และระดับ ยกเว้นตำแหน่ง ที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่บ้าง

1.4 การวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างเพศ(ชาย และหญิง) กับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ ต่อองค์กร(ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และนโยบายการบริหาร) โดยใช้ t-test (ตารางที่ 4.16) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในภาพรวม แต่ในรายปัจจัยพบว่ามีความแตกต่างในเรื่องลักษณะงาน โดยเพศชายจะมีความผูกพันด้านลักษณะงานมากกว่าเพศหญิง

1.5 การวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่าง ระดับตำแหน่ง (2 กลุ่ม) กับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร(ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และนโยบายการบริหาร) โดยใช้ t-test (ตารางที่ 4.17) พบว่า กลุ่มระดับ 6 – 8 มีความผูกพันด้านลักษณะงาน มากกว่ากลุ่ม ระดับ 3 – 5

1.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ระหว่างอายุ กับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร โดยใช้ F-test (ตารางที่ 4.18) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านนโยบายการบริหารงาน มีความแตกต่างกันจึงใช้วิธี Scheffe' ทดสอบความแตกต่าง(ตารางที่ 4.19 – 4.21) พบว่า

1.6.1 ด้านลักษณะงาน มีความแตกต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มอายุที่ต่ำกว่า 35 ปี กับกลุ่มอายุระหว่าง 35 – 44 และ
- 2) กลุ่มอายุที่ต่ำกว่า 35 ปี กับกลุ่มอายุระหว่าง 45 – 54 ปี

1.6.2 ด้านค่าตอบแทน มีความแตกต่างกัน ระหว่าง

กลุ่มอายุที่ต่ำกว่า 35 ปี กับ กลุ่มอายุระหว่าง 45 – 54 ปี

1.6.3 ด้านนโยบายการบริหารงาน มีความแตกต่างกัน 3 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มอายุที่ต่ำกว่า 35 ปี กับ กลุ่มอายุระหว่าง 45 – 54 ปี

2) กลุ่มอายุระหว่าง 35 – 44 ปี กับ กลุ่มอายุระหว่าง 45 – 54 ปี และ

3) กลุ่มอายุระหว่าง 45 – 54 ปี กับกลุ่มอายุ 55 ปี ขึ้นไป

1.7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ระหว่างระยะเวลาในการรับราชการกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่องค์กร โดยใช้ F-test (ตารางที่ 4.22) พบว่าความผูกพัน ด้านค่าตอบแทนมีความแตกต่างกันจึงใช้วิธี Scheffe' ทดสอบความแตกต่าง (ตารางที่ 4.23) พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่

1.7.1 กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี กับกลุ่มที่มีอายุราชการ 10 – 19 ปี และ

1.7.2 กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี กับกลุ่มที่มีอายุราชการ 20 – 29 ปี

1.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ระหว่างตำแหน่ง กับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่องค์กร โดยใช้ F-test (ตารางที่ 4.24) พบว่าความผูกพันด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน นโยบายการทำงาน มีความแตกต่างกันจึงใช้วิธี Scheffe' (ตารางที่ 4.25 – 4.28) ทดสอบความแตกต่าง พบว่า

1.8.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความแตกต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มนักการข่าว กับ กลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว

2) กลุ่มนักการข่าว กับ กลุ่มเจ้าหน้าที่การข่าว

1.8.2 ด้านความมั่นคงของเจ้าหน้าที่ที่มีความแตกต่าง ระหว่าง

กลุ่มนักการข่าว กับ เจ้าหน้าที่การข่าว

1.8.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่าง ระหว่าง

กลุ่มนักการข่าว กับ เจ้าหน้าที่อื่นๆ (เจ้าหน้าที่ธุรการ นายช่างไฟฟ้าสื่อสาร และวิศวกรฯ เป็นต้น)

1.8.4 ด้านนโยบายการบริหารงาน มีความแตกต่าง ระหว่าง

กลุ่มนักการข่าว กับ เจ้าหน้าที่อื่นๆ (เจ้าหน้าที่ธุรการ นายช่างไฟฟ้าสื่อสาร และวิศวกรฯ เป็นต้น)

1.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ระหว่าง ระดับตำแหน่ง กับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร โดยใช้ F-test (ตารางที่ 4.29) พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งต่าง ๆ

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการรับราชการ ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ซึ่งเป็นการอภิปรายผลตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 เพศ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประชากรในฝ่ายปฏิบัติการเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง(ตารางที่4.1) ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานที่เหมาะสมกับเพศชายมากกว่าเพราะความไม่แน่นอนของเวลา ลักษณะงาน ลักษณะทางกายภาพ ความคล่องตัว ความเสี่ยงอันตราย และข้อจำกัดอื่นๆ สำหรับสัดส่วนที่มีชายมากกว่าหญิงนี้ปรากฏมาตั้งแต่ตั้งหน่วยงานขึ้นมา ซึ่งในระยะแรกจะมีเพศชายเกือบทั้งหมด และค่อยๆ ลดจำนวนลงโดยมีเพศหญิงเพิ่มขึ้น และในโครงสร้างองค์กรปัจจุบันก็พบว่าประชากรเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง(ชาย > หญิง ร้อยละ 60.86 : ร้อยละ 39.14 ในปี 2548) แต่ไม่ว่าหญิงหรือชายก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกันในภาพรวม (ตารางที่ 4.11) แต่เมื่อได้วิเคราะห์ไปในแต่ละปัจจัยพบว่าเพศชายจะมีความผูกพันกว่ามากกว่าเพศหญิงในด้านลักษณะงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าไว้ในบทที่ 1 (ข้อ 4.1) ที่ว่าเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2.1.2 อายุ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องอายุพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีอายุมาก และมีจำนวนมากที่สุด โดยจำแนกเป็น 2 ช่วงอายุ ได้แก่ กลุ่ม 35 – 44(86 คน) และ 45 – 54 (90 คน) ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน และรวมเป็น 176 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 247 คน ในขณะที่มีกลุ่มอายุน้อย(ต่ำกว่า 35) มีอยู่เพียง 51 คนซึ่งในขณะนี้อาจยังไม่เป็นปัญหากำลังคนในการทำงานมากนัก แต่ในระยะต่อไปที่กลุ่มคนอายุมากที่มีประสบการณ์การทำงานสูงจะต้องทยอยกันออกไปตามวาระ ในขณะที่คนที่จะขึ้นมาทดแทนมีปริมาณน้อยมาก และต้องใช้ระยะเวลาในการสั่งสมประสบการณ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในสนามได้อย่างดี สำหรับกลุ่มอายุของคนถ้าเทียบเป็นสัดส่วน ก็จะเห็นได้ว่ากลุ่มคนที่มีอายุน้อยกว่า 35 มีเพียงประมาณ 1 ใน 3 ของกลุ่มผู้อาวุโสเท่านั้น ซึ่งสำนักข่าวกรองแห่งชาติต้องเตรียมการรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดจากการขาดแคลนกำลังคนใน

อนาคตไว้ล่วงหน้า เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นและแบ่งเบาภาระที่หนักของผู้ปฏิบัติงานที่ประสบ
อยู่และเสนอแนะมาในแบบสอบถามเรื่องการขาดกำลังคนทำให้งานหนักและเกิดความเครียด

นอกจากนั้นเมื่อได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มอายุกับปัจจัยต่างๆ
ที่มีผลต่อความผูกพัน พบว่าเจ้าหน้าที่ทุกกลุ่มอายุ มีความผูกพันไม่ต่างกัน ในภาพรวม (ตารางที่
4.18) แต่เมื่อวิเคราะห์ลงไป ในรายปัจจัย พบว่ามีความแตกต่างกันในปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัย
ด้านค่าตอบแทน และปัจจัยนโยบายการบริหาร ระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ ดังนี้

1) ด้านลักษณะงาน มีความแตกต่างกัน 2 กลุ่มอายุ ได้แก่

- (1) กลุ่มอายุที่ต่ำกว่า 35 ปี กับกลุ่มอายุระหว่าง 35-44 ปี
- (2) กลุ่มอายุที่ต่ำกว่า 35 ปี กับกลุ่มอายุระหว่าง 45-55 ปี

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเลขคณิต พบว่าคนที่มีอายุมากกว่าจะผูกพันกว่า
สอดคล้องกับ เมเยอร์ และอัลเลน(1991) ที่พบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า
ผู้ที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับ ดันแฮม , กรู๊บบ และแคสเทนเนด้า (1994) ในเรื่องอายุ ว่าเป็นปัจจัยที่
ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

2) ด้านค่าตอบแทน มีความแตกต่าง ระหว่าง

กลุ่มอายุที่ต่ำกว่า 35 ปีกับ กลุ่มอายุระหว่าง 45-54 ปี

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเลขคณิต พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่าจะผูกพันกว่า อาจ
เป็นเพราะในกลุ่มอายุน้อยมักจะเป็นเจ้าหน้าที่เด็กๆ ที่มีเงินเดือนที่น้อยกว่า เพราะกลไกของระบบ
การตอบแทนเป็นเช่นนั้น แม้ว่าราชการจะพยายามเพิ่มค่าครองชีพต่างๆ ให้ แต่ก็ไม่สอดคล้องกับ
ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ในขณะที่กลุ่มอายุมากขึ้นส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งอยู่ในระดับ 6-7-8
ซึ่งก็มีเงินเดือนที่สูงกว่า โดยเฉพาะระดับ 8 ทั้งที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง และหัวหน้ากลุ่มงานจะมี
เงินพิเศษทำให้ไม่เป็นปัญหาต่อค่าครองชีพ มากนัก มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจพอสมควร
สอดคล้องกับแนวคิดของ ไอเวอร์สัน และบัททิกเกต(1998) ว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่
สัมพันธ์กับงานและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3) ด้านนโยบายการบริหารงาน มีความแตกต่างกัน 3 กลุ่มอายุ ได้แก่

- (1) กลุ่มอายุที่ต่ำกว่า 35 ปี กับกลุ่มอายุระหว่าง 45-54 ปี
- (2) กลุ่มอายุระหว่าง 35-44 ปี กับกลุ่ม 45-54 ปี และ
- (3) กลุ่มอายุ 55 ปีขึ้นไป กับกลุ่มอายุระหว่าง 45-54 ปี

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเลขคณิตพบว่าอายุที่มากกว่าจะผูกพันเกี่ยวกับ
นโยบายการบริหารมากกว่า อาจเป็นเพราะการรับรู้ต่อนโยบายทางการบริหารต่างกัน รวมทั้งความ
รับผิดชอบต่อการทำงานย่อมสูงขึ้นไปตามอายุ นอกจากนั้นลักษณะการทำงานของสำนักข่าวกรอง

แห่งชาติโดยเฉพาะงานในฝ่ายปฏิบัติการซึ่งส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานลับ เจ้าหน้าที่จะยึดหลัก Need to Know¹ และ หลัก Compartmentation² อย่างเข้มข้น ซึ่งบางครั้งผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้นก็จะระแวงระวังจนเกินไปทำให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการรับรู้ในบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่ในขณะที่ผู้ที่อายุ 55 ปีขึ้นไปกลับมีความผูกพันด้านนโยบายการบริหารน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ อาจสะท้อนปัญหาภายในของสำนักข่าวกรองแห่งชาติถึงการไม่สนใจ หรือเพิกเฉยต่อนโยบายการบริหาร หรืออาจเป็นการใกล้ชิดเกษียณอายุราชการ บางคนจึงไม่สนใจอะไรเพียงทำงานไปวันๆ เท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับควรเพิ่มการมีส่วนร่วมให้กับเจ้าหน้าที่ในทุกช่วงอายุอย่างเหมาะสมในเรื่องของนโยบายและความชัดเจนในทิศทางการทำงาน

สรุปว่าอายุที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในบางเรื่องบางประเด็นต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าไว้ในบทที่ 1 (ข้อ 4.2) ที่ว่าเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน สอดคล้องกับ เมเยอร์ และอัลเลน (1997) ที่ว่า อายุเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของชฎาภา ประเสริฐทรง ที่ว่าอายุเป็นตัวแปร(ลำดับรอง) ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ และงานวิจัยของ ขนิษฐา แก้วกัลยา และเสริมทรง จันทรพิชญ์ ที่ว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1.3 ระยะเวลาการรับราชการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลระยะเวลาการรับราชการกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่เมื่อวิเคราะห์ที่เป็นรายปัจเจกพบว่ามีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทน ระหว่างกลุ่มระยะเวลาการรับราชการ 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มที่รับราชการมาต่ำกว่า 10 ปี กับ กลุ่มที่รับราชการมาตั้งแต่ 10 – 19 ปี
- 2) กลุ่มที่รับราชการมาต่ำกว่า 10 ปี กับกลุ่มที่รับราชการมาตั้งแต่ 20 – 29 ปี

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเลขคณิตพบว่าผู้ที่มีระยะเวลาการรับราชการนานกว่า จะผูกพันในเรื่องค่าตอบแทนมากกว่า ซึ่งเป็นการสอดคล้องไปตามระยะเวลาการรับราชการที่เพิ่มขึ้น คือระยะเวลาการรับราชการที่มากกว่าก็จะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการรับราชการน้อย ก็จะมีค่าตอบแทนที่ต่ำกว่า ซึ่งมักจะได้รับเงินเดือนน้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน เมื่ออายุมากขึ้น ระยะเวลาการรับราชการก็มากขึ้น เงินเดือนค่าตอบแทนก็เพิ่มตามขึ้นมา ยิ่งเป็นระดับหัวหน้ากลุ่มงานก็จะมีเงินประจำตำแหน่งอีก ดังนั้นมุมมองของคนต่างวัย

¹ การจำกัดให้ทราบเท่าที่จำเป็น คือให้รู้เฉพาะเรื่องที่ต้องรูเท่านั้น

² การแบ่งงานให้รับผิดชอบเป็นส่วนๆ หากความลับถูกเปิดเผยก็จะไม่กระทบถึงส่วนอื่นๆ

ต่างประสบการณ์ในการทำงาน ก็จะมองค่าตอบแทนซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรต่างกัน

สรุปว่าเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในองค์กรนาน(อายุงาน) ย่อมมีความผูกพันมากกว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าไว้ในบทที่ 1 (ข้อ 4.3) ที่ว่าเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติที่มีเวลารับราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน สอดคล้องกับสเตียร์(1977) ว่า อายุงาน เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ ดันแฮม ,กรู๊ป และแคสเทนเนด้า (1994: น.37)ที่ว่า อายุงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และสอดคล้องกับ เมเยอร์ และอัลเลน(1997) ไอเวอร์สัน และบัททิกเพท(1998) ที่ว่าอายุงานเป็นสิ่งนำของการเกิดความผูกพันในองค์กรได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา แก้วกัลยา และเสริมทรง จันทร์เพ็ญ ที่ว่า ประสบการณ์ทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1.4 ตำแหน่ง จาก ผลการวิเคราะห์กลุ่มตำแหน่งต่างๆ ต่อความผูกพันในองค์กรพบว่ามีความแตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อวิเคราะห์ลงไปรายข้อพบว่า มีหลายปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน ดังนี้

1) **ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน** มีความแตกต่างกัน 2 กลุ่มตำแหน่งได้แก่

- (1) กลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว กับ กลุ่มนักการข่าว
- (2) กลุ่มนักการข่าว กับ กลุ่มเจ้าหน้าที่การข่าว

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเลขคณิตระหว่าง เจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว กับ นักการข่าว พบว่าเจ้าหน้าที่บริหารงานข่าวมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากกว่านักการข่าว เป็นเพราะเจ้าหน้าที่บริหารงานข่าวส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารระดับกลาง เป็นผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้ากลุ่มงาน ซึ่งมีหน้าที่เชื่อมประสานระหว่าง ผู้บริหารระดับสูง กับ นักการข่าว ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ ต้องมีมิติสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ทั้งแนวตั้งและแนวราบ เพื่อให้งานเดินไปด้วยดี

สำหรับ นักการข่าว กับ เจ้าหน้าที่การข่าว มักจะเป็นความสัมพันธ์แบบหัวหน้าลูกน้อง เพราะนักการข่าวจะเป็นตำแหน่งหลักที่เริ่มต้นจากระดับ 3 (จบปริญญาตรี) ในขณะที่เจ้าหน้าที่การข่าวจะเริ่มต้นจากระดับ 1 มักจะมีสถานะเป็นลูกน้อง ซึ่งต้องตอบสนองการทำงานให้กับนักการข่าว และเจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ระหว่าง 2 กลุ่ม จะเห็นว่า เจ้าหน้าที่การข่าวมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับที่มากกว่านักการข่าว เพราะการทำงานต้องอาศัยความเป็นทีมสูงกว่า

แต่แม้ว่าจะมีตำแหน่งที่ต่างกันแต่ทุกคนก็ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่ว่าสถานภาพจะต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพราะเป็นจิตวิทยาพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นสอดคล้องกับทฤษฎีทวิปัจจัยของ เฮอรัชเบอร์ก และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ ที่มนุษย์มีความต้องการทางสังคม ความรักใคร่ การได้รับความยกย่อง และการเป็นที่ยอมรับ และกับทฤษฎี อี อาร์ จี ของ อัลเดอร์เฟอร์ ที่ว่า มนุษย์ต้องการสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสัมพันธ์ภาพอื่นๆ ในทางสังคม และการศึกษาที่ฮอว์ทอร์น ของ เอลตัน เมโย พบว่ามนุษย์ต้องการอยู่ร่วมกัน มีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน การได้รับการยอมรับในสังคมนั้นๆ

2) ด้านความมั่นคงในงาน พบว่ามีความแตกต่างกัน ระหว่าง

กลุ่มนักรบข่า กับ กลุ่มเจ้าหน้าที่การข่า

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเลขคณิตพบว่าทั้งสองตำแหน่งมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมั่นคงในงานในระดับมากทั้งคู่ แต่เจ้าหน้าที่การข่ามีความผูกพันด้านความมั่นคงในงาน มากกว่า นักรบข่า ทั้งที่นักรบข่าเป็นตำแหน่งหลักขององค์กร ซึ่งเริ่มต้นจากรดับ 3 จะมีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงที่ถือว่าสูงที่สุด สามารถขึ้นไปสู่ตำแหน่งระดับ 10 ได้ แต่การเคลื่อนไหวโอนออกจะสามารถทำได้ง่ายและคล่องตัวกว่าเจ้าหน้าที่การข่า ซึ่งถูกจำกัดด้วยคุณวุฒิ และแม้ว่าเจ้าหน้าที่การข่า เป็นเจ้าหน้าที่ที่เริ่มต้นจากรดับ 1 แต่ไม่ใช่ตำแหน่งธุรการ และถือว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนในฝ่ายปฏิบัติการ จึงถือว่าเจ้าหน้าที่การข่าเป็นตำแหน่งที่มีความมั่นคงมากตำแหน่งหนึ่งในองค์กร การวิจัยที่ค้นพบนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้ำอ้อย สท้านไพฑ พบว่าเพราะบุคลากรในสายงานสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรในสายงานหลัก

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกัน ระหว่าง

กลุ่มนักรบข่า กับกลุ่มอื่นๆ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเลขคณิตพบว่า เจ้าหน้าที่อื่นๆ จะผูกพันต่อองค์กรในด้านสภาพแวดล้อมมากกว่านักรบข่า อาจเป็นเพราะนักรบข่าจะทำงานแบบเคลื่อนไหว ไม่ค่อยอยู่ในสถานที่งาน บางครั้งก็ต้องย้ายไปทำงานในต่างจังหวัด ในต่างประเทศ อยู่บ่อยๆ ดังนั้นอาจไม่สนใจสภาพแวดล้อมภายในมากนักขอเพียงให้มีเครื่องมือทำงานที่เพียงพอก็พอใจแล้ว ในขณะที่กลุ่มเจ้าหน้าที่อื่นๆ มักจะอยู่คิดที่เป็นส่วนใหญ่จึงให้ความสนใจเกี่ยวกับห้องทำงาน ความสะอาด สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปมากกว่า ซึ่งสภาพแวดล้อมถือเป็นปัจจัยด้านสุขอนามัยหรือสุขวิทยาของทฤษฎีทวิปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก เช่นกัน

4) ด้านนโยบายการบริหาร พบว่ามีความแตกต่างกัน ระหว่าง

กลุ่มนักกรข่าว กับกลุ่มอื่นๆ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเลขคณิตพบว่า เจ้าหน้าที่อื่นๆ จะผูกพันต่อองค์กร ในด้านนโยบายการบริหาร มากกว่านักกรข่าว อาจเป็นเพราะนักกรข่าวต้องทำงานในสายวิชาชีพ ที่ยึดโยงกับนโยบายของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีความหลากหลายทั้งการปฏิบัติตามภารกิจ และภารกิจ พิเศษตามผู้บังคับบัญชาหรือรัฐบาลมอบหมาย ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอื่นๆ ส่วนใหญ่จะเป็น เจ้าหน้าที่ธุรการ และนายช่างไฟฟ้าสื่อสาร ฯลฯ ซึ่งมีขอบเขตการทำงานที่เฉพาะเจาะจงและ ชัดเจนกว่า สามารถตอบสนองนโยบายของผู้บังคับบัญชาได้ตรงและเกิดสัมฤทธิ์ผลในเวลา ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าไว้ในบทที่ 1 (ข้อ 4.4) ที่ว่าเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรอง แห่งชาติที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2.1.5 ระดับตำแหน่ง จากผลการวิเคราะห์ระดับตำแหน่งพบว่าไม่ว่าจะเป็น เจ้าหน้าที่ในระดับใดก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน ซึ่งได้สะท้อนไปในปัจจัยด้านความ ภาควิชาใจในชื่อเสียงและเกียรติภูมิของหน่วยงานซึ่งอยู่ในลำดับที่หนึ่ง อาจเป็นเพราะสำนักข่าว กรองแห่งชาติได้ปลูกฝังความรักและศรัทธาในวิชาชีพการข่าวให้เกิดขึ้นในเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทุก ตำแหน่งตั้งแต่เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร มีการปฐมนิเทศที่เข้มข้นและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และการทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีอย่างต่อเนื่องของรุ่นพี่ส่วนใหญ่ ด้วยการทำงานอย่างทุ่มเทและ เสียสละ และถ่ายทอดสู่รุ่นน้องตลอดระยะเวลา 50 ปีที่หน่วยงานนี้ตั้งขึ้นมา สอดคล้องการแนวคิด ของ บุคานัน(Buchanan II, 1974: p.533) และพอร์เตอร์และคณะ(Porter et al, 1974) ที่ว่า ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากมีความเชื่ออย่างแรงกล้า มีการยอมรับเป้าหมายค่านิยม ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรนี้ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความจงรักภักดี มีความภาควิชาใจในองค์กร แม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายกันและได้ ผลตอบแทนมากกว่าก็ตาม และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คันทันย ตรีสงฆ์ ที่ว่า ความ ภาควิชาใจในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง

แต่เมื่อได้จัดกลุ่มระดับออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือกลุ่มระดับ 3-5 และกลุ่ม ระดับ 6-8 พบว่า ระดับ 6-8 มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มระดับ 3-5 ในปัจจัยเดียว คือ ด้าน ลักษณะงาน เนื่องจากระดับที่สูงกว่าย่อมทำงานมานานกว่า อยู่มานานกว่า มีประสบการณ์การ ทำงานมากกว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าไว้ในบทที่ 1 (ข้อ 4.5) ที่ว่าเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรอง แห่งชาติที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2.2 ปัจจัยที่มีต่อผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมพบว่าเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความเห็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 2.2.1 ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงและเกียรติภูมิของหน่วยงาน
- 2.2.2 ความพอใจลักษณะงานในฝ่ายปฏิบัติการ
- 2.2.3 ความมั่นคงในงาน
- 2.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- 2.2.5 นโยบายการทำงานที่ชัดเจน
- 2.2.6 สภาพแวดล้อมในสำนักข่าวกรองแห่งชาติสวยงามเหมาะสมดี
- 2.2.7 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.2.8 การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

จากสิ่งที่ปรากฏพบว่าความคิดเห็นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ คือ 1) ความภาคภูมิใจต่อชื่อเสียง เกียรติภูมิของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ 2) ความพอใจลักษณะงานในฝ่ายปฏิบัติการ และ 3) ความมั่นคงในการทำงาน แต่ในขณะที่ความคิดเห็นต่อความผูกพันในลำดับท้ายๆ คือ การให้ความสนใจต่อค่าตอบแทน และ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน แสดงถึงความไม่สนใจต่อตำแหน่งหน้าที่มากกว่าความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ สะท้อนความเป็นวิชาชีพนิยมสูง(อาชีพงานการข่าว) ทั้งๆ ที่ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าก็เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ แต่เมื่อเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างสูง ปัจจัยอื่นๆ ก็จะเป็นเรื่องรองๆ ลงไปทันที ความภาคภูมิใจต่อชื่อเสียงและเกียรติภูมิของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดของอนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34 – 41) และงานวิจัยของ ศันสนีย์ เตรีสหงส์ ที่มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพเภสัชกร และแนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ของพอร์ตเตอร์ และคณะ (1974) และบุคานัน(1974 : p.533)

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย รวมทั้งข้อเสนอแนะปัญหาข้อขัดข้องที่นำเสนอไว้ในช่วงท้ายของบทที่ 4 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลดังกล่าวเพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เพื่อรับทราบประเด็นปัญหาที่ได้จากการวิจัย และเพื่อสั่งการให้มีการแก้ไขสิ่งที่ยับยั้งหรือบั่นทอนความรู้สึก

ของเจ้าหน้าที่ หรือส่งเสริมรักษาสິงที่ได้อยู่แล้วให้ดียิ่งๆ ไป เพื่อให้เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ยังคงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่น่าพอใจและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานขององค์กรให้ เป็นที่ยอมรับในฐานะที่เป็นหน่วยข่าวกรองหลักของประเทศ ทั้งนี้จะได้เสนอแนะไปตามลำดับ ความสำคัญของความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน

3.1.1 ต้องธำรงความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในชื่อเสียง เกียรติภูมิของหน่วยงาน ไว้ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน และถือเป็นจุดแข็งขององค์กร ด้วยการให้ความสำคัญของการตรวจสอบ แรงจูงใจที่มีต่อองค์กรก่อนเข้ารับราชการ และปลูกฝังความรักและภาคภูมิใจตั้งแต่แรกเข้าด้วยการ ให้ความสำคัญกับการปฐมนิเทศอย่างจริงจัง และทุ่มเท และดูแลเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องและเท่า เทียม ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องให้ความสนใจและพยายามปลูกฝังความรู้สึกรักและภาคภูมิใจใน ชื่อเสียงและผลงานของสำนักข่าวกรองแห่งชาติอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

3.1.2 ต้องปลูกฝังความรู้สึกภาคภูมิใจในความเป็นมืออาชีพด้านการข่าวกรองให้ เป็นอาชีพที่มีอุดมการณ์ในการทำงาน เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีความมั่นคง ความเป็นกลาง และ ไม่เป็นเครื่องมือของนักการเมืองใดๆ ทั้งสิ้น แต่ทำทุกอย่างเพื่อผลประโยชน์ของชาติ

3.1.3 ประชาสัมพันธ์ผลการทำงานที่สามารถเปิดเผยได้เพื่อให้สาธารณชนทราบถึง ผลงานบทบาทที่องค์กรนี้ทำให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยกระทำผ่านเว็บไซต์ของสำนักข่าว กรองแห่งชาติ

3.2 ลักษณะงาน

3.2.1 งานในฝ่ายปฏิบัติการเป็นงานที่หนักและท้าทายความสามารถในการ ทำงานอย่างมาก แต่เป็นงานที่หนักและเครียด ซึ่งเจ้าหน้าที่ในฝ่ายอื่นๆ ยอมรับว่าเป็นงานที่มี ความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ดังนั้นควรสร้างเจ้าหน้าที่ในฝ่ายอื่นให้มีทักษะการปฏิบัติงานข่าวใน ระดับที่ทัดเทียมกันด้วยการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการข่าวอย่างทั่วถึง เพื่อหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ใน ฝ่ายปฏิบัติการไม่ให้หนักจนเกิดความเหนื่อยล้าจนเกินไป

3.2.2 ผู้บริหารต้องสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ให้มีความแข็งแกร่งทางวิชาชีพการข่าว และสามารถทำงานอย่างหลากหลาย ต้องฝึกเจ้าหน้าที่ให้ทำงานได้ทั้งกว้างและลึก เพื่อให้เป็น Knowledge Worker³ อย่างแท้จริง ซึ่งนอกจากการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนา ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติแล้ว ยังต้องฝึกด้วยวิธีการ Coaching โดยการคัดข้าราชการรุ่นพี่ ที่เก่งๆ ซึ่งสามารถเป็นตัวอย่างแก่รุ่นน้องๆ ได้ โดยให้รุ่นน้องไปทำงานอยู่ด้วยกันเพื่อถ่ายทอด

³ เจ้าหน้าที่ที่มีความรอบรู้ทั้งเชิงกว้าง และลึก สามารถทำงานเบ็ดเสร็จได้ในตัวเอง ตั้งแต่เริ่มกระบวนการจนจบ

ความรู้ และประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่นเพื่อรองรับการทำงานในอนาคต เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ และประสบการณ์สูง(ระดับบริหาร)จะทยอยเกษียณไปในระยะ 5 ปี(2550 – 2554) เป็นจำนวนมาก เนื่องจากการฝึกเจ้าหน้าที่แต่ละคนที่จะให้ทำงานได้อย่างดีต้องใช้เวลา(ประมาณ 5 ปีขึ้นไป)

3.2.3 ธรรมชาติของงานการข่าวเป็นงานที่ต้องทำ 24 ชั่วโมง เพราะงานข่าวต้องทำอย่างต่อเนื่อง จึงสวนทางกับธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องมีการพักผ่อน ซึ่งเจ้าหน้าที่ในสายปฏิบัติการตระหนักดีว่าการทำงานไม่มีเวลาที่แน่นอน โดยเฉพาะช่วงวันหยุดเทศกาลนั้นหยุดไม่ได้ จึงควรจัดเวรสับเปลี่ยนให้เจ้าหน้าที่ที่มีเวลาให้กับครอบครัวบ้างสลับกันไป เพื่อให้คุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานควบคู่กันไปอย่างเหมาะสม

3.2.4 ต้องแก้กฎหมายเพื่อคุ้มครอง รองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในลักษณะเดียวกับกรมสอบสวนคดีพิเศษ

3.3 ความมั่นคงในงาน

3.3.1 ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้มีความมั่นคงไม่ต่างจากหน่วยงานราชการอื่น มีเกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมกัน

3.3.2 สำนักข่าวกรองแห่งชาติต้องพยายามจัดสวัสดิการให้หลากหลายขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน ขยายจำนวนเงินกู้ให้มากเพียงพอแก่การแก้ปัญหาเรื่องค่าครองชีพของข้าราชการ โดยต้องให้ข้าราชการทุกระดับตระหนักในเรื่องความประหยัด ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

3.3.3 ในส่วนของการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ป่าสุกวันก็ต้องเรียกร้องให้ขยายวงเงินกู้ให้มากขึ้น เพื่อประคองให้ข้าราชการทุกระดับ รวมทั้งข้าราชการผู้น้อยสามารถอยู่ได้ โดยไม่ต้องไปพึ่งเงินกู้นอกระบบ จนกว่าเงินเดือนจะสูงพอที่จะอยู่ได้อย่างสบายๆ และสามารถทำงานในหน่วยงานอย่างไร้ความกังวล

3.4 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

3.4.1 จัดกิจกรรมให้มีการพบปะ สร้างความคุ้นเคยกันระหว่างเจ้าหน้าที่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้ทุกคนรู้สึกว่ามีค่าสำคัญเท่ากันไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ที่ใดก็ตาม

3.4.2 ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการประสานงานสำหรับทุกคน ทุกระดับ

3.5 นโยบายการทำงาน

3.5.1 ในแต่ละปีควรกำหนดนโยบายการทำงานและวางกรอบเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบอย่างชัดเจนในแต่ละภารกิจ กำหนดเป้าหมาย ทิศทางเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตระหนักและรับรู้ แต่สิ่งที่สำคัญควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เมื่อทุกคนได้มีส่วนร่วมก็จะเป็นเจ้าของ และจะทำสิ่งต่างๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่

3.5.2 จัดให้มีการประชุมระหว่างเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพื่อให้ได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับทราบข้อขัดข้องในการทำงาน ตลอดจนรับทราบนโยบายและทิศทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในพื้นที่ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติทั้งภายนอกอาคาร และภายในอาคาร ให้มีความสะอาด น่าอยู่ ไม่เป็นที่รกรุงรัง สบายตาแก่ผู้พบเห็น สร้างสุขอนามัยที่ดีแก่เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ นอกจากนี้ อาจจัดมุมพักผ่อนหลายๆ มุม เพื่อให้เจ้าหน้าที่นั่งพักผ่อนคลายเครียด และพูดคุยระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน ในช่วงก่อนเวลาทำงาน หรือช่วงพักในเวลากลางวัน

3.7 ความก้าวหน้าในการทำงาน

วางหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับในช่วงเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ต้องยึดถือหลักคุณธรรมอย่างชัดเจน การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ต้องคำนึงถึง ผลงาน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ และประโยชน์จากการแต่งตั้งคนๆ นั้น และหากจะคิดถึงความอาวุโสก็ควรจะต้องดูผลอื่นๆ ที่กล่าวไปแล้วก่อน และเมื่อมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้เลื่อนระดับต้องโปร่งใส เป็นธรรม ทัวถึง และเท่าเทียม ไม่ว่าจะอยู่ส่วนไหนขององค์กรต้องได้รับการดูแลเท่ากัน

3.8 ค่าตอบแทน

3.8.1 เนื่องจากประจักษ์ถึงความจริงเรื่องค่าครองชีพที่สูงสวนทางกับเงินเดือนข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการผู้น้อยที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท รัฐบาลก็ได้พยายามช่วยเหลือ โดยให้เงินเพิ่มแก่ข้าราชการที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทอยู่แล้ว แต่ก็ยังไม่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน การครองชีพค่อนข้างลำบาก

3.8.2 ในส่วนของสำนักข่าวกรองแห่งชาติก็ได้ประสานกับ ก.พ. เพื่อแก้ปัญหาความไม่ทัดเทียมของการได้ค่าตอบแทนที่แตกต่างจากหน่วยงานเกิดใหม่ที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน ซึ่งเรื่องนี้กำลังได้รับการแก้ไข ผลที่ได้คาดว่าจะเป็ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานที่กดดัน เครียดและเสี่ยงภัยของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติการในภาคสนาม

3.9 อื่นๆ

3.9.1 ควรทำ Exit Interview สำหรับผู้ขอโอนไปยังหน่วยงานอื่นๆ ถึงปัญหาและสาเหตุเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง ซึ่งหากพบว่าเป็นสิ่งที่สามารถแก้ไขได้ ก็จะได้แก้ไขให้ตรงประเด็น

3.9.2 ควรจัดระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้ครอบคลุมทั่วถึง โดยผู้อำนวยการกองต้องทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้อาจจัดทำหนังสือเวียนภายใน ดิคบอร์ด ลงเว็บไซต์ภายใน เกี่ยวกับนโยบายและทิศทางในการทำงาน ตลอดจนเรื่องต่างๆ ทั่วไปที่เป็นประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่ควรรับรู้

3.9.3 สร้างความรู้สึกร่วมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จขององค์กร ไม่ใช่เพียงบรรลุภารกิจของกองเท่านั้น

สรุปว่าการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาตินั้นได้ดำเนินการตามกรอบของระเบียบวิธีวิจัยอย่างเป็นระบบและขั้นตอน ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยก็สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมีแนวคิด ทฤษฎีที่นำเสนอไว้รองรับผลการวิจัยซึ่งปรากฏผลดังที่ได้นำเสนอไปแล้ว ทำให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติคิดอย่างไรต่อองค์กร และทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาและส่งเสริมปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความผูกพันต่อองค์กรให้ดำรงอยู่หรืออย่างน้อย ก็ต้องไม่ให้ความรู้สึกต่อปัจจัยเกื้อหนุนนั้นลดลงไปกว่าเดิม เพราะว่าสำนักข่าวกรองแห่งชาติไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้กับเจ้าหน้าที่ได้ทุกคนและทุกเรื่องเพราะระบบราชการมีความติดขัดอยู่หลายอย่าง แต่จุดแข็งด้านความรัก ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงและเกียรติภูมิขององค์กรซึ่งเป็นความผูกพันในลำดับต้นๆ นั้นจะเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานในองค์กรเดินต่อไปได้ และแม้ว่าข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ในบางเรื่องอาจไม่สามารถแก้ไขได้ เพราะอยู่นอกเหนือการควบคุม แต่เป็นการสะท้อนความรู้สึกของบุคคลต่อเรื่องนั้นๆ ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงทำความเข้าใจถึงข้อขัดข้องต่างๆ เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันและขจัดข้อขัดแย้งภายในให้ลดลง เพื่อให้เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติเป็นสมาชิกในองค์กรที่มีความสุข มีความรัก ความผูกพัน และปรารถนาดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มใจภายใต้ความจำกัดต่างๆ ของระบบราชการไทย และเชื่อว่าจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ยังคงเป็นหน่วยข่าวกรองมืออาชีพที่มีบทบาทนำหน่วยงานหนึ่งของประเทศไทย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ขนิษฐา แก้วกัลยา (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชฎาภา ประเสริฐทรง (2540) “ตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย
หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532) “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษา
กรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์
ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ทวีวรรณ อินดา (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์ (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐประศาสนศาสตร์กับจิตวิทยา” ใน *ประมวล
สาระชุดแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์* นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ
- น้ำอ้อย สท้านไพท (2547) “ทัศนคติต่อนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรกับพฤติกรรม
การเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทาง
การแพทย์ของโรงพยาบาลตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข (2538) “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณี
ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตคณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เปรมจิต คล้ายเพชร (2548) “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อ
ความผูกพันองค์กรและความตั้งใจในลาออก” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พิทยา บวรวัฒนา (2540) *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

- พิทยา บวรวัฒนา(2547) “การศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจและความพอใจในงานของคนงาน” ใน
ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ภรณ์ี มหานนท์(2529) การประเมินประสิทธิผลขององค์การ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โอ
เคียนสโตร์
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2548) ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 1 2 และ 3 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ
- ยงยุทธ พีรพงศ์พิพัฒน์ (2538) “ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์การ
เอกชนแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรรณดี ชูกาล (2540) “ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึง
พอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2547) “ผู้นำในปัจจุบัน” ในวารสารการจัดการสมัยใหม่ 2 , 1
(พฤษภาคม) 31 - 37
- วัลลภ ลำพาย (2547) เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิภาพร มาพบสุข (2540) จิตวิทยาการทำงาน กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน)”
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ศันสนีย์ เตรีสหงส์ (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์”
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สมชัย ฉัตรพัฒนศิริ (2548) “ความผูกพันต่อพรรคการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งที่ 14”
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สมยศ นาวิการ (2547) การบริหาร : การพัฒนาองค์การและการจูงใจ กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์บรรณกิจ

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545) *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์* พิมพ์ครั้งที่ 3 หน้า 106 – 107 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สลัปลักษณ์ รุมาคม(2530) “ทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สัจญา สิริโรจน์ (2541) “ภาวะผู้นำเชิงการบริหารของปลัดกระทรวงมหาดไทย : ศึกษากรณีนายอนันต์ อนันตกุล” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สิน พันธุ์พินิจ (2547) *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เสริมทรง จันทร์เพ็ญ (2547) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์สาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) “ความผูกพันต่อองค์กร” ใน *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์* กรุงเทพฯ อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อัปสร กรีกัษร (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างมิติของบุคลิกภาพทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์ในกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ และพระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Abraham Maslow.(1954) *Motivation and Personality*.2nded, New York :Harper.
- Buchanan II ,B. (1974) *Government Managers ,Business Executives and Organization Commitment* Public Administration Review.
- Buchanan II ,B. (1974) *Building Organization commitment :The socialization of managers in work organization* Administrative Science Quarterly.
- Clayton P.Alderfer (1972) *Existence,Relatedness andGrowth: Human Needs in Organizational Setting.*, New York: Free Press.

- Douglass McGregor (1960) *The Human Side of Enterprise* .,New York: McGraw-Hill.
- Federick Herzberg , Bernard Mausner, and Barbara Snyderman,(1959) *The Motivaton to Work* ., New York: John Wiley and Sons.
- Mayo , Elton. (1945) *The Social Problem of an Industrial Civilization*.Cambridge,Mass:Harvard University , Graduate School of Bussiness Administration Division of Research.
- Porter , L.W. and Others (1974) *Organization Commitment ,Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians* Journal of Ability Psychology.
- Sheldon , Mary E. (1971) *Invesment and Involvement as Mechanism Producing commitment* Administrative Science Quarterly .
- Steers , Richard M. (1977) *Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment* Administrative Science Quarterly .
- Yamane,T. (1973) *Statistics :An introductory analysis* 3rd ed. New York :Harper & Row

ภาคผนวก

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
คำชี้แจง

ด้วยดิฉัน ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ ของ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ(สขช.) 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริม ความผูกพันเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ทั้งนี้เพื่อให้เพื่อนข้าราชการทำงานอย่างมีความสุขภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน อันจะส่งผลดีต่อภารกิจของหน่วยงานในภาพรวม ขอเรียนว่าการตอบคำถามของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยใช้สถิติในการแปลผลข้อมูล และนำผลมาใช้เพื่อผลสัมฤทธิ์ในการธำรงรักษาบุคลากรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติไว้ให้ดีที่สุดเท่าที่
เท่านั้น

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในองค์กร ข้อคำถามไม่มีถูก ผิด เพราะเป็นการสอบถามเรื่องทั่วไป โดยจะแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุปี

3. ระยะเวลาในการรับราชการใน สำนักข่าวกรองแห่งชาติปี

4. ตำแหน่ง นักการข่าว

เจ้าหน้าที่บริหารงานข่าว

เจ้าพนักงานการข่าว

เจ้าหน้าที่การข่าว

อื่นๆ

5. ระดับ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามตามประเด็นต่อไปนี้ตามความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน

ลักษณะงาน	เห็นด้วย น้อย ที่สุด (1)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปาน กลาง(3)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
1. ทุกสายงานมีความสำคัญเท่าเทียมกัน					
2. งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่าง เต็มที่					
3. ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน					
4. ท่านชอบลักษณะงานใน สำนักข่าวกรองแห่งชาติ					
5. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะงาน.....					

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	เห็นด้วย น้อย ที่สุด(1)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
6. เจ้าหน้าที่ในสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความเอื้อ อาทรต่อกัน					
7. ในการทำงานเป็นทีมท่านได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงานอย่างดี					
8. ท่านมีความคุ้นเคยกับบุคลากรทุกระดับ					
9. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา					
10. สิ่งที่ทำให้ท่านไม่อยากออก/โอนไปหน่วยงานอื่น เพราะ ความผูกพันกับเพื่อน					
11. เพื่อนสนิทในที่ทำงานของท่านสามารถคุยกันได้ ทุกเรื่อง					
ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....					
ความก้าวหน้าในงาน	เห็นด้วย น้อย ที่สุด(1)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปาน กลาง(3)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
12. ท่านทำงานให้สำนักข่าวกรองแห่งชาติอย่างทุ่มเท เต็มที่					
13. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การกระทำของท่านเอง					
14. ท่านตระหนักดีว่าภายใต้กรอบอันจำกัดของ ก.พ. ทำให้การเลื่อนตำแหน่งล่าช้า					
15. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้เฉพาะเกี่ยวกับด้านการ ข่าวเพื่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง					

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน.....					
.....					
.....					
ความมั่นคงในงาน	เห็นด้วย น้อย ที่สุด(1)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปาน กลาง(3)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
16. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานในสำนักข่าวกรอง แห่งชาติสามารถสร้างความมั่นคงให้แก่ท่านได้					
17. ท่านมีความศรัทธาในวิชาชีพการข่าว					
18. การเป็นข้าราชการทำให้ไม่กังวลต่ออนาคตของ ลูกหลานและครอบครัว					
19. ระบบสวัสดิการภายใน รวมทั้งการมีระบบสหกรณ์ ออมทรัพย์ ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ สามารถให้ ช่วยเหลือในภาระรายจ่ายที่อาจจะเกิดขึ้นอย่างฉุกเฉิน ได้					
ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน.....					
.....					
.....					
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	เห็นด้วย น้อย ที่สุด(1)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปาน กลาง(3)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
20. สำนักข่าวกรองแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีเกียรติ และคุณค่าต่อสังคม					
21. ท่านมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของหน่วยงาน					
22. หากไม่คิดถึงหลักการรักษาความปลอดภัย หรือ หลักนิยมในการปกปิดตัวเองและหน่วยงาน ของ เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ เมื่อมีคนถามว่าท่าน ทำงานที่ไหนท่านอยากจะบอกชื่อหน่วยงานให้คนรับรู้					
23. ท่านรู้สึกภูมิใจในการทำงานในหน่วยงานระดับชาติ					

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในหน่วยงาน.....					
.....					
.....					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	เห็นด้วย น้อย ที่สุด(1)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
24. สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีทัศนียภาพที่น่าอยู่ พอสมควร					
25. พื้นที่ในอาคารของสำนักข่าวกรองแห่งชาติสะอาด ดี					
26. สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีวัสดุ อุปกรณ์ทันสมัย					
27. ในการทำงานท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ สนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่					
ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....					
.....					
.....					
คำตอบแทน	เห็นด้วย น้อย ที่สุด(1)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปาน กลาง(3)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
28. ท่านได้รับคำตอบแทนที่คุ้มกับการทำงาน					
29. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน					
30. คำตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะดึงดูดคนให้ ทำงานในหน่วยงานได้					
31. งานของท่านเป็นงานที่หนักและไม่ค่อยมีห้วงเวลาที่ แน่นอน ท่านจึงได้คำตอบแทนมากกว่าฝ่ายอื่น					
ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคำตอบแทน.....					
.....					
.....					

นโยบายการบริหารงาน	เห็นด้วย น้อย ที่สุด(1)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปาน กลาง(3)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
32.สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีนโยบายการทำงานชัดเจน					
33.มีการประชาสัมพันธ์ทิศทางและนโยบายการทำงานให้ทราบ					
34.สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม					
35.สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ					
36. ท่านได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องการทำงานเป็นอย่างดี					
37. ผู้บังคับบัญชา(ทุกระดับ)มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
38. ผู้บังคับบัญชายพยายามที่จะหาคำตอบแทนต่างๆ ให้แก่ข้าราชการในหน่วยงานเสมอ					
ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน.....					
.....					
.....					
.....					
ความผูกพัน	เห็นด้วย น้อย ที่สุด(1)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปาน กลาง(3)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
39.ท่านพอใจลักษณะงานในฝ่ายปฏิบัติการ					
40.ท่านมีความสัมพันธ์กับคนในองค์กรทุกระดับเป็นอย่างดี					
41.ท่านมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน					
42.งานของท่านมีความมั่นคง					
43.ท่านภูมิใจในชื่อเสียงและเกียรติภูมิของหน่วยงาน					
44.สภาพแวดล้อมใน สำนักข่าวกรองแห่งชาติสวยงามเหมาะสมดี					

45. ท่าน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
46. สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน					
ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพัน.....					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้วยความขอบคุณอย่างยิ่งค่ะ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางอัจฉรา อุณหเลขกะ
วัน เดือน ปี เกิด	21 มกราคม 2499
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ศษ.บ. มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2520 นบ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2542
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเลขานุการกรม สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี
ตำแหน่ง	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานการเจ้าหน้าที่(บุคลากร 8 ว)