

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเจนเนอเรชั่นวาย สังกัดศูนย์รักษา  
ความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE GENERATION Y MILITARY  
OFFICIALS, ARMED FORCE SECURITY CENTER,  
ROYAL THAI ARMED FORCES



<sup>1</sup>พงศ์พิสุทธิ์ ดิษฐพรสกุล และ <sup>2</sup>ศรียรัฐ โกหวง  
<sup>1</sup>Pongpisut Dithaponsakul and <sup>2</sup>Srirath Gohwong

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย  
Kasetsart University, Thailand

<sup>1</sup>pongpisut.m@rtarf.mi.th, <sup>2</sup>srirathg3@yahoo.com

**Received** : December 28, 2023; **Revised** : March 23, 2024; **Accepted** : April 30, 2024

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์การ และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการทหารเจนเนอเรชั่นวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, One-Way ANOVA, LSD และ Pearson Product Correlation Coefficient โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารเจนเนอเรชั่นวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ S.D. เท่ากับ .53) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ขณะที่ระดับการศึกษา และชั้นยศ มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยลักษณะงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปานกลางในทิศทาง

<sup>1</sup>นิสิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตามกัน และปัจจัยบรรยากาศองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปานกลาง ในทิศทางตามกัน

**คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์การ, เจเนอเรชันวาย, ทหาร

## Abstract

The objectives of research were 1) to study the level of the organizational commitment, 2) to compare the organizational commitment with their demographic factor, 3) to study the relationship between job characteristics factors and organizational commitment, 4) to study relationship between organizational climate factors and organizational commitment. The sample was 290 Generation Y military officials of Armed Force Security Center, Royal Thai Armed Force. Data were collected by questionnaires. The statistics in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, LSD and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The statistical significance was set at .05. The finding shown that the organizational commitment of the generation Y military officials of Armed Force Security Center, Royal Thai Armed Force was medium. (mean = 3.62, S.D. = .53) The hypothesis testing revealed that the difference in gender, age, work period and salary defined different level of organizational commitment, while the difference in degree of education and ranks did not infer different level of organizational commitment. The job characteristics factors and organizational climate factors had moderate positive relationship with the organizational commitment.

**Keywords:** Organizational commitment, Generation Y, Military

## บทนำ

ปัจจุบันกลุ่มคน Generation Y เป็นกลุ่มผู้บริโภครวมและกลุ่มแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของโลก และมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลและบทบาทมากที่สุดในการกำหนดทิศทางต่อเศรษฐกิจไทยและเศรษฐกิจโลก (สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้, 2559, น.8) รวมถึงลักษณะของคน Generation Y ยังส่งผลต่อการขับเคลื่อนประเทศไทย กล่าวคือ กลุ่มคน Generation Y มีค่านิยมต้องการอิสระในการทำงาน ทำให้ขาดหลักประกันในการทำงาน และมีแนวโน้มของรายได้ไม่แน่นอน ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของหนี้สิน รวมถึงพฤติกรรมกรรมการบริโภคและการใช้ชีวิตที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพ ซึ่งส่งผลต่อระบบสวัสดิการสังคม และภาวะการเงินการคลังของประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563, น.17)

นอกจากนี้ ในปี 2561 ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (SAB) ได้สำรวจ “วิถีชีวิต มนุษย์เงินเดือนในมิติการทำงาน และคุณภาพชีวิต” พบว่า ภาพรวมของมนุษย์เงินเดือน 40.6% มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ โดยกลุ่มคน Generation X ซึ่งเกิดระหว่าง พ.ศ. 2509-2523 วางแผนที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณ 59.8% ขณะที่กลุ่มคน Generation Y ซึ่งเกิดระหว่าง พ.ศ. 2524-2541 วางแผนที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณ เพียง 32.6% หรือน้อยกว่าเกือบครึ่งหนึ่ง รวมทั้งกลุ่มคน Generation X ทำงานอยู่กับองค์กรเฉลี่ย 5.5 ปี ก่อนที่จะเปลี่ยนงาน ขณะที่ Generation Y ทำงานอยู่กับองค์กรเฉลี่ยเพียง 2.5 ปี ซึ่งน้อยกว่า Generation X กว่าเท่าตัว นอกจากนี้ Generation X มีความต้องการที่จะย้ายงาน 10.5% ขณะที่ Generation Y มีความต้องการที่จะย้ายงาน สูงถึง 21.8% โดยเฉพาะกลุ่มคนที่รับราชการ มีความต้องการย้ายงานถึง 20% สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 มากกว่ากลุ่มที่ทำงานในบริษัทเอกชน (18.2%) บริษัทมหาชน (17.4%) และรัฐวิสาหกิจ (11.5%) (ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ, 2561, น.1-2)

สำหรับศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย สังกัดกระทรวงกลาโหม ปัจจุบันมีข้าราชการทหารทั้งหมด จำนวน 2,103 คน โดยเป็นกลุ่มคน Generation Y ซึ่งเกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2543 (สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้, 2559, น.7) มากถึง 1,052 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 50.02 ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564 ซึ่งคนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการ ทำงานในภารกิจของศูนย์รักษาความปลอดภัย ที่มีอยู่ 2 ส่วนหลักๆ ได้แก่ 1) การปฏิบัติการข่าวกรอง และการต่อต้านการข่าวกรองทางทหาร และ 2) การรักษาความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ตลอดจนบุคคลสำคัญ ซึ่งจำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ที่มีทักษะเฉพาะ มีความชำนาญ และได้รับความไว้วางใจ อันเกิดมาจากการทำงานสะสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน ฉะนั้นการสูญเสียเจ้าหน้าที่เหล่านี้ ไม่ว่าจะด้วยการขอยกย้าย หรือการลาออก ล้วนส่งผลกระทบต่อภารกิจของหน่วย อีกทั้งยังต้องสูญเสียงบประมาณในการจัดหากำลังพล รวมถึงการฝึกอบรม และต้องใช้ระยะเวลาเวลาที่กำลังพลเหล่านี้จะสามารถทดแทนกำลังพลที่ขาดหายไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเจนเนอเรชันวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนานโยบายด้านกำลังพล เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับข้าราชการทหารรุ่นใหม่ อันจะส่งผลดีต่อหน่วยงาน กองทัพ และประเทศชาติ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเจนเนอเรชันวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเจนเนอเรชันวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเจเนอเรชั่นวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยบรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเจเนอเรชั่นวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ทำการศึกษา คือ ข้าราชการทหารเจเนอเรชั่นวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2543 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,052 คน จากข้าราชการทหารทั้งหมด จำนวน 2,103 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564) โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของ Yamane (1967, pp.876-912) และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 ตัวอย่าง จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 123 คน และนายทหารประทวน จำนวน 167 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุงาน และรายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check list) และเติมข้อมูล (Completion)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์กร

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามด้านความผูกพันต่อองค์กร

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติเชิงอนุมาน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ T-test, One-way ANOVA และ LSD (Least significant difference test) รวมทั้งทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่าง ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยบรรยากาศองค์กร กับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ซึ่งกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเจเนอเรชั่นวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย สรุปผล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 188 คน (ร้อยละ 64.8) อายุต่ำกว่า 29 ปี จำนวน 105 คน (ร้อยละ 36.2) โดยอายุเฉลี่ย 30.2 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 190 คน (ร้อยละ 65.5) ลำดับถัดมา จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน (ร้อยละ 19.0) และน้อยที่สุด จบการศึกษามากกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน (ร้อยละ 15.5) เป็นนายทหารประทวน จำนวน 167 คน (ร้อยละ 57.6) อายุงานเฉลี่ย 7.03 ปี อายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 114 คน (ร้อยละ 39.3) โดยมีอายุงานเฉลี่ย 7.03 ปี และรายได้ 15,000-30,000 บาท จำนวน 183 คน (ร้อยละ 63.1) ลำดับถัดมา มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 78 คน (ร้อยละ 26.9) และน้อยที่สุด มีรายได้สูงกว่า 30,000 จำนวน 29 คน (ร้อยละ 10.0)

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเจเนอเรชั่นวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ดังนี้

2.1 ปัจจัยลักษณะงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.63 และ S.D. = .46) โดยมีความคิดเห็นต่อด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.98 และ S.D. = .67) ลำดับถัดมา คือ ด้านความสำคัญของงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79 และ S.D. = .53) ด้านความหลากหลายของทักษะ (ค่าเฉลี่ย = 3.59 และ S.D. = .58) ด้านผลตอบแทนของงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.44 และ S.D. = .54 ) และ น้อยที่สุด คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.42 และ S.D. = .73)

2.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.47 และ S.D. = .47) โดยมีความคิดเห็นต่อด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.71 และ S.D. = .60) ลำดับถัดมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.55 และ S.D. = .51) ด้านโครงสร้างองค์การ (ค่าเฉลี่ย = 3.43 และ S.D. = .64) ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.38 และ S.D. = .64) และน้อยที่สุด คือ ด้านการสนับสนุน (ค่าเฉลี่ย = 3.36 และ S.D. = .65)

2.3 ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.62 และ S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐาน สูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.89 และ S.D. = .60) ลำดับถัดมา คือ ด้านความผูกพันทางจิตใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.66 และ S.D. = .62) และ น้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ (ค่าเฉลี่ย = 3.31 และ S.D. = .65)

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเจเนอเรชั่นวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ข้าราชการทหารเจเนอเรชั่นวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มี เพศ อายุ อายุงาน และ รายได้ แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ

แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่ ระดับการศึกษาและชั้นยศ แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการทหาร เจเนอเรชั่นวาย สังกัด ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ในทิศทางตามกันปานกลาง ( $r = .70$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันทางจิตใจ ในทิศทางตามกันปานกลาง ( $r = .68$ ) ด้านการคงอยู่กับองค์การ ในทิศทางตามกันปานกลาง ( $r = .54$ ) และด้านบรรทัดฐาน ในทิศทางตามกันปานกลาง ( $r = .58$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเจเนอเรชั่นวาย สังกัด ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ในทิศทางตามกันค่อนข้างมาก ( $r = .73$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันทางจิตใจ ในทิศทางตามกันปานกลาง ( $r = .66$ ) ด้านการคงอยู่กับองค์การ ในทิศทางตามกันปานกลาง ( $r = .63$ ) และ ด้านบรรทัดฐาน ในทิศทางตามกันปานกลาง ( $r = .57$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารเจเนอเรชั่นวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการทหารเจเนอเรชั่นวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.62 และ S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์การ น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.31 และ S.D. = .65) โดยเฉพาะคำถามถึงการอยากไปทำงานที่อื่นที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า (ค่าเฉลี่ย = 2.47 และ S.D. = 1.00) สอดคล้องกับ Liu and Qin (2015, p.1185) ที่พบว่า กลุ่มคน Generation Y มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นหน่วยงานภาครัฐ รับเงินเดือนตามระบบราชการ ซึ่งไม่สูง เมื่อเทียบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน โดยเฉพาะข้าราชการทหารที่ชั้นยศยังน้อย อีกทั้งไม่สอดคล้องกับลักษณะนิสัยของ Generation Y ที่มีความทะเยอทะยานสูง ต้องการผลตอบแทนสูง และต้องการประสบความสำเร็จในระยะเวลาอันสั้น (เสาวคนธ์ วิทวัส โอบาร, 2550, น.22-26)

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ธนบดี ม่วงแกม และ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2562, น.131-142) และ Ranawaka, Abeysekera, Nanayakkara and Abeysekera

(2022, p.441) ที่พบว่า เพศ อายุ อายุนาน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของศูนย์รักษาความปลอดภัย ส่วนใหญ่ เพศชาย จะเป็นงานภาคสนาม ซึ่งมีความเสี่ยงอันตราย และปฏิบัติงานไม่เป็นเวลา มากกว่าเพศหญิง สำหรับผู้ที่มีอายุมากกว่า ส่วนใหญ่จะรับราชการมานาน ก็จะมีอายุงานมาก และมีรายได้มากตามไปด้วย ซึ่งคนเหล่านี้ จะมีวุฒิภาวะ มีประสบการณ์การทำงาน และมีเงินไว้ใช้จ่าย มากกว่า ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับงาน และองค์กรได้ดีกว่า ขณะที่ระดับการศึกษา และชั้นยศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ทัดเทพ มาระเนตร (2559, น.13) แต่ไม่สอดคล้องกับ Bremner and Goldenberg (2015, p.159) ที่พบว่า ระดับการศึกษา และชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจาก ภารกิจของศูนย์รักษาความปลอดภัยมีความหลากหลาย เช่น การก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติ ยาเสพติด และการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ ทำให้ศูนย์รักษาความปลอดภัย เปิดรับสมัครบุคคล โดยไม่จำกัดสาขาคุณวุฒิ อีกทั้งข้าราชการส่วนใหญ่ สามารถแต่งกายนอกเครื่องแบบมาปฏิบัติงานได้ ทำให้อาจไม่รู้สึกรู้สียงถึงการแบ่งแยกตามชั้นยศมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะนิสัยของกลุ่ม Generation Y ที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ยึดติดกับ ค่านิยมแบบเดิม ๆ เคารพคนที่ตัวตน ไม่ใช่ที่ความอาวุโส ชั้นยศ หรือตำแหน่งหน้าที่ (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550, น.22-26)

3. ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหาร เจเนอรัลชั้นนาย สังกัด ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ในทิศทางตามกันปานกลาง ( $r = .70$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ แสนพล ศรีภูธร (2559, น.76-77) และ Ramli, Soelton, Paijan and Khotimah (2022, p.1) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก ภารกิจของศูนย์รักษาความปลอดภัยเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ อาทิ งานข่าวกรองทางทหาร รวมถึงการรักษาความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์ และบุคคลสำคัญ ซึ่งมีความท้าทาย จำเป็นต้องใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน และไม่อาจให้เกิดความความผิดพลาดหรือล้มเหลวได้ สอดคล้องกับลักษณะนิสัยของ Generation Y ที่ชอบความท้าทาย อยากรู้อยากลอง และไม่ชอบความซ้ำซากจำเจ (Stanimir, 2015, pp.24-25)

4. ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารเจเนอรัลชั้นนาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ในทิศทางตามกันค่อนข้างมาก ( $r = .73$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ชวาพร เป็นกล (2559, น.103-115) และ Berberoglu (2018, p.1) ที่พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ศูนย์รักษาความปลอดภัย มีที่ตั้งอยู่นอกกองบัญชาการกองทัพไทย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกการใช้ชีวิตมากมาย เช่น ศูนย์แพทย์ ศูนย์กีฬา สวนสาธารณะ ร้านค้า และร้านอาหาร รวมทั้งมีความไม่เป็นทางการอยู่ในระดับหนึ่ง เช่น สามารถแต่งกายนอกเครื่องแบบมาปฏิบัติงานได้ และเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการผู้ชายสามารถไว้ผมยาวได้ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะนิสัยของ Generation Y ที่รักอิสระ ไม่ชอบอยู่ใน

กฎระเบียบ และให้ความสำคัญกับ Work-Life balance มากกว่าคนรุ่นอื่น ๆ (Kar, 2018, pp.8-9)

## องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการศึกษาที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ อายุงาน และ รายได้ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดย เพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า เพศชาย และกลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ อายุงาน และ รายได้มากกว่า มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า ดังนั้น ศูนย์รักษาความปลอดภัย ควรให้ความใส่ใจกับข้าราชการรุ่นใหม่ ที่อายุยังน้อย อายุงานยังน้อย และมีรายได้น้อย เช่น จัดให้มีนายทหารพี่เลี้ยง หรือการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ องค์การและการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการรุ่นใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานและองค์การได้ง่ายขึ้น และควรมีการเพิ่มสวัสดิการ หรือเงินช่วยเหลือ ให้กับข้าราชการที่มีรายได้น้อย เพื่อแบ่งเบาภาระทางการเงิน

2. ปัจจัยลักษณะงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในทิศทางตามกันปานกลาง และข้าราชการทหารเจเนอเรชันวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อด้านความมีอิสระในการทำงานน้อยที่สุด ดังนั้น ศูนย์รักษาความปลอดภัย ควรมีการปรับปรุงลักษณะการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการทหารเจเนอเรชันวาย ได้มีอิสระในการทำงาน ได้เสนอความคิดเห็น หรือกำหนดแนวทางการทำงานด้วยตนเอง ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ รวมถึงควรให้มีการจัดกิจกรรมอื่นๆ ที่ทำร่วมกัน ระหว่างเจเนอเรชันต่างๆ เพื่อปรับทัศนคติทางความคิด และให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ระหว่างแต่ละเจเนอเรชัน

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในทิศทางตามกันค่อนข้างมาก และข้าราชการทหารเจเนอเรชันวาย สังกัด ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อด้านการสนับสนุนน้อยที่สุด ดังนั้น ศูนย์รักษาความปลอดภัย ควรมีการปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อาทิ จัดให้มีการสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ ถึงเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หรือจัดฝึกอบรมให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หรือการศึกษาที่จำเป็นตามแนวทางรับราชการ รวมทั้งอาจจัดให้มีกิจกรรมการพบปะหารือ หรือช่องทางการติดต่อ ระหว่างผู้บังคับบัญชาระดับสูง กับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยถึงปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานได้โดยตรง

4. ความผูกพันต่อองค์การ จากผลการศึกษาที่พบว่า ข้าราชการทหารเจเนอเรชันวาย สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับความความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อด้านการคงอยู่กับองค์การ น้อยที่สุด

โดยเฉพาะประเด็นคำถามถึงการอยากไปทำงานที่อื่นที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า ดังนั้นศูนย์รักษาความปลอดภัย จึงอาจมีการเพิ่มเติมสวัสดิการในส่วนอื่นๆ เข้ามาทดแทน อาทิ การเพิ่มเงินค่าปฏิบัติการพิเศษ ค่าทำงานล่วงเวลา หรือเบี้ยเลี้ยงต่างๆ การจัดให้มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือดอกเบียต่ำ สำหรับข้าราชการที่มีรายได้น้อย เพื่อแบ่งเบาภาระทางการเงิน นอกจากนี้ยังควรสนับสนุนให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยมีความเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งจัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับขึ้นเงินเดือนให้มีความเหมาะสมเป็นธรรม

## เอกสารอ้างอิง

- ชวาพร เป็นกล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทัตเทพ มาระเนตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธนบดี ม่วงแกม และ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิต 8 (1), 131-142.
- ศรียรัฐ โกววงศ์. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. สมุทรสาคร: บริษัทพิมพ์ดี.
- แสนพล ศรีภูธร. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสกลวงศ์ จังหวัดสกลนคร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. (2559). New Gen is Now: คนรุ่นใหม่คือพลังแห่งอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผน สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). ภาวะสังคมไทยไตรมาสสี่และภาพรวม ปี 2562: การพัฒนา Generation Y เพื่อรองรับการขับเคลื่อนประเทศ. [https://social.nesdc.go.th/social/Portals/0/Documents/ppt\\_แถลงข่าว%20Q4-2562\\_2323.pdf](https://social.nesdc.go.th/social/Portals/0/Documents/ppt_แถลงข่าว%20Q4-2562_2323.pdf) (สืบค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2565).
- Bremner L. N. & Goldenberg I. (2015). Leadership, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitment in the Canadian Armed Forces: The Mediating Role of Person-Organization Fit. *Turkish Journal of Sociology*. 3 (31), 145-168. <https://dergipark.org.tr/tr/download/issue-file/3686> (Retrieved November 9, 2023).
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research* 18 (1), 1-9

<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z> (Retrieved November 8, 2023).

Kar S. (2018). *Managing Generation Y Employees - HR Challenges and Opportunities*.

[https://www.researchgate.net/publication/326548102\\_Managing\\_Generation\\_Y\\_Employees\\_-\\_HR\\_Challenges\\_and\\_Opportunities](https://www.researchgate.net/publication/326548102_Managing_Generation_Y_Employees_-_HR_Challenges_and_Opportunities) (Retrieved November 11, 2023).

Liu H. & Qin J. (2015). *A Research on Relationship between Generation Y Employees Organizational Commitment and Turnover Intention*.

Proceedings of the 2015 International Conference on Industrial Technology and Management Science. <https://www.atlantispress.com/proceedings/itms-15/25843100> (Retrieved November 10, 2023).

Ramli Y., Soelton M., Pajian & Khotimah N. (2022). The Effect of Job Characteristics towards the Organizational Commitment of the Employees. *International Journal of Emerging Trends in Social Sciences*. 8 (1), 1-9.

<https://ideas.repec.org/a/spi/ijetss/v8y2020i1p1-9id237.html> (Retrieved November 8, 2023).

Ranawaka N., Abeysekera N., Nanayakkara R. & Abeysekera C. (2022). Factors Affecting Organizational Commitment of Employees of Base Hospital Wellawaya. *The Open University of Sri Lanka*. 35 (19), 441-481.

[https://www.researchgate.net/publication/370802395\\_FACTORS\\_AFFECTING\\_ORGANIZATIONAL\\_COMMITMENT\\_OF\\_EMPLOYEES\\_OF\\_BASE\\_HOSPITAL\\_WELLAWAYA](https://www.researchgate.net/publication/370802395_FACTORS_AFFECTING_ORGANIZATIONAL_COMMITMENT_OF_EMPLOYEES_OF_BASE_HOSPITAL_WELLAWAYA) (Retrieved November 10, 2023).

Stanimir A. (2015). Generation Y-Characteristics of Attitudes on Labour Market. *Mediterranean Journal of Social Sciences* 6 (2), 22-28.

[https://www.researchgate.net/publication/276466522\\_Generation\\_Y\\_-\\_Characteristics\\_of\\_Attitudes\\_on\\_Labour\\_Market](https://www.researchgate.net/publication/276466522_Generation_Y_-_Characteristics_of_Attitudes_on_Labour_Market) (Retrieved November 11, 2023).

Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. 2nd Ed. New York: Harper and Row.