

การฝังตัวในงานและการมีวินัยในการทำงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

นายพงศ์พล พุทธมนต์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การฝังตัวในงานและการมีวินัยในการทำงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

นายพงศ์พล พุทธมนต์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2569
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง การฝังตัวในงานและการมีวินัยในการทำงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

โดย นายพงศ์พล พุทธมนต์

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

..... รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสาวณิต สุขภารังษี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี)

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

ชื่อ : นายพงศ์พล พุทธมนต์
ชื่อวิทยานิพนธ์ : การฝังตัวในงานและการมีวินัยในการทำงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี
ปีการศึกษา : 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการฝังตัวในงาน การมีวินัยในที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตัวในงาน และผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีวินัยในที่ทำงานและผลการปฏิบัติงาน 4) เพื่อพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ ด้วยการฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ กำลังพลสังกัดกองทัพอากาศ รวมทั้งสิ้น 1,500 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีจำนวน 353คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การฝังตัวในงาน การมีวินัยในที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การฝังตัวในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศในระดับสูง (r = .65) 3) การมีวินัยในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับสูง (r = 0.76) 4) การมีวินัยในที่ทำงาน การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง การฝังตัวในงานด้านความสิ่งที่ต้องสละและการฝังตัวในงานด้านความลงตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ ร้อยละ 64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(มีจำนวนทั้งสิ้น 133 หน้า)

คำสำคัญ : การฝังตัวในงาน วินัยในที่ทำงาน ผลการปฏิบัติงาน

_____ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Name : Mr. Pongpol Puthamont

Thesis Title : Job Embeddedness and Work Discipline Predicting Job performance of Air Force Soldier

Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Thesis Advisor : Dr. Nontirat Pattanapakdee

Academic Year : 2026

ABSTRACT

This study was correlational research with the following objectives; 1) to examine the levels of job embeddedness, work discipline, and job performance among Royal Thai Air Force soldiers;2) to investigate the relationship between job embeddedness and job performance; 3) to investigate the relationship between work discipline and job performance; and 4) to predict the job performance of Royal Thai Air Force soldiers with job embeddedness and work discipline. The population consisted of 1,500 members of two units of Royal Thai Air Force made up the research. The samples were 353 soldiers for the data analysis. A five-level Likert scale questionnaire were used as the research tool. The data was analyzed statistically using percentage, average, standard deviations, Pearson correlation coefficients and stepwise multiple regression analysis.

The study's conclusions showed that; 1) Air Force Job Embeddedness, work discipline, and job performance all had high average scores; 2) job Embeddedness and performance were significantly related (r =.65); and 3) work discipline and performance were significantly related (r = 0.76) and 4) work discipline, the components of link, sacrifices, and fit of job embeddedness together can predict 64% of job performance of Air Force soldiers.

(Total 133 Pages)

Keywords: Job Embeddedness, Work Discipline, Job Performance

_____ Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและช่วยชี้แนะแนวทางในการทำวิจัยและเสาะหาองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินการ ตลอดจนให้คำปรึกษาแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในการทำวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำในการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล, อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร และอาจารย์ ดร.รติ มณีงาม

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ของข้าพเจ้าในครั้งนี้ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล และอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกรายวิชา รวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าเพื่อมอบความรู้ และสร้างทัศนคติ แนวคิดอันเป็นประโยชน์ในการทำงาน และการดำเนินชีวิตของข้าพเจ้าได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศและทหารอากาศ ที่อนุญาตและให้ความอนุเคราะห์ใน การเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงเจ้าหน้าที่แผนกกำลังพลที่ช่วยประสานงานและให้ความร่วมมือ ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลให้ลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณครอบครัวของข้าพเจ้า แฟนและผู้ที่สนับสนุนข้าพเจ้ามาโดยตลอด ที่คอยให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ผลักดัน และให้โอกาสในการทำตามความตั้งใจได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณทุก ๆ สิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ข้าพเจ้าเคารพนับถือ ที่เป็นแหล่งพึ่งพาทางจิตใจของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้ามีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ผ่านไปได้ด้วยดีและสุดท้าย ขอขอบคุณตัวข้าพเจ้าที่มีความมุ่งมั่น มีสติ สามารถฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาในชีวิต ด้วยการทำสิ่งที่ดีและมีคุณค่าแก่ตัวเองได้อย่างสำเร็จและทรงคุณค่าอย่างสวยงามที่สุด

พงศ์พล พุทธมนต์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

1.3 ขอบเขตของการวิจัย 2

1.4 นิยามปฏิบัติการ 3

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) 6

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝังตัวในงาน (Job Embeddedness) 21

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวินัยในการทำงาน (Work Discipline) 32

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 36

2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย 41

2.6 สมมติฐานการวิจัย 43

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย 43

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 45

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 45

3.2 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 46

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 49

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 52

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 53

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....55
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....56
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝังตัวในงาน.....58
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีวินัยในที่ทำงาน.....62
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน.....63
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....65
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....72
5.1 สรุปผลการวิจัย.....72
5.2 อภิปรายผล.....74
5.3 ข้อเสนอแนะ.....77
บรรณานุกรม.....81
ภาคผนวก.....87
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถาม.....87
ภาคผนวก ข การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น.....92
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล.....104
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม).....108
ภาคผนวก จ เครื่องมือแบบสอบถามออนไลน์จากระบบกูเกิลฟอร์ม (Google Form).....110
ประวัติผู้เขียน 135

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

3 - 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....46
3 - 2 สรุปการวิเคราะห์ค่า IOC.....47
3 - 3 ค่าอำนาจจำแนกและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม.....48
4 - 1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....56
4 - 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....56
4 - 3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....57
4 - 4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....57
4 - 5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....58
4 - 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฝังตัวในงานโดยรวมและรายด้าน.....58
4 - 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการฝังตัวในงานด้านความลงตัว จำแนกเป็นรายข้อ.....59
4 - 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง จำแนกเป็นรายข้อ.....60
4 - 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการฝังตัวในงานด้านความสิ่งที่ต้องสละ จำแนกเป็นรายข้อ.....61
4 - 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีวินัยในที่ทำงานโดยรวมและรายด้าน.....62
4 - 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน.....63
4 - 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นหน้าที่จำแนกเป็นรายข้อ.....64
4 - 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการทำงานที่เป็นหน้าที่จำแนกเป็นรายข้อ.....65
4 - 14 ความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตัวในงาน และการมีวินัยในที่ทำงานกับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ.....66

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

4 - 15 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีวินัยในที่ทำงานกับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ.....67
4 - 16 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....67
4 - 17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรการฝังตัวในงานและตัวแปรการมีวินัยในที่ทำงานที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน.....68
4 - 18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน.....70
4 - 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....71
ข - 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการฝังตัวในงาน.....93
ข - 1(ต่อ).....94
ข - 2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการมีวินัยในที่ทำงาน.....95
ข - 3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน.....96

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวการณ์ปัจจุบันที่บริบทด้านความมั่นคงของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในมิติของเทคโนโลยีทางการทหารที่ก้าวล้ำและการเผชิญหน้ากับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ (Hybrid Threats) กองทัพอากาศไทยในฐานะหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการป้องกันราชอาณาจักรและรักษาผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ จึงมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาขีดความสามารถเพื่อมุ่งสู่การเป็น "กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค" (One of the Best Air Forces in ASEAN) อย่างไรก็ตาม การจะบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวได้นั้น มิได้ขึ้นอยู่กับเพียงแต่อาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัยเท่านั้น แต่หัวใจสำคัญที่แท้จริงคือ "ทรัพยากรมนุษย์" ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายไปสู่การปฏิบัติ อ้างอิงจากหนังสือ “ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี(พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓)”

ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของกำลังพลทหารอากาศ จึงเป็นตัวแปรต้นที่สำคัญที่สุดที่จะชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ หากกำลังพลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความแม่นยำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ย่อมส่งผลให้กองทัพมีความเข้มแข็ง แต่ในทางปฏิบัติการจะรักษาและส่งเสริมให้กำลังพลมีระดับผลการปฏิบัติงานที่สูงอย่างต่อเนื่องนั้น เป็นความท้าทายที่ซับซ้อนของผู้บริหารระดับสูงและฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรมทางด้าน พบว่าตัวแปรหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างสูงในยุคปัจจุบันคือ “การฝังตัวในงาน” (Job Embeddedness) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ขยายขอบเขตมากกว่าความพึงพอใจในงานหรือความผูกพันต่อองค์กรแบบเดิม โดยมุ่งเน้นไปที่ “ใยแมงมุม” (Web) ที่ยึดโยงบุคลากรไว้กับองค์กรและชุมชน ผ่าน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อมโยง (Link) ความลงตัว (Fit) และสิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) การที่ทหารอากาศมีความรู้สึกฝังตัวในงานสูง ไม่เพียงแต่จะช่วยลดอัตราการสูญเสียกำลังพล (Turnover) แต่ยังเป็นแรงขับเคลื่อนทางจิตวิทยาที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในภารกิจ ส่งผลให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

นอกจากด้านการฝังตัวในงานแล้ว “วินัยในการทำงาน” (Work Discipline) ยังถือเป็นเสาหลักและวัฒนธรรมองค์กรทหารที่ขาดเสียมิได้ วินัยในบริบทของทหารอากาศมิใช่เพียงการปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ แต่หมายถึง “วินัยในตนเอง” (Self-Discipline) ที่สะท้อนถึงพฤติกรรมการเคารพต่อมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedures: SOPs) ความ

รับผิดชอบต่อหน้าที่ และความซื่อสัตย์ต่อจรรยาบรรณวิชาชีพทหาร ซึ่งวินัยที่เข้มแข็งจะเป็นตัวควบคุมและกำกับทิศทางให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายของกองทัพอย่างเป็นระเบียบและลดความผิดพลาดที่อาจนำมาซึ่งความเสียหายต่อความมั่นคง

แม้ว่ากองทัพอากาศจะมีระบบการฝึกอบรมและระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจน แต่ในสภาพการปฏิบัติงานจริงยังคงพบช่องว่าง (Research Gap) ระหว่างการรับรู้ถึงความสำคัญของวินัยกับการแสดงออกเชิงพฤติกรรม รวมถึงความแตกต่างในการฝังตัวในงานของกำลังพลในแต่ละหน่วยงานที่มีภารกิจต่างกัน ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในสังกัดจึงเห็นความสำคัญที่จะต้องศึกษาอย่างเป็นระบบว่าปัจจัยการฝังตัวในงานและการมีวินัยในการทำงานนั้น ส่งผลกระทบและสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศได้มากน้อยเพียงใด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Evidence) สำหรับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดนโยบายการบริหารคน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และการปลูกฝังวินัยในรูปแบบที่สร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกองทัพอากาศอย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาระดับการฝังตัวในงาน การมีวินัยในที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตัวในงาน และผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีวินัยในที่ทำงานและผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

4 เพื่อพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศด้วยการฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงานของทหารอากาศ

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กำลังพลจากกรม A และ กรม B ซึ่ง กรม A จำนวน 400 คน (ข้อมูล 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568) และกรม B จำนวน 1,100 คน (ข้อมูล 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568) รวม 1,500 คน

1.3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้จากสูตร Taro Yamane (1973) รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 353 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยทพการศึกษาในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2568 ถึงเดือน สิงหาคม 2569

1.3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยเชิงพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยขอบเขตของเนื้อหาครอบคลุมตัวแปรหลักและองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variable) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่:

การฝังตัวในงาน (Job Embeddedness) ผู้วิจัยศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Mitchell et al. (2001) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ:

ด้านความเชื่อมโยง (Link)

ด้านความลงตัว (Fit)

ด้านสิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice)

วินัยในการทำงาน (Work Discipline)

1.3.3.2 ตัวแปรเกณฑ์(Criteria Variable) คือ:

ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance): ผู้วิจัยศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของทหารอากาศตามกรอบแนวคิดของ Motowidlo (2003) แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance)

ด้านผลการปฏิบัติงานเชิงบริบท (Contextual Performance)

1.4 นิยามปฏิบัติการ

1.4.1 ทหารอากาศ (Air Force Personnel) หมายถึง ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดกองทัพอากาศไทย ทั้งในระดับนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน ที่ประจำการอยู่ในกองทัพอากาศ

1.4.2 การฝังตัวในงาน (Job Embeddedness) หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวของบุคลากรกับองค์การและสังคมชุมชน ที่โยงใยกันเหมือนตาข่าย ซึ่งส่งผลต่อตนเองในแง่บวก ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากร แนวคิดเรื่องความฝังตรึงในงานจะช่วยประเมินปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์การแนวคิดเรื่องความฝังตรึงในงานจะช่วยประเมินปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์การ โดยมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้:

ด้านความเชื่อมโยง (Link) หมายถึง บุคลากรมี ความสัมพันธ์ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในองค์การ ทั้งเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน

รวมถึงได้รับอิทธิพลจากครอบครัว สังคมและชุมชนที่อาศัยอยู่ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงาน มีความความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชนที่อาจไม่สามารถตัดความสัมพันธ์ได้

ด้านความลงตัว (Fit) หมายถึง ความสามารถของบุคลากรที่เข้ากันได้และความลงตัวของบุคลากรต่อองค์การ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป้าหมายในอาชีพ ความเข้ากันได้กับวัฒธรรมองค์การ ชุมชน/สังคม ครอบครัว การทำกิจกรรมที่ทำร่วมกันในชุมชน เพื่อนบ้าน ที่มีความสนิทสนมกัน

ด้านสิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) หมายถึง บุคลากรรู้สึกว่าตนเองจะต้องสูญเสียบางอย่างเมื่อลาออกจากองค์การและออกจากชุมชน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สิ่งอำนวยความสะดวก โรงเรียน ห้างสรรพสินค้า ระบบสาธารณูปโภค ระบบขนส่งมวลชน เครือญาติไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ

1.4.3 วินัยในการทำงาน (Work Discipline) หมายถึง พฤติกรรมหรือเจตคติของบุคคลากรที่มีความตระหนักและเต็มใจที่จะประพฤติปฏิบัติตามต่อกฎระเบียบทั้งหมด และบรรทัดฐานขององค์การ

1.4.4 ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าประสงค์ขององค์การโดยแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร โดยมี 2 องค์ประกอบ:

1.4.4.1ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance): ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานหน้าที่ที่ถูกกำหนดให้ โดยจะวัดจากความสำเร็จในงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย มีผลงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และทำงานได้สำเร็จครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4.4.2ผลการปฏิบัติงานเชิงบริบท (Contextual Performance): พฤติกรรมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ และมีผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่างๆ มีการสนับสนุนซึ้งกันและกันในหน่วยงาน มีการปฏิบัติให้เกียรติต่อกัน และรับผิดชอบต่องานที่ไม่ได้เป็นหน้าที่ของตน

1.5 ประโยชน์ที่ของการวิจัย

1.5.1 ทำให้กองทัพอากาศได้รับทราบถึงระดับและองค์ประกอบของการฝังตัวในงานและวินัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทหาร

1.5.2 เป็นแนวทางของกองทัพอากาศในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อส่งเสริม การฝังตัวในงาน และ วินัยในการทำงาน ของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การเพิ่ม ผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน

1.5.3 เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้ที่สนใจจะทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบวกในองค์การทหารในอนาคต

บทที่2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตลอดจนแนวทางการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตัวในงาน วินัยในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ โดยเนื้อหาในบทนี้ประกอบด้วย

2.1 เอกสารเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)
- 2.1.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.2 องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.3 ความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.4 ปัจจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.5 การวัดของผลการปฏิบัติงาน

2.2 เอกสารที่เกี่ยวกับการฝังตัวในงาน (Job Embeddedness)
- 2.2.1 ความหมายของการฝังตัวในงาน
- 2.2.2 องค์ประกอบของการฝังตัวในงาน
- 2.2.3 ความสำคัญของการฝังตัวในงาน
- 2.2.4 ปัจจัยเกี่ยวกับการฝังตัวในงาน
- 2.2.5 การวัดของการฝังตัวในงาน

2.3 เอกสารที่เกี่ยวกับวินัยในการทำงาน (Work Discipline)
- 2.3.1 ความหมายของวินัยในการทำงาน
- 2.3.2 ความสำคัญของวินัยในการทำงาน
- 2.3.3 การวัดของวินัยในการทำงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

2.6 สมมติฐานการวิจัย

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 เอกสารที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

2.1.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

Liu & Liu (2022) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคลากรที่องค์การคาดหวังให้ปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของงานและเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการปฏิบัติงานไม่ได้จำกัดอยู่เพียงผลลัพธ์สุดท้ายของงาน เช่น ปริมาณงานที่สำเร็จ คุณภาพของงาน หรือความรวดเร็วในการทำงานเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงพฤติกรรมระหว่างการทำงาน ความพยายาม ความรับผิดชอบ ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการทำงานด้วย กล่าวได้ว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นความเชื่อมโยงระหว่าง “การกระทำ” ของบุคลากรกับ “ผลลัพธ์” ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม มีความมุ่งมั่น และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ย่อมส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

Khemraj et al. (2022) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่สะท้อนถึงการนำทรัพยากร ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์หรือผลผลิตตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ ผลการปฏิบัติงานจึงไม่ใช่เพียงการพิจารณาว่างานสำเร็จหรือไม่สำเร็จเท่านั้น แต่ยังต้องพิจารณาถึงวิธีการทำงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความสามารถในการจัดการตนเอง ความมั่นใจในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานด้วย บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจึงควรเป็นผู้ที่สามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเหมาะสม มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน และสามารถปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การได้

Susanto et al. (2022) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และพฤติกรรมของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยการปฏิบัติงานดังกล่าวต้องมีส่วนช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดไว้ ผลการปฏิบัติงานจึงไม่ได้หมายถึงเพียงการทำงานให้เสร็จเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และผลลัพธ์ของงานที่เกิดขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเพื่อนร่วมงานในลักษณะงานเดียวกัน ขอบเขตของผลการปฏิบัติงานครอบคลุมทั้งพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ทำงานได้ตามเป้าหมาย และสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทั้งในด้านการเงิน เช่น รายได้ กำไร หรือประสิทธิภาพทางต้นทุน และด้านที่ไม่ใช่การเงิน เช่น คุณภาพการบริการ ความพึงพอใจของลูกค้า ภาพลักษณ์องค์การ และความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้น ผล

การปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนศักยภาพของพนักงานและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การโดยตรง

Abdeen & Khalil (2023) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรม การกระทำ หรือสิ่งที่บุคคลปฏิบัติจริงในการทำงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ควรพิจารณาเฉพาะผลลัพธ์ของงานเท่านั้น แต่ควรครอบคลุมถึงพฤติกรรมในการทำงานที่สะท้อนถึงความสามารถ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์การด้วย ดังนั้น ขอบเขตของผลการปฏิบัติงานจึงครอบคลุมทั้งการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นทางการ และพฤติกรรมสนับสนุนอื่น ๆ ที่ช่วยให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลืองานของทีม การสื่อสารที่เหมาะสม การปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ และการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมขององค์การ

Saidin et al. (2024) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์และพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกในการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ โดยไม่ได้จำกัดเพียงการทำงานให้เสร็จตามภาระหน้าที่เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงความชำนาญในการทำงาน คุณภาพของผลงาน การบรรลุเป้าหมาย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนบรรยากาศการทำงานและการดำเนินงานขององค์การโดยรวม ผลการปฏิบัติงานในมุมมองนี้จึงมีลักษณะเป็นแนวคิดหลายมิติ เพราะเกี่ยวข้องทั้งกับความสามารถเชิงเทคนิคในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงสังคมที่ช่วยให้การทำงานร่วมกันภายในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น

ธนวัฒน์ เพชรพันธ์ และแสงแข บุญศิริ (2566) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์การใช้สะท้อนความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้เกิดคุณภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคลากรมีแรงจูงใจที่ดี มีความพึงพอใจในงาน และได้รับการสนับสนุนจากองค์การอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่และปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานจึงมีความเกี่ยวข้องกับทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ โดยเฉพาะแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร

กฤติมา เอี่ยมบรรณพงษ์ (2566) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่สามารถวัดและประเมินได้ โดยเป็นผลลัพธ์จากการกระทำหรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรตามบริบทของงานและความคาดหวังขององค์การ ผลการปฏิบัติงานจึงสามารถนำมาใช้เปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป้าหมาย หรือตัวชี้วัดที่องค์การกำหนดไว้ เพื่อประเมินว่า

บุคลากรแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด การวัดผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และการให้รางวัลตอบแทนที่เหมาะสม

ธนกร เพชรพงษ์ และพรลภัส สุวรรณรัตน์ (2568) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมที่สามารถสังเกตและวัดได้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวอาจส่งเสริมหรือขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์การ การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงควรครอบคลุมทั้งพฤติกรรมเชิงบวกและพฤติกรรมเชิงลบ รวมถึงการปฏิบัติงานหลัก การปรับตัวต่อสถานการณ์ การแก้ไขปัญหา และการปฏิบัติงานในบริบทที่หลากหลาย ทั้งนี้ การวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์การสามารถกำหนดเป้าหมาย ติดตามความก้าวหน้า ประเมินจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของบุคลากร ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจด้านการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างเหมาะสม

สินีนาฏ ชมภูบุตร และพรลภัส สุวรรณรัตน์ (2568) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่บุคคลกระทำ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และสามารถสังเกตเห็นรวมถึงวัดระดับได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผลการปฏิบัติงานมีลักษณะซับซ้อนและหลายมิติ เนื่องจากไม่ได้พิจารณาเพียงผลลัพธ์ของงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน การทำงานเป็นทีม ความร่วมมือระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการมีส่วนร่วมในการเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานจึงเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนทั้งความสามารถของบุคลากรและความสำเร็จขององค์การในภาพรวม

สามารถสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าประสงค์ขององค์การโดยแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร

2.1.2 องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน

Liu & Liu (2022) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นแนวคิดหลายมิติ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 มิติสำคัญ ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบหลักของบุคลากร เป็นการแสดงความสามารถในการทำงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เช่น ความรู้ความชำนาญในงาน ทักษะทางเทคนิค ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ความถูกต้องของงาน และผลลัพธ์ที่เกิดจากงานที่บุคลากรรับผิดชอบ มิตินี้จึงสะท้อนความสามารถของบุคลากรในการสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การโดยตรง

2. ผลการปฏิบัติงานตามบริบท หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่ได้ระบุไว้โดยตรงในคำบรรยายลักษณะงานหรือหน้าที่งานอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนการทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือผู้อื่น การมีทัศนคติที่ดีต่องาน การสนับสนุนบรรยากาศการทำงาน และการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ แม้พฤติกรรมเหล่านี้จะไม่ใช่งานหลักโดยตรง แต่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์การ

Khemraj et al. (2022) กล่าวว่า มิติของผลการปฏิบัติงานได้หลายด้าน ดังนี้

1. มิติด้านผลลัพธ์ของงาน เป็นการพิจารณาผลผลิต ผลสำเร็จ หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเน้นว่างานที่ปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้มากน้อยเพียงใด เช่น ความสามารถในการใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างคุ้มค่า การผลิตผลงานที่มีคุณภาพ การทำงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และการมีส่วนช่วยให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผล มิตินี้จึงสะท้อนถึงความเชื่อมโยงระหว่างความสามารถของพนักงานกับเป้าหมายขององค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีควรสามารถสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

2. มิติด้านพฤติกรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงานไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะผลงานที่มองเห็นได้หรือผลลัพธ์สุดท้ายของงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงพฤติกรรมของพนักงานในระหว่างการปฏิบัติงานด้วย เช่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความตั้งใจในการทำงาน การปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย การแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ รวมถึงความสามารถในการปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานขององค์การ มิตินี้มีความสำคัญเนื่องจากพฤติกรรมการทำงานเป็นปัจจัยที่สะท้อนคุณภาพของกระบวนการทำงาน และมีผลต่อบรรยากาศ ความร่วมมือ และประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ

3. มิติด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถพิจารณาได้จากหลายมุมมอง เนื่องจากผู้ประเมินแต่ละกลุ่มอาจรับรู้และสะท้อนผลการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน เช่น ผู้บริหารอาจประเมินจากความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และการบรรลุเป้าหมาย ขณะที่เพื่อนร่วมงานอาจประเมินจากความร่วมมือ การช่วยเหลือกัน และการทำงานเป็นทีม ส่วนพนักงานอาจประเมินตนเองจากความสามารถ ความพยายาม และการพัฒนาตนเองในการทำงาน ดังนั้น การประเมินจากหลายแหล่งหรือหลายมุมมองจึงช่วยให้การวัดผลการปฏิบัติงานมีความรอบด้านมากขึ้น ลดข้อจำกัดจากการประเมินเพียงแหล่งเดียว และทำให้เห็นทั้งผลลัพธ์ พฤติกรรม และศักยภาพในการทำงานของพนักงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

4. มิติด้านความตระหนักรู้ในตนเอง เป็นปัจจัยภายในที่มีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานที่สามารถเข้าใจตนเองได้ดี ย่อมสามารถรับรู้ถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล

ความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อน อารมณ์ ความรู้สึก พฤติกรรม และรูปแบบความสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ความตระหนักรู้ดังกล่าวช่วยให้พนักงานสามารถประเมินตนเองได้อย่างเป็นจริง นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพ การปรับปรุงข้อบกพร่อง และการควบคุมพฤติกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ ความตระหนักรู้ในตนเองยังช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

5. มิติด้านอัตลักษณ์ ความพึงพอใจ และความมั่นใจในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และคุณค่าของตนเองภายในองค์การ จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานและองค์การมากขึ้น ความพึงพอใจในงานช่วยส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ขณะที่ความมั่นใจในตนเองช่วยให้พนักงานกล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความสามารถ และสามารถเผชิญกับปัญหาหรือความท้าทายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น พนักงานที่มีอัตลักษณ์ทางวิชาชีพชัดเจน มีความพึงพอใจในงาน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง มักมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ดี มีความมุ่งมั่น และสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง

6. มิติด้านแรงจูงใจและการออกแบบงาน เป็นอีกมิติหนึ่งที่มีผลต่อการยกระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแรงจูงใจอาจเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ รางวัล ความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยอมรับจากองค์การ รวมถึงปัจจัยภายใน เช่น ความภาคภูมิใจในงาน ความท้าทายของงาน และความรู้สึกว่างานมีคุณค่า การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมสามารถช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น ขณะเดียวกัน การออกแบบงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และแรงจูงใจของพนักงาน จะช่วยให้พนักงานสามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานในระยะยาว

Susanto et al. (2022) สามารถจำแนกมิติของผลการปฏิบัติงานได้เป็นหลายด้าน ดังนี้

1. มิติด้านคุณภาพของงาน ระดับความถูกต้อง ความเรียบร้อย ความครบถ้วน ความประณีต และความสอดคล้องกับมาตรฐานของงานที่พนักงานปฏิบัติ โดยพิจารณาว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ หรือมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้หรือไม่ พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพสูงจะสามารถลดข้อผิดพลาดในการทำงาน ส่งมอบงานที่มีความน่าเชื่อถือ และตอบสนองต่อความต้องการขององค์การ ผู้บังคับบัญชา ผู้รับบริการหรือลูกค้าได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ คุณภาพของงานยังสะท้อนถึงความรอบคอบ ความเอาใจใส่ ความชำนาญ และความรับผิดชอบของพนักงานในการปฏิบัติงาน กล่าวได้ว่า หากพนักงานสามารถสร้างผลงานที่มีมาตรฐาน มีความถูกต้อง และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ย่อมแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. มิติด้านปริมาณของงาน จำนวนงาน ผลผลิต หรือปริมาณภารกิจที่พนักงานสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยพิจารณาว่าพนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย แผนงาน ตัวชี้วัด หรือปริมาณงานที่องค์การกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด มิตินี้สะท้อนถึงผลิตภาพในการทำงาน ความสามารถในการบริหารเวลา และความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงานให้สำเร็จอย่างเหมาะสม พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณที่เพียงพอตามเป้าหมาย โดยไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน ย่อมถือว่ามีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ การพิจารณาปริมาณของงานควรคำนึงถึงความเหมาะสมของภาระงาน ลักษณะงาน และทรัพยากรที่พนักงานได้รับด้วย เพราะปริมาณงานที่มากเกินไปอาจส่งผลต่อคุณภาพ ความเครียด และประสิทธิภาพโดยรวมของการทำงานได้

3. มิติด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน การแสดงออกของพนักงานในระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติ ความรับผิดชอบ ความตั้งใจ ความมีวินัย และความสม่ำเสมอในการทำงาน พฤติกรรมดังกล่าวอาจปรากฏในรูปของการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การตรงต่อเวลา การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การจัดการภาระงานอย่างเป็นระบบ และการแสดงความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ มิตินี้มีความสำคัญเนื่องจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้เกิดจากผลลัพธ์สุดท้ายเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกิดจากกระบวนการทำงานและพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกอย่างต่อเนื่อง หากพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ ย่อมช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. มิติด้านผลลัพธ์ของงาน ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งอาจปรากฏทั้งในรูปของผลลัพธ์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงผลลัพธ์ทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงิน เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน การลดต้นทุน การเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ การสนับสนุนเป้าหมายทางธุรกิจ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์การ และการเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผลลัพธ์ของงานจึงเป็นมิติที่สะท้อนความเชื่อมโยงระหว่างการทำงานของพนักงานกับความสำเร็จขององค์การโดยรวม กล่าวคือ เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่เกิดขึ้นย่อมสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการแข่งขัน และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

5. มิติด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกงานที่มีอิทธิพลต่อความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยเฉพาะความเครียดจากงาน ภาระงานที่มากเกินไป ความกดดันจากเวลา การขาดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รูปแบบการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา บรรยากาศการทำงาน ความไม่มั่นคงในงาน และการขาดทรัพยากรหรือการสนับสนุนที่เพียงพอ ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงาน

เกิดความเหนื่อยล้า ขาดแรงจูงใจ มีความพึงพอใจในงานลดลง และส่งผลกระทบต่อคุณภาพและปริมาณของงาน ในทางตรงกันข้าม หากองค์การสามารถจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลดความเครียด และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน ย่อมช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Abdeen & Khalil (2023) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 มิติหลัก ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ หมายถึง พฤติกรรมและผลลัพธ์ของงานที่องค์การกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับเป้าหมายขององค์การ เช่น การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความสามารถในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างผลงานตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

2. ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ หรือพฤติกรรมตามบริบท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรกระทำด้วยความสมัครใจ ไม่ได้เป็นข้อกำหนดโดยตรงของตำแหน่งงาน แต่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือกับทีม การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การมีส่วนร่วมต่อองค์การ และการสนับสนุนให้การดำเนินงานโดยรวมเป็นไปอย่างราบรื่น

Saidin et al. (2024) ได้แบ่งผลการปฏิบัติงานออกเป็น 2 มิติหลัก ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายโดยตรง เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสามารถทำงานหลักของตนได้ดีเพียงใด โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ความถูกต้องของงาน คุณภาพของผลงาน และการบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ มิตินี้จึงเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของงานโดยตรง เช่น การทำงานได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา และเป็นไปตามมาตรฐานของหน่วยงาน

2. ผลการปฏิบัติงานตามบริบท หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคลากรที่ช่วยสนับสนุนการทำงานขององค์การ แม้จะไม่ใช่หน้าที่หลักที่ระบุไว้โดยตรง แต่มีส่วนช่วยให้องค์การดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม การมีเครือข่ายทางสังคมภายในองค์การ และการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หรือ Organizational Citizenship Behavior (OCB) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ

ธนวัฒน์ เพชรพันธ์ และแสงแข บุญศิริ (2566) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ระดับความถูกต้อง ความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ และมาตรฐานของผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน งานที่มีคุณภาพต้องเป็นงานที่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์การ ผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งก่อให้เกิดความพึงพอใจและประโยชน์คุ้มค่าต่อผู้ใช้ผลงาน

2. ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนหรือปริมาณของงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยต้องสอดคล้องกับเป้าหมายหรือความคาดหวังของหน่วยงาน ปริมาณงานที่เหมาะสมสะท้อนถึงความสามารถในการจัดการภาระงาน ความขยัน ความรับผิดชอบ และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

3. ด้านเวลา หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ถูกต้องตามขั้นตอน และทันต่อความต้องการขององค์การ การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพแสดงถึงความสามารถในการวางแผน จัดลำดับความสำคัญของงาน และลดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และแรงงานในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ประหยัด และคุ้มค่า โดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดภายใต้ต้นทุนที่เหมาะสม การควบคุมค่าใช้จ่ายจึงเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กฤติมา เอี่ยมบรรณพงษ์ (2566) ได้แบ่งผลการปฏิบัติงานออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับหน้าที่หลักที่บุคลากรได้รับมอบหมาย เป็นผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนความสามารถในการทำงานตามตำแหน่งหรือบทบาทของตน โดยพิจารณาจากความรู้ที่ใช้ในการทำงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความถูกต้อง และความเข้าใจในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มิตินี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการประเมินว่าบุคลากรสามารถทำงานหลักได้ตามมาตรฐานขององค์การหรือไม่

2. การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ แม้ไม่ใช่งานหลักโดยตรง แต่มีผลต่อความสำเร็จโดยรวม เช่น ความพยายาม ความเอาใจใส่ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือ และความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมเหล่านี้ช่วยให้การทำงานมีความราบรื่นและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3. ผลการปฏิบัติงานตามการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน สภาพแวดล้อม นโยบาย เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการปรับตัวที่ดีจะสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

4. พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือพฤติกรรมเชิงลบที่ส่งผลเสียต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์การ เช่น การหยุดพักเกินเวลา การขาดงานโดยไม่มีเหตุผล การเพิกเฉยต่อหน้าที่ การดูถูกหรือนินทาเพื่อนร่วมงาน การขัดแย้งหรือทะเลาะวิวาทในที่ทำงาน พฤติกรรมเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ลดประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

นันทนา โอวาทสุวรรณ และคณะ (2567) ได้กล่าวถึงมิติของผลการปฏิบัติงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านปริมาณงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ได้จำนวนหรือปริมาณตามที่หน่วยงานมอบหมาย โดยผลงานที่เกิดขึ้นต้องมีความเหมาะสมกับภาระงาน มาตรฐานขององค์การ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณที่ดีแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถรับผิดชอบงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง เรียบร้อย มีคุณภาพ และตรงตามมาตรฐานขององค์การ รวมถึงการให้บริการหรือผลงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมายของหน่วยงานและเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ คุณภาพงานจึงสะท้อนถึงความเอาใจใส่ความละเอียดรอบคอบ และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

3. ด้านความรวดเร็ว หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผลงานต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเรียบร้อย ไม่ใช่เพียงทำงานให้เสร็จเร็วเท่านั้น แต่ต้องรักษาคุณภาพของงานควบคู่กันไปด้วย รวมถึงสามารถแก้ไขข้อบกพร่องหรือปรับปรุงงานได้ภายในเวลาที่เหมาะสม

4. ด้านการดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างโปร่งใส ถูกต้อง สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม มิตินี้เน้นความเหมาะสมของวิธีการทำงาน ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อประชาชนหรือผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ธนกร เพชรพงษ์ และพรลภัส สุวรรณรัตน์ (2568) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่

1. ความรู้และความเข้าใจในงาน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน บุคลากรที่มีความรู้ในงานจะสามารถเข้าใจขั้นตอน วิธีการ กฎระเบียบ และเป้าหมายของงานได้อย่างถูกต้อง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดในการทำงาน

2. ผลการทำงานตามมาตรฐานหรือเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามมาตรฐาน คุณภาพ ปริมาณ และเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ องค์ประกอบนี้สะท้อนให้

เห็นถึงผลลัพธ์ของงานโดยตรง ทั้งในด้านความถูกต้อง ความครบถ้วน ความทันเวลา และการบรรลุผลตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

3. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงาน หรือบทบาทของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงของนโยบาย เทคโนโลยี ระบบงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรที่มีความสามารถในการปรับตัวจะสามารถรับมือกับปัญหาและความเปลี่ยนแปลงได้ดี

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร การประสานงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม และการแสดงภาวะผู้นำที่เหมาะสม ทักษะด้านนี้มีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันในองค์การ เพราะช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความร่วมมือ และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี

5. พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกเพื่อสนับสนุนองค์การนอกเหนือจากหน้าที่หลัก เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การเคารพกฎระเบียบ การมีน้ำใจ การให้ความร่วมมือ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน พฤติกรรมเหล่านี้ช่วยให้องค์การดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สินีนาฏ ชมภูบุตร และพรลภัส สุวรรณรัตน์ (2568) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานไว้ 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถทางเทคนิค หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรต้องมีความเข้าใจในเนื้อหางาน กระบวนการทำงาน เครื่องมือ วิธีการ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างเหมาะสม ความสามารถทางเทคนิคจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานให้มีคุณภาพ

2. ประสิทธิภาพของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ โดยพิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพของงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน และความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงาน บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และลดความผิดพลาดในการทำงาน

3. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของงาน สภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงการเรียนรู้สิ่งใหม่ การเปิดรับเทคโนโลยีหรือวิธีการทำงานใหม่ และการทำงานภายใต้ความกดดันได้อย่างเหมาะสม องค์ประกอบนี้สะท้อนถึงความยืดหยุ่นและความพร้อมของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลง

4. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมทักษะการ

สื่อสาร การประสานงาน การทำงานเป็นทีม การแสดงภาวะผู้นำ และการจัดการความขัดแย้ง ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้การทำงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพ

5. พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบและความผูกพันต่อองค์การ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การให้ความร่วมมือในกิจกรรมขององค์การ การรักษาบรรยากาศการทำงานที่ดี และการสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ แม้พฤติกรรมเหล่านี้อาจไม่ใช่งานหลักโดยตรง แต่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การโดยรวม

สามารถสรุปได้ว่า มิติของผลการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่ใช้พิจารณาความสามารถและพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ โดยครอบคลุมทั้งผลลัพธ์ของงานและพฤติกรรมที่สนับสนุนการทำงานโดยรวม กล่าวคือ ผลการปฏิบัติงานไม่ได้วัดเฉพาะว่างานเสร็จตามหน้าที่หรือไม่ แต่ยังพิจารณาถึงคุณภาพ ปริมาณ ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความคุ้มค่า ความรู้ความสามารถในการทำงาน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์การ

ใช้แนวคิด Borman & Motowidlo (1993) แบ่งผลการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance) คือ ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานหน้าที่ที่ถูกกำหนดให้ โดยจะวัดจากความสำเร็จในงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย มีผลงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และทำงานได้สำเร็จครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ผลการปฏิบัติงานเชิงบริบท (Contextual Performance) คือพฤติกรรมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ และมีผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่างๆ มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันในหน่วยงาน มีการปฏิบัติให้เกียรติต่อกัน และรับผิดชอบต่องานที่ไม่ได้เป็นหน้าที่ของตน

2.1.3 ความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงานถือเป็นหัวใจหลักและตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการประเมินประสิทธิภาพของทั้งบุคลากรและองค์การ และยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ประเมินว่าองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือพันธกิจที่ตั้งไว้ได้หรือไม่ ยกตัวอย่างในบริบทของกองทัพอากาศ ผลการปฏิบัติงานของกำลังพลทุกนายคือฟันเฟืองหลักที่จะช่วยขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์การก้าวไปสู่วิสัยทัศน์สูงสุดในการเป็น "กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค" ได้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็นสิ่งสะท้อนความสามารถของบุคคลได้อย่างชัดเจนที่สุด บ่งบอกว่าบุคลากรผู้นั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ มีความแม่นยำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐาน เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์การได้มากน้อยเพียงใด หากกำลังพลสามารถรักษามาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมได้

ย่อมส่งผลโดยตรงให้กระบวนการทำงานโดยรวมมีความราบรื่น ลดข้อผิดพลาดหรือความสูญเปล่า ซึ่งจะช่วยสร้างรากฐานที่มั่นคงและทำให้องค์การมีความเข้มแข็ง พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงหรือความท้าทายใหม่ ๆ

2.1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมปัจจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

วิภาลักษณ์ ดุจแสงทอง(2565) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) คือพลังขับเคลื่อนภายในที่กระตุ้น ยืดหยุ่น และประคับประคองให้บุคคลแสดงพฤติกรรมมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg แรงจูงใจแบ่งออกเป็น "ปัจจัยกระตุ้น" (Motivators) เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ท้าทาย และ "ปัจจัยค้ำจุน" (Hygiene Factors) เช่น นโยบายองค์การ เงินเดือน และสวัสดิการ

ธัญญา ผลอนันต์ (2546) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถแบ่งได้เป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น เพศ อายุ ศาสนา การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน และมุมมองต่อฝ่ายการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของเนื้องาน เช่น ความยากง่ายของงานที่มีผลต่อ การปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของพนักงาน ฝึกอบรมและพัฒนามากน้อยเพียงใด ฐานะทางวิชาชีพและขนาดขององค์กร ตลอดจนงานนั้นน่าสนใจหรือไม่ มีความแปลกใหม่มากน้อยเพียงใดเปิดโอกาสในการศึกษา

3) ปัจจัยด้านการจัดการ คือ ความมั่นคงในงานเป็นอย่างไร ทำงานแล้วมีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ ได้รับอำนาจในการคัดสินใจมากน้อยเพียงใด ค่าตอบแทน ตลอดจนสวัสดิการพอเพียงหรือไม่ และอาจจะขังรวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน สิรินภา ทาระนัด. 2561. หน้า 35) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลา ซึ่งสามารถ

อธิบายได้ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจใจให้แก่ผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร

3. เวลา (Trme) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามการเหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็ว

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธ, 2558,หน้า 17) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้า และแก่บุคลากรขององค์การ ก็ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้าความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมพุ่มเพื่อย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่นบริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สภาวะการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบ และผู้ร่วมทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคาร อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้

2.1.5 การวัดผลการปฏิบัติงาน

การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินระดับความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาว่าบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การมากน้อยเพียงใด ทั้งในด้านผลลัพธ์ของงานและพฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างการปฏิบัติงาน Campbell (1990) อธิบายว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การ และสามารถประเมินได้จากพฤติกรรมที่ปรากฏในการทำงาน แบบวัดผลการปฏิบัติงานสามารถจำแนกตามลักษณะของผู้ประเมินได้ ดังนี้

1. การประเมินตนเอง เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินความสามารถและพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสะท้อนจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และความรับผิดชอบต่อผลการทำงานของตน

2. การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา เป็นการประเมินจากผู้ที่มีหน้าที่กำกับดูแลโดยตรง เหมาะสำหรับการพิจารณาคุณภาพของงาน ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา และความสอดคล้องของผลการทำงานกับเป้าหมายของหน่วยงาน

3. การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน เป็นการประเมินจากผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยสะท้อนพฤติกรรมด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือผู้อื่น และความสัมพันธ์ในการทำงาน

4. การประเมินแบบ 360 องศา เป็นการประเมินจากหลายแหล่งข้อมูล เช่น ตนเอง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ข้อมูลรอบด้านเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคคล

ในด้านองค์ประกอบของแบบวัดผลการปฏิบัติงาน Borman & Motowidlo (1993) แบ่งผลการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ด้านสำคัญ ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานหลักให้สำเร็จตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เช่น ความถูกต้องของงาน ปริมาณงาน คุณภาพงาน และการทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา

2. ผลการปฏิบัติงานเชิงบริบท หมายถึง พฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนการทำงานขององค์การ แม้ไม่ใช่ภารกิจหลักโดยตรง แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพ เช่น ความร่วมมือ ความมีน้ำใจ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ

นอกจากนี้ Koopmans et al. (2014) ได้เสนอแบบวัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยจำแนกองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานหลักให้สำเร็จตามเป้าหมาย เช่น การทำงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

2. ผลการปฏิบัติงานเชิงบริบท หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศและประสิทธิภาพขององค์การ เช่น การให้ความร่วมมือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การริเริ่มช่วยเหลืองาน และการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

3. พฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลกระทบทางลบต่อการทำงาน เช่น การหลีกเลี่ยงงาน การมาสาย การขาดความรับผิดชอบ การใช้เวลางานไม่เหมาะสม หรือการแสดงพฤติกรรมที่กระทบต่อผู้อื่น

สำหรับการศึกษาผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ แบบวัดผลการปฏิบัติงานควรครอบคลุมทั้งผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานของทหารอากาศเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความถูกต้องแม่นยำ การทำงานเป็นทีม และการ

ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ดังนั้น แบบวัดที่เหมาะสมควรประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน เช่น ความถูกต้อง ความครบถ้วน และความเรียบร้อยของงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ปริมาณงาน เช่น ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือปริมาณงานที่กำหนด

3. ความตรงต่อเวลา เช่น การปฏิบัติงานและส่งมอบงานภายในเวลาที่กำหนด

4. ความรับผิดชอบ เช่น การเอาใจใส่ต่องาน การติดตามงาน และการยอมรับผลจากการปฏิบัติงานของตน

5. ความมีวินัยในการทำงาน เช่น การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่ง และแบบธรรมเนียมของหน่วยงาน

6. ความร่วมมือในการทำงาน เช่น การทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และการประสานงานกับผู้อื่น

7. การปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบของหน่วยงาน เช่น การปฏิบัติหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชาและยึดถือระเบียบขององค์การทหาร

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า แบบวัดผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ประเมินความสามารถและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยควรวัดทั้งผลลัพธ์ของงานและพฤติกรรมที่สนับสนุนการทำงานขององค์การ สำหรับบริบทของทหารอากาศ แบบวัดผลการปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญกับคุณภาพงาน ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความตรงต่อเวลา และความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานของกำลังพลได้อย่างครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทขององค์การทหาร

2.2 เอกสารที่เกี่ยวกับการฝังตัวในงาน (Job Embeddedness)

2.2.1 ความหมายของการฝังตัวในงาน

Mitchell et al. (2001) กล่าวว่า การฝังตัวในงาน คือแรงยึดเหนี่ยวหรือความผูกพันที่ทำให้พนักงานอยากอยู่ทำงานกับองค์กรต่อ เปรียบเสมือน "ตาข่าย" ที่ตรึงพนักงานไว้ไม่ให้อยากลาออก องค์ประกอบ 3 ด้าน 1.) ความเชื่อมโยง (Links) ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับบุคคลหรือกลุ่มคนอื่นๆ ทั้งในและนอกที่ทำงาน 2.) ความเหมาะสม (Fit) การที่พนักงานมองว่าตนเองมีความสอดคล้องกับงาน องค์กร และชุมชนรอบตัว 2.) การเสียสละหรือความสูญเสีย (Sacrifice) สิ่งที่พนักงานต้องสูญเสียไปหากตัดสินใจลาออกจากงาน เช่น ผลประโยชน์ สวัสดิการ หรือความสะดวกสบาย

Gu et al. (2023) กล่าวว่า การฝังตัวในงาน เป็นแนวคิดที่อธิบายระดับความเชื่อมโยงและความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน องค์การ และสภาพแวดล้อมรอบตัว เมื่อพนักงานมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในที่ทำงาน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับ ได้รับเกียรติ และได้รับความเคารพ อีกทั้งยังตระหนักถึงคุณค่าและความหมายทางจิตใจของงานที่ปฏิบัติอยู่ ความสัมพันธ์ดังกล่าวจึงมีส่วนช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อการทำงานมากขึ้น

AlMemari et al. (2023) กล่าวว่า การฝังตัวในงาน หมายถึง ภาวะที่พนักงานมีความผูกพันหรือมีแรงยึดเหนี่ยวกับงาน องค์การ และสภาพแวดล้อมรอบตัว จนทำให้มีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับงานมากกว่าการลาออก การตัดสินใจคงอยู่ในงานของพนักงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ความเหมาะสม และสิ่งที่บุคคลอาจต้องสูญเสียหากออกจากงาน

Ikram et al. (2024) กล่าวว่า อธิบายว่า การที่พนักงานยังคงอยู่กับองค์การไม่ได้เกิดจากความพึงพอใจในงานหรือความผูกพันต่อองค์การเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากแรงยึดเหนี่ยวหลายด้านที่ทำให้พนักงานรู้สึก “ฝังตัว” อยู่กับงาน องค์การ และสภาพแวดล้อมรอบตัว แนวคิดนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่ทำให้พนักงานตัดสินใจอยู่ต่อ มากกว่าการมุ่งอธิบายเฉพาะสาเหตุของการลาออก โดยการฝังตัวในงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความเหมาะสมหรือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและองค์การ ความเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ที่พนักงานมีกับบุคคล งาน องค์การ และชุมชน และสิ่งที่พนักงานต้องสูญเสียหากตัดสินใจลาออกจากงาน ดังนั้น พนักงานที่มีการฝังตัวในงานสูงมักมีแนวโน้มคงอยู่กับองค์การ เพราะมีความสัมพันธ์ มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และรับรู้ว่าการลาออกจะทำให้สูญเสียผลประโยชน์หรือความมั่นคงบางประการ

Dwiyanti et al. (2024) กล่าวว่า การฝังตัวในงาน หมายถึง ระดับความผูกพันและความเชื่อมโยงของพนักงานที่มีต่องาน องค์การ และสภาพแวดล้อมรอบตัว ทั้งในด้านการทำงานและชีวิตนอกงาน เช่น ครอบครัว ชุมชน ความสัมพันธ์ทางสังคม และความมั่นคงทางการเงิน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานว่าจะยังคงทำงานอยู่ในองค์การต่อไปหรือลาออกจากงาน การฝังตัวในงานไม่ได้เกิดจากความพึงพอใจในงานเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความเหมาะสมระหว่างพนักงานกับองค์การ ความสัมพันธ์ที่พนักงานมีในที่ทำงานและชุมชน ตลอดจนสิ่งที่พนักงานอาจต้องสูญเสียหากลาออกจากงานเดิม กล่าวคือ หากพนักงานรู้สึกว่างานและองค์การสอดคล้องกับค่านิยม เป้าหมายชีวิต ความสามารถ และแผนอาชีพของตนเอง ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกอยากคงอยู่กับองค์การมากขึ้น

De Silva & Buddhika (2025) กล่าวว่า การฝังตัวในงานภาวะที่บุคลากรมีความผูกพันและยึดโยงกับงาน องค์การ และสภาพแวดล้อมรอบตัว จนทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์การ

มากกว่าการลาออก แนวคิดการฝังตัวในงานมีรากฐานมาจากทฤษฎีทางสังคมวิทยา ซึ่งมองว่าพฤติกรรมของบุคคลได้รับอิทธิพลจากความสัมพันธ์ทางสังคมและบริบทแวดล้อมรอบตัว บุคลากรที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือชุมชน มีความรู้สึกว่างานและองค์การสอดคล้องกับค่านิยมของตน และมองเห็นว่าการออกจากงานจะทำให้สูญเสียผลประโยชน์หรือโอกาสบางอย่าง ย่อมมีแนวโน้มที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป

นันทวรรณ คำนวน (2565) กล่าวถึงแนวคิดของ Mitchell et al. (2001) ว่า ทฤษฎีการฝังตัวในงาน (Job Embeddedness Theory) เป็นแนวคิดที่สามารถทำนายการลาออกของพนักงานได้ดีกว่าทฤษฎีดั้งเดิม เช่น ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากแนวคิดนี้เปลี่ยนมุมมองจากการศึกษาสาเหตุที่ทำให้พนักงานลาออก มาเป็นการศึกษาปัจจัยที่ทำให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์การ โดยมุ่งเน้นปัจจัยที่ช่วยยึดเหนี่ยวหรือรั้งไม่ให้พนักงานลาออกจากงาน ทั้งนี้ พบว่าพนักงานจำนวนมากที่ลาออกจากงานเดิมยังคงมีความพึงพอใจในงานอยู่ หรืออาจลาออกด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ดังนั้น แนวคิดการฝังตัวในงานจึงช่วยประเมินปัจจัยที่ทำให้พนักงานยังคงทำงานให้กับองค์การต่อไป โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (On-the-job) และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Off-the-job)

นินท์ธัญ สุรัชช์ธนานนท์ และเกวลิน เศรษฐกร (2565) อธิบายว่า ทฤษฎีการฝังตัวในงาน (Job Embeddedness: JE) เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในงานปัจจุบัน โดยเปลี่ยนมุมมองจากคำถามเดิมที่ว่า “ทำไมบุคลากรจึงลาออก” มาเป็น “ทำไมบุคลากรจึงไม่ลาออก” กล่าวคือ จากเดิมที่มุ่งศึกษาสาเหตุของการลาออกหรือความตั้งใจลาออกของบุคลากร เปลี่ยนมาเป็นการศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์การ ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับ “แรงยึดเหนี่ยว” (Constraining Forces) หรือเปรียบเสมือน “ใยแมงมุม” (Spider Web) ที่เชื่อมโยงและยึดบุคลากรไว้ไม่ให้ออกจากงาน เนื่องจากพนักงานที่ลาออกจากงานส่วนใหญ่อาจไม่ได้ลาออกเพราะไม่พึงพอใจในงานหรือขาดความผูกพันต่อองค์การ แต่อาจเกิดจากเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานหรือองค์การโดยตรง

ผาภูมิ ศรีทับทิม (2565) กล่าวว่า การฝังตัวในงานจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีความเข้ากันได้กับงาน องค์การ และสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับสูง รวมถึงเกิดจากการที่พนักงานสร้างความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างเนื้องานกับบุคคลอื่นภายในองค์การ เมื่อพนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์การ พนักงานย่อมต้องสูญเสียความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยง และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและองค์การนั้นไป

พิมลนาฎ สีวันนา (2566) ให้ความหมายว่า การฝังตัวในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับองค์การและสังคม โดยมีลักษณะเชื่อมโยงกันคล้ายตาข่าย

ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ดังนั้น องค์การในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการสร้างปัจจัยที่ช่วยรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่อง

ปาลดา ไชยชนะ (2567) อธิบายว่า ความฝังตัวในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับองค์การ สังคม และชุมชน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ แนวคิดนี้พัฒนาต่อยอดมาจากแนวคิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสามารถใช้อธิบายการลาออกหรือความตั้งใจลาออกได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม พนักงานบางส่วนที่ลาออกจากองค์การอาจไม่ได้เกิดจากความไม่พึงพอใจในงาน แต่อาจมีสาเหตุอื่น เช่น ปัญหาสุขภาพ หรือความต้องการอยู่ใกล้ชิดครอบครัว ดังนั้น แนวคิดการฝังตัวในงานจึงช่วยประเมินปัจจัยที่ทำให้พนักงานยังคงทำงานให้กับองค์การต่อไป โดยประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์การหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (Organization หรือ On-the-job) และ 2) ปัจจัยด้านชุมชนหรือปัจจัยที่อยู่นอกเหนืองาน (Community หรือ Off-the-job)

สามารถสรุปได้ว่า บุคลากรมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวของบุคลากรกับองค์การและสังคมชุมชน ที่โยงใยกันเหมือนตาข่าย ซึ่งส่งผลต่อตนเองในแง่บวก ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากร แนวคิดเรื่องความฝังตรึงในงานจะช่วยประเมินปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์การ

2.2.2 องค์ประกอบของการฝังตัวในงาน

Gu et al. (2023) กล่าวว่า องค์ประกอบของการฝังตัวในงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ความเหมาะสมหรือความสอดคล้อง (Fit) ความสอดคล้องระหว่างพนักงานกับงานองค์การ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความเหมาะสมระหว่างความสามารถ ค่านิยม เป้าหมาย และความต้องการของพนักงานกับลักษณะงานและวัฒนธรรมองค์การ หากพนักงานรู้สึกว่างานและองค์การเหมาะสมกับตนเอง จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความผูกพันต่อการทำงานมากขึ้น

2. ความเชื่อมโยงหรือสายสัมพันธ์ (Links) ความสัมพันธ์และการเชื่อมโยงที่พนักงานมีกับบุคคล งาน และองค์การ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน และเครือข่ายทางสังคมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีทำให้พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับ ได้รับเกียรติ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งผลให้มีแนวโน้มคงอยู่กับองค์การมากขึ้น

3. สิ่งที่ต้องสูญเสียหากออกจากงาน (Sacrifice) ผลประโยชน์ โอกาส หรือคุณค่าต่าง ๆ ที่พนักงานอาจสูญเสียหากตัดสินใจออกจากงาน เช่น รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือโอกาสในการพัฒนาตนเอง ยิ่งพนักงานรับรู้ว่าการลาออกทำให้สูญเสียสิ่งสำคัญมากเท่าใด ก็ยิ่งมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์การมากขึ้น

AlMemari et al. (2023) กล่าวว่า การฝังตัวในงานประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความสอดคล้องหรือความเหมาะสม (Fit) การที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองมีความเหมาะสมกับงาน องค์การ และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่านิยมของตนสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ งานที่ทำตรงกับทักษะ ความสามารถ และเป้าหมายอาชีพ รวมถึงรู้สึกว่าสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การหรือชุมชนได้ดี หากพนักงานรู้สึกว่างานและองค์การเหมาะสมกับตนเอง ก็จะมีแนวโน้มผูกพันและต้องการอยู่กับองค์การมากขึ้น

2. ความเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ (Links) ความสัมพันธ์หรือสายสัมพันธ์ที่พนักงานมีต่อบุคคล กลุ่ม หรือสถาบันต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ครอบครัว ชุมชน หรือเครือข่ายทางสังคม ความสัมพันธ์เหล่านี้อาจเป็นได้ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ หากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีและมีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและลดความต้องการลาออก

3. การเสียสละหรือสิ่งที่ต้องสูญเสีย (Sacrifice) สิ่งที่พนักงานรับรู้ว่าจะต้องสูญเสียหากตัดสินใจลาออกจากงานหรือองค์การ ทั้งในด้านวัตถุและด้านจิตใจ เช่น รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความภาคภูมิใจ หรือความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตในชุมชน หากพนักงานรับรู้ว่าการลาออกจะทำให้สูญเสียประโยชน์จำนวนมาก ก็จะมีแนวโน้มอยู่กับองค์การต่อไป

Ikram et al. (2024) กล่าวว่า การฝังตัวในงานสามารถจำแนกออกเป็น 2 มิติหลัก ได้แก่ การฝังตัวในงานภายในองค์การ (On-the-job Embeddedness) และ การฝังตัวนอกงานหรือในชุมชน (Off-the-job Embeddedness) โดยทั้งสองมิตินี้สามารถอธิบายผ่านองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. การฝังตัวในงานภายในองค์การ (On-the-job Embeddedness) หมายถึง ความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การและงานที่ปฏิบัติ เช่น ความเหมาะสมระหว่างพนักงานกับลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์การ เป้าหมายขององค์การ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และทีมงาน รวมถึงสิ่งที่พนักงานอาจต้องสูญเสียหากลาออกจากองค์การ เช่น ตำแหน่งงาน รายได้ สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคง และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

2. การฝังตัวนอกงานหรือในชุมชน (Off-the-job Embeddedness) หมายถึง ความผูกพันที่พนักงานมีต่อชีวิตนอกองค์การหรือชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ เช่น ความเหมาะสมระหว่างพนักงานกับ

ชุมชน ความสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อนบ้าน หรือเครือข่ายทางสังคม รวมถึงสิ่งที่ต้องสูญเสียหากต้องย้ายงานหรือย้ายถิ่นฐาน เช่น ความใกล้ชิดกับครอบครัว ความมั่นคงของที่อยู่อาศัย การศึกษาของบุตร หรือความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวัน

Dwiyanti et al. (2024) กล่าวว่า การฝังตัวในงานเป็นแนวคิดที่อธิบายปัจจัยที่ทำให้พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์การ โดยเกิดจากความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานกับงาน องค์การ และสภาพแวดล้อมรอบตัว ทั้งในด้านการทำงานและชีวิตนอกงาน องค์ประกอบสำคัญของการฝังตัวในงานสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความเหมาะสมกับองค์การ (Fit Organization) ความสอดคล้องระหว่างพนักงานกับองค์การ เช่น ค่านิยมส่วนบุคคล เป้าหมายในอาชีพ แผนอนาคต วัฒนธรรมองค์การ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกว่างานและองค์การมีความเหมาะสมกับตนเอง จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและต้องการทำงานอยู่กับองค์การต่อไป

2. ความเหมาะสมกับชุมชนหรือสภาพแวดล้อมรอบตัว (Fit Community) ความรู้สึกของพนักงานว่าสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม ความสัมพันธ์ในชุมชน และวิถีชีวิตโดยรอบมีความเหมาะสมกับตนเอง องค์ประกอบนี้สะท้อนว่าการตัดสินใจอยู่หรือลาออกจากงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับครอบครัว ชุมชน และบริบทการใช้ชีวิตของพนักงานด้วย

3. ความเชื่อมโยงกับองค์การ (Link Organization) ความสัมพันธ์ที่พนักงานมีต่อบุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ทีมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์เหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และส่งผลต่อความต้องการคงอยู่หรือลาออกจากงาน

4. ความเชื่อมโยงกับชุมชน (Link Community) ความสัมพันธ์ของพนักงานกับบุคคลหรือกลุ่มภายนอกองค์การ เช่น ครอบครัว เพื่อน กลุ่มสังคม ชุมชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินชีวิต การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจของพนักงาน หากพนักงานมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่มั่นคง ก็อาจทำให้มีแนวโน้มคงอยู่ในพื้นที่และงานเดิมมากขึ้น

5. การเสียสละที่เกี่ยวข้องกับงานและชุมชน (Sacrifice) หมายถึง สิ่งที่พนักงานอาจต้องสูญเสียหากลาออกหรือเปลี่ยนงาน เช่น รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความคุ้นเคยกับสถานที่ทำงาน และความสัมพันธ์กับชุมชนรอบตัว ยิ่งพนักงานรับรู้ว่าสิ่งที่จะสูญเสียมีมาก ก็ยิ่งมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์การ

6. ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์การ การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย ความคาดหวัง และแนวทางการดำเนินงานขององค์การ รวมถึงมีความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และระบบการบริหารงาน ความไว้วางใจดังกล่าวช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและเต็มใจทุ่มเทให้กับงาน

7. การรับรู้บทบาทและการสื่อสารภายในองค์การ การที่พนักงานเข้าใจบทบาท หน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน รวมถึงได้รับการสื่อสาร ข้อมูล และคำอธิบายจากองค์การอย่างต่อเนื่องและครบถ้วน ซึ่งช่วยลดความสับสนในการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับงานมากขึ้น

8. ความกระตือรือร้น ความทุ่มเท และการจดจ่อกับงาน พลังและความเข้มแข็งทางจิตใจในการทำงาน ความเต็มใจที่จะพยายามทำงานให้สำเร็จ การมีส่วนร่วมกับงานอย่างจริงจัง และการมีสมาธิจดจ่อกับงานจนรู้สึกเพลิดเพลิน องค์ประกอบนี้สะท้อนถึงความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่องาน และเป็นตัวชี้วัดสำคัญของการฝังตัวในงาน

De Silva & Buddhika (2025) กล่าวว่า องค์ประกอบของการฝังตัวในงาน สามารถสรุปได้ 3 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. ความเชื่อมโยง (Links) ความสัมพันธ์หรือพันธะที่บุคลากรมีกับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง ครอบครัว หรือชุมชน หากบุคลากรมีเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดี มีการช่วยเหลือกัน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือสังคมรอบตัว จะทำให้เกิดความผูกพันและไม่ต้องการออกจากงานได้ง่าย

2. ความเหมาะสมสอดคล้อง (Fit) ความเข้ากันได้ระหว่างบุคลากรกับงาน องค์การ และชุมชน เช่น ความสอดคล้องของค่านิยม เป้าหมาย ความสามารถ ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์การ และรูปแบบการดำเนินชีวิต หากบุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของตน รวมทั้งองค์การมีค่านิยมที่สอดคล้องกับตนเอง ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกอยากคงอยู่กับองค์การมากขึ้น

3. การเสียสละ (Sacrifice) สิ่งที่บุคลากรคาดว่าจะต้องสูญเสียหากตัดสินใจลาออกจากงาน เช่น รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน หรือสถานภาพทางสังคม หากบุคลากรมองว่าการลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งสำคัญหลายด้าน ก็จะเกิดความลังเลและมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

นันทวรรณ คำนวน (2565) อธิบายว่า การฝังตัวในงานสามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความลงตัว ความเชื่อมโยง และสิ่งที่ต้องสละ โดยแต่ละองค์ประกอบมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกจากองค์การของพนักงาน ดังนี้

1. ความลงตัว (Fit) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองมีความเหมาะสมและเข้ากันได้กับองค์การ งาน และสภาพแวดล้อมโดยรอบ เช่น เป้าหมายในเส้นทางอาชีพ โอกาสในการก้าวหน้า ตารางการทำงานที่เหมาะสม ความยืดหยุ่นในการทำงาน และโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสอดคล้องกับองค์การมากเท่าใด ก็จะยิ่งเกิดความรู้สึกผูกติดกับงานและองค์การมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น องค์การจึงควรสร้างสภาพแวดล้อมที่

เอื้อต่อความเหมาะสมระหว่างพนักงานกับงาน เช่น การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ การเปิดโอกาสให้เติบโตในสายอาชีพ และการจัดระบบการทำงานที่สอดคล้องกับชีวิตของพนักงาน

2. ความเชื่อมโยง (Links) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับบุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ทีมงาน ครอบครัว และชุมชน ความสัมพันธ์เหล่านี้เป็นเสมือนแรงยึดโยงที่ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น และได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง ย่อมทำให้การตัดสินใจลาออกเป็นเรื่องยากขึ้น องค์การจึงควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่ดี และบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

3. สิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรับรู้ว่าจะต้องสูญเสียหากลาออกจากงาน ทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับทางสังคม และความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน หากพนักงานเห็นว่าการลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่มีคุณค่า ย่อมทำให้เกิดความลังเลและมีแนวโน้มคงอยู่กับองค์การมากขึ้น ดังนั้น องค์การควรสร้างระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และการยอมรับที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการคงอยู่กับองค์การมีคุณค่าและมั่นคง

นินท์ธัญ สุรัชช์ธนานนท์ และเกวลิน เศรษฐกร (2565) อธิบายว่า การฝังตัวในงาน เปรียบเสมือนตาข่ายหรือใยแมงมุมที่เชื่อมโยงบุคลากรกับงาน องค์การ และสิ่งแวดล้อมรอบตัวไว้ด้วยกัน ยิ่งบุคลากรมีความสัมพันธ์หรือพันธะกับองค์การและชุมชนมากเท่าใด ก็ยิ่งมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์การมากขึ้น โดยสามารถอธิบายเป็นรายองค์ประกอบได้ดังนี้

1. ความลงตัว (Fit) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีความเหมาะสม เข้ากันได้ และรู้สึกพอดีกับองค์การและสภาพแวดล้อมรอบตัว ความลงตัวนี้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความลงตัวกับองค์การ และความลงตัวกับชุมชน ความลงตัวกับองค์การ เช่น ค่านิยมส่วนบุคคล เป้าหมายในอาชีพ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และแผนอนาคตของบุคคลที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ ส่วนความลงตัวกับชุมชน เช่น ความเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย กิจกรรมในชุมชน ค่านิยมท้องถิ่น ศาสนา และวิถีชีวิตของชุมชน หากบุคคลรู้สึกว่าทั้งองค์การและชุมชนสอดคล้องกับตนเอง ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงงานหรือสถานที่อยู่อาศัย

2. ความเชื่อมโยง (Links) หมายถึง ความสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลกับบุคคลอื่น องค์การ ชุมชน ครอบครัว และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ความเชื่อมโยงกับองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ทีมงาน หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ส่วนความเชื่อมโยงกับชุมชน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับครอบครัว ญาติ เพื่อนบ้าน กลุ่มชุมชน หรือเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ เมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์เหล่านี้มากขึ้น จะ

ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับบริบทเดิม และลดความต้องการย้ายงานหรือเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

3. สิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรับรู้ว่าจะต้องสูญเสียหากออกจากงานหรือย้ายออกจากชุมชน ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งสิ่งที่มีค่าทางวัตถุและสิ่งที่มีค่าทางจิตใจ เช่น รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความยอมรับจากองค์การ ความสะดวกสบายในชุมชน และการยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง หากบุคลากรเห็นว่าการลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่มีคุณค่าสูง ย่อมทำให้เกิดความลังเลในการลาออก และมีแนวโน้มคงอยู่กับองค์การมากขึ้น

ผาภูมิ ศรีทับทิม (2565) อธิบายว่า การฝังตัวในงานสามารถใช้ทำนายความตั้งใจลาออกของพนักงานได้ และเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนการคงอยู่ของพนักงานได้ดีกว่าการพิจารณาเพียงความพึงพอใจในงานหรือความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากการฝังตัวในงานครอบคลุมปัจจัยหลายด้านที่ยึดโยงพนักงานไว้กับองค์การ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมโยง (Links) เป็นสิ่งที่เชื่อมพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ตัวงาน องค์การ สวัสดิการ ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากพนักงานรับรู้ว่าตนเองมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ในองค์การมาก ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมากขึ้น เช่น การมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การมีทีมงานที่เข้มแข็ง หรือการมีบทบาทสำคัญในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและไม่ต้องการออกจากองค์การ

2. ความเหมาะสมลงตัว (Fit) การที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองมีความเข้ากันได้กับองค์การ ทั้งด้านค่านิยม เป้าหมาย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะงาน หากพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำสอดคล้องกับความสามารถของตนเอง และองค์การมีวัฒนธรรมที่ตรงกับทัศนคติหรือแนวคิดของตน ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและอยากทำงานต่อไปในระยะยาว ในทางกลับกัน หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่เหมาะสมกับองค์การ อาจทำให้เกิดความรู้สึกแปลกแยกและมีแนวโน้มมองหาองค์การใหม่ที่เหมาะสมกว่า

3. การสูญเสียหรือสิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) การรับรู้ถึงผลประโยชน์หรือสิ่งมีค่าที่พนักงานจะต้องสูญเสียหากลาออกจากงาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ ยิ่งพนักงานเห็นว่าสิ่งเหล่านี้มีคุณค่าสูงมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้การตัดสินใจลาออกทำได้ยากมากขึ้น ในทางกลับกัน หากพนักงานมีความเชื่อมโยงและความลงตัวกับองค์การน้อย การสูญเสียที่รับรู้อาจน้อยลง ส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มลาออกได้ง่ายขึ้น

พิมลนาฎ สีวันนา (2566) อธิบายว่า ทฤษฎีการฝังตัวในงานมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของ Lewin (1951) ซึ่งมองว่าชีวิตของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบหลายส่วนที่เชื่อมโยงกัน ทั้งด้าน

ความสัมพันธ์ สิ่งแวดล้อม และลักษณะเฉพาะของบุคคล ดังนั้น การฝังตัวในงานจึงเป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคคลกับงาน องค์การ และชุมชน โดยประกอบด้วย 3 ตัวแปรหลัก ได้แก่ ความลงตัว ความเชื่อมโยง และสิ่งที่ต้องสละ ดังนี้

1. ความลงตัว (Fit) ความเข้ากันได้และความพอดีของพนักงานกับงาน องค์การ และสิ่งแวดล้อมรอบตัว เช่น ค่านิยมส่วนบุคคล เป้าหมายในชีวิต วัฒนธรรมองค์การ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่สอดคล้องกับงาน โดยแบ่งเป็นความลงตัวกับองค์การและความลงตัวกับชุมชน ความลงตัวกับองค์การสะท้อนจากความรู้สึกของพนักงานว่าตนเองมีความเหมาะสมกับงานและวัฒนธรรมขององค์การ ส่วนความลงตัวกับชุมชนสะท้อนจากความรู้สึกว่าชุมชน สถานที่พักอาศัย ความปลอดภัย และบรรยากาศโดยรอบสอดคล้องกับวิถีชีวิตของตนเอง เมื่อพนักงานมีความลงตัวทั้งสองด้าน จะช่วยเพิ่มโอกาสในการคงอยู่กับองค์การ

2. ความเชื่อมโยง (Links) ระดับความสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างพนักงานกับบุคคลอื่น โดยครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ภายในองค์การและภายนอกองค์การ ความเชื่อมโยงกับองค์การ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน คณะทำงาน หรือการเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การ ส่วนความเชื่อมโยงกับชุมชน เช่น ความสัมพันธ์กับครอบครัว ญาติ เพื่อนบ้าน และกลุ่มสังคมในชุมชน ความเชื่อมโยงเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและสังคมรอบตัว จึงทำให้การลาออกจากงานหรือย้ายถิ่นฐานเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ

3. สิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) สิ่งที่พนักงานต้องสูญเสียเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ และความมั่นคงในงาน หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น มิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความภาคภูมิใจในงาน การยอมรับจากสังคม และความสะดวกสบายจากชุมชนที่อยู่อาศัย หากพนักงานรับรู้ว่าการลาออกทำให้ต้องสูญเสียสิ่งที่มีคุณค่าจำนวนมาก ย่อมทำให้เกิดแรงยึดเหนี่ยวที่ทำให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์การต่อไป

ปาลดา ไชยชนะ (2567) อธิบายว่า ปัจจัยของการฝังตัวในงานแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความลงตัว พันธะหรือความเชื่อมโยง และสิ่งที่ต้องสละ โดยแต่ละองค์ประกอบสามารถจำแนกได้ทั้งในมิติขององค์การและมิติของชุมชน ดังนี้

1. ความลงตัว (Fit) ความเข้ากันได้และความพอดีของพนักงานกับองค์การและชุมชน ความลงตัวกับองค์การ ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายในอาชีพของพนักงานกับเป้าหมายขององค์การ ตารางเวลาการทำงาน ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ ส่วนความลงตัวกับชุมชน ได้แก่ สิ่งแวดล้อม บรรยากาศ สภาพอากาศ สถานที่พักอาศัย ความเชื่อทางศาสนา และมุมมองทางสังคมที่เข้ากันได้กับทัศนคติส่วนบุคคล เมื่อพนักงานรู้สึกว่า

ตนเองมีความเหมาะสมทั้งกับองค์การและชุมชน จะช่วยให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจและลดแนวโน้มในการลาออก

2. พันธะหรือความเชื่อมโยง (Links) ความสัมพันธ์ของพนักงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ พันธะกับองค์การ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การเป็นสมาชิกคณะทำงาน หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ส่วนพันธะกับชุมชน เช่น ความสัมพันธ์กับครอบครัว ญาติ มิตรสหาย กลุ่มชุมชน หรือกลุ่มสังคมต่าง ๆ ความสัมพันธ์เหล่านี้เป็นแรงยึดเหนี่ยวที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการลาออกหรือย้ายงานอาจส่งผลกระทบต่อเครือข่ายทางสังคมที่ตนมีอยู่

3. สิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) สิ่งที่พนักงานต้องสูญเสียหากลาออกจากงาน โดยแบ่งเป็นสิ่งที่ต้องสละกับองค์การและสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน สิ่งที่ต้องสละกับองค์การ ได้แก่ สวัสดิการ บำเหน็จบำนาญ ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน โอกาสเลื่อนตำแหน่ง มิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับจากสังคมในฐานะสมาชิกขององค์การ ส่วนสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน ได้แก่ การเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน ความสะดวกสบายจากสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ ความสัมพันธ์กับคนในชุมชน และความเคารพนับถือจากผู้คนรอบตัว หากพนักงานรับรู้ว่าสิ่งเหล่านี้มีคุณค่าสูง ย่อมทำให้มีแนวโน้มคงอยู่กับงานและองค์การมากขึ้น

สามารถสรุปได้ว่า ใช้องค์ประกอบของ Mitchell et al. (2001) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ความเหมาะสมหรือความสอดคล้อง (Fit) คือ ความเข้ากันได้และความพอดีของพนักงานกับองค์การและชุมชน ความลงตัวกับองค์การ ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายในอาชีพของพนักงานกับเป้าหมายขององค์การ

2. ความเชื่อมโยงหรือสายสัมพันธ์ (Links) คือ ความสัมพันธ์ของพนักงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ พันธะกับองค์การ

3. สิ่งที่ต้องสูญเสียหากออกจากงาน (Sacrifice) คือ สิ่งที่พนักงานต้องสูญเสียหากลาออกจากงาน โดยแบ่งเป็นสิ่งที่ต้องสละกับองค์การและสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน สิ่งที่ต้องสละกับองค์การ

2.2.3 ความสำคัญของการฝังตัวในงาน

การฝังตัวในงาน" (Job Embeddedness) ถูกพัฒนาขึ้นโดย Mitchell และคณะ (2001) เพื่อใช้อธิบายเหตุผลที่ว่า "ทำไมพนักงานจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์การ" แทนที่จะมุ่งหาสาเหตุที่ทำให้พนักงานลาออกแบบทฤษฎีจิตวิทยาในอดีต

การวิจัยพบว่าการฝังตัวในงานเป็นตัวทำนาย (Predictor) การคงอยู่ของพนักงานที่แม่นยำกว่าการวัดความพึงพอใจในงานเพียงอย่างเดียวและกำลังพลที่ฝังตัวอยู่ในงานมักมีความเข้าใจใน

ระบบงาน โครงสร้าง และเครือข่ายการทำงานอย่างลึกซึ้ง ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่หลัก (Task Performance) ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว ความรู้สึกมั่นคงและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะเป็นแรงจูงใจให้กำลังพลตั้งใจทำงานและมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเป้าหมายของหน่วยงาน

2.2.4 ปัจจัยเกี่ยวกับการฝังตัวในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม ณัฐพิชฌาย์ ศุภกานต์สิริและชัยยุทธ กลีบบัว(2565) ให้ปัจจัยเกี่ยวกับการฝังตัวในงานไว้ 2 ปัจจัย 1)การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน 2) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

Mitchell et al. (2001) ปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์การต่อไป ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์กรหรือด้านที่เกี่ยวกับตัวงานเอง (Organization หรือ On-the-Job)
2. ปัจจัยด้านชุมชนหรือด้านที่นอกเหนืองาน (Community หรือ Off-the-Job)

2.2.5 การวัดการฝังตัวในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแบบวัดการฝังตัวในงาน พบว่า เครื่องมือที่ใช้วัดการฝังตัวในงานส่วนใหญ่พัฒนาขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดของ Mitchell et al. (2001) ซึ่งอธิบายการฝังตัวในงานผ่านองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ความลงตัว (Fit) ความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Links) และการเสียสละ (Sacrifice) โดยแบบวัดดั้งเดิมของ Mitchell et al. (2001) มีจำนวน 42 ข้อคำถาม ครอบคลุมทั้งมิติที่เกี่ยวข้องกับองค์การและมิติที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ลักษณะข้อคำถามมีทั้งแบบมาตรประมาณค่า แบบตอบใช่หรือไม่ใช่ และแบบเติมคำตอบ เพื่อสะท้อนระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน องค์การ และสภาพแวดล้อมรอบตัวอย่างรอบด้าน ต่อมานักวิชาการหลายท่านได้นำแนวคิดดังกล่าวไปปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือให้เหมาะสมกับบริบทการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง และลักษณะองค์การที่แตกต่างกัน เช่น Allen (2006) ได้นำแนวคิดของ Mitchell et al. (2001) ร่วมกับ Lee et al. (2004) ไปใช้ศึกษาในกลุ่มพนักงานใหม่ของสถาบันการเงิน ขณะที่ Mallol, Holtom, and Lee (2007) ได้พัฒนาแบบวัดการฝังตัวในงานเพื่อศึกษาพนักงานธนาคารที่มีพื้นหลังทางวัฒนธรรมหลากหลาย ส่วน Dyk (2011) ได้นำแนวคิดเดียวกันไปใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานกับการฝังตัวในงานในบริษัทเอกชน โดยเครื่องมือที่ใช้ยังคงยึดองค์ประกอบหลักด้านความลงตัว ความสัมพันธ์เชื่อมโยง และการเสียสละเป็นแกนสำคัญ

โดยภาพรวม แบบวัดการฝังตัวในงานมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องจากแบบวัดดั้งเดิมที่มีรายละเอียดค่อนข้างมาก ไปสู่แบบวัดที่มีจำนวนข้อคำถามกระชับขึ้น แต่ยังคงรักษาองค์ประกอบสำคัญของแนวคิด ได้แก่ ความลงตัว ความสัมพันธ์เชื่อมโยง และการเสียสละ แบบวัดเหล่านี้ส่วนใหญ่ใช้มาตรประมาณค่าแบบ Likert ตั้งแต่ 5–7 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่เหมาะสมถึงสูง

แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือดังกล่าวสามารถนำไปใช้วัดระดับการฝังตัวในงานได้อย่างน่าเชื่อถือ ทั้งในบริบทองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการเงิน รัฐวิสาหกิจ และกลุ่มแรงงานที่มีบริบททางวัฒนธรรมแตกต่างกัน

2.3 เอกสารที่เกี่ยวกับวินัยในการทำงาน (Work Discipline)

2.3.1 ความหมายของวินัยในการทำงาน

Susbiyantoro et al. (2022) กล่าวว่า วินัยในการทำงาน หมายถึง ความตระหนัก ความเต็มใจ และความพร้อมของบุคคลในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และบรรทัดฐานทางสังคมที่องค์การกำหนดไว้ โดยเป็นเครื่องมือที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำใช้ในการสื่อสารกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางการทำงานที่กำหนด วินัยในการทำงานจึงมิได้หมายถึงการควบคุมหรือการลงโทษเพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นกระบวนการอบรมและส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบ เคารพกฎเกณฑ์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นระเบียบ ทั้งนี้ วินัยถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Junaedi & Digdowiseiso (2023) กล่าวว่า วินัยในการทำงาน หมายถึง ความพยายามของบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งขององค์การ ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมการทำงาน เช่น การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามคำสั่ง การทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการรักษามาตรฐานการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ วินัยในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากช่วยลดความประมาท ความไม่เป็นระเบียบ ความบกพร่อง และความสูญเปล่าที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน

Pasulu et al. (2023) กล่าวว่า วินัยในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติ พฤติกรรม และการกระทำของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการควบคุมตนเอง ความเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานขององค์การ ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยบุคคลที่มีวินัยจะมีความเคารพ เชื่อฟัง ปฏิบัติตามคำสั่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม รวมทั้งยอมรับผลหรือบทลงโทษหากกระทำผิดหรือละเมิดอำนาจหน้าที่ของตน วินัยในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์การเกิดความเป็นระเบียบ ลดความผิดพลาด และสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Rivaldo & Nabella (2023) กล่าวว่า วินัยในการทำงาน หมายถึง สภาวะของความเป็นระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งแสดงออกผ่านทัศนคติและพฤติกรรมของการเคารพ เชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และมาตรฐานขององค์การ ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร

และไม่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยบุคลากรที่มีวินัยจะมีความสามารถและความเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงไม่หลีกเลี่ยงการยอมรับบทลงโทษหากกระทำผิดหรือละเมิดอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ วินัยในการทำงานยังถือเป็นเครื่องมือทางการบริหารและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยพัฒนาความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ และส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การโดยรวม

Syarifuddin (2023) กล่าวว่า วินัยในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ขั้นตอนการทำงาน และมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ โดยวินัยไม่ได้หมายถึงเพียงการเชื่อฟังหรือการปฏิบัติตามข้อบังคับเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบ จริยธรรมในการทำงาน ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และความมุ่งมั่นของพนักงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ พนักงานที่มีวินัยในการทำงานสูงมักสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ลดปัญหาการขาดงาน และมีส่วนช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล

Pisriwati et al. (2024) กล่าวว่า วินัยในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ขั้นตอนการทำงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และบรรทัดฐานที่องค์การกำหนดไว้ โดยวินัยเป็นเครื่องมือทางการบริหารที่ผู้บริหารใช้ในการปรับเปลี่ยนหรือกำกับพฤติกรรมของพนักงานให้เป็นไปตามแนวทางที่องค์การต้องการ ทั้งนี้ วินัยในการทำงานมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผลิตภาพ และคุณภาพของงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีวินัยจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ลดความผิดพลาด และช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สามารถสรุปได้ว่า วินัยในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือเจตคติของบุคคลากรที่มีความตระหนักและเต็มใจที่จะประพฤติปฏิบัติตามต่อกฎระเบียบทั้งหมด และบรรทัดฐานขององค์การ

2.3.2 ความสำคัญของวินัยในการทำงาน

วินัยในการทำงาน (Work Discipline) มีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะเสาหลักที่ค้ำจุนและขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่ต้องการความแม่นยำและมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน วินัยไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การปฏิบัติตามคำสั่งหรือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดจากการถูกบังคับเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมลึกไปถึงการมีวินัยในตนเอง (Self-Control) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความตรงต่อเวลา และการยึดมั่นในระเบียบปฏิบัติประจำ (SOPs) ด้วยความเต็มใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เปรียบเสมือนเครื่องมือควบคุมทิศทางพฤติกรรมที่ช่วยลดความประมาทเลินเล่อ ป้องกันความผิดพลาด และลดความสูญเสียที่อาจส่งผลกระทบต่อภารกิจและความมั่นคงของส่วนรวม นอกจากนี้ การที่กำลังพลหรือบุคลากรใน

หน่วยงานมีวินัยที่เข้มแข็ง ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และที่สำคัญที่สุด วินัยในการทำงานยังถือเป็นตัวแปรเชิงพฤติกรรมที่สำคัญในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ได้อย่างแม่นยำ เพราะเมื่อบุคคลมีกรอบการทำงานที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะรักษามาตรฐานของวิชาชีพตนเอง ย่อมส่งผลให้ผลผลิตของงานมีคุณภาพ มีความเสถียร และพร้อมที่จะเป็นฟันเฟืองสำคัญในการผลักดันให้หน่วยงานบรรลุวิสัยทัศน์สูงสุดที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน

2.3.3 การวัดวินัยในการทำงาน

การวัดวินัยในการทำงานเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินพฤติกรรมของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานการทำงานขององค์การ รวมถึงการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา และการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ การวัดวินัยในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อการประเมินพฤติกรรมการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการกำหนดแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมในองค์การ (Rivai, 2015; Hasibuan, 2019)

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างวินัยไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การทำให้เกิดพฤติกรรมเคยชิน เป็นการเริ่มต้นส่งเสริมวินัยจากเรื่องพื้นฐานในชีวิตประจำวัน เช่น การควบคุมตนเองทางกาย วาจา และใจ การรักความจริง การไม่พูดเท็จ การพึ่งพาตนเอง การรับผิดชอบต่อกิจวัตรประจำวัน การจัดเก็บสิ่งของให้เป็นระเบียบ การรักษาสิ่งของของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการมีระเบียบและตรงต่อเวลา โดยให้บุคคลเห็นคุณค่าและปฏิบัติพฤติกรรมที่ดีอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นความเคยชิน

2. การใช้วัฒนธรรมในสังคม เป็นการส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติตามข้อตกลงและกติกาทางสังคมได้อย่างถูกต้อง สามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเคารพสิทธิและหน้าที่ของกันและกัน ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้การสร้างวินัยสอดคล้องกับการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม

3. การใช้องค์รวม เป็นการพัฒนาวินัยโดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างจิตใจ พฤติกรรม และสติปัญญา กล่าวคือ บุคคลควรมีความเข้าใจในความสำคัญของสิ่งที่จะกระทำ มีความพึงพอใจและยอมรับในสิ่งที่จะกระทำ จึงจะนำไปสู่ความพร้อมในการปฏิบัติอย่างมีวินัย

4. การใช้แรงหนุนสภาพจิต เป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีความมุ่งมั่น มีเป้าหมาย หรือมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติตน และพยายามดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอาจอาศัยความภาคภูมิใจในผลของการปฏิบัติเป็นแรงเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีวินัยอย่างต่อเนื่อง

5. การใช้กฎเกณฑ์บังคับ เป็นวิธีการควบคุมพฤติกรรมให้เกิดวินัยในช่วงระยะเวลาหนึ่ง อย่างไรก็ตาม หากบุคคลปฏิบัติตามเพียงเพราะมีการควบคุมจากภายนอก เมื่อไม่มีผู้ควบคุม วินัยดังกล่าวอาจลดลงหรือหายไป ดังนั้น การใช้กฎเกณฑ์ควรดำเนินควบคู่กับการปลูกฝังวินัยจากภายใน

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงได้ว่า การวัดวินัยในการทำงานควรพิจารณาทั้งพฤติกรรมภายนอกที่สามารถสังเกตได้ และคุณลักษณะภายในที่สะท้อนถึงการควบคุมตนเองของบุคลากร นักวิชาการได้พัฒนาแบบวัดวินัยในการทำงานโดยอาศัยแนวคิดที่แตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่มีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน โดยมุ่งวัดพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความตรงต่อเวลา การใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างเหมาะสม และการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน

Rivai (2015) เสนอว่า การประเมินวินัยในการทำงานควรครอบคลุมพฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การตรงต่อเวลา การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ขณะที่ Hasibuan (2019) เห็นว่า วินัยในการทำงานสามารถประเมินได้จากการเคารพกฎระเบียบ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การปฏิบัติตามคำสั่ง และการแสดงความรับผิดชอบต่อองค์การ ในการวิจัยด้านพฤติกรรมองค์การแบบวัดวินัยในการทำงานนิยมใช้แบบสอบถามมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ถึง 5 หมายถึง มากที่สุด เพื่อให้ผู้ตอบประเมินระดับการปฏิบัติของตนเองหรือการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมวินัยในการทำงาน เนื่องจากสามารถสะท้อนระดับความคิดเห็นหรือความถี่ของพฤติกรรมได้อย่างชัดเจน และเหมาะสมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ (Likert, 1932; DeVellis, 2017)

ข้อคำถามของแบบวัดวินัยในการทำงานโดยทั่วไปมักครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ การมาปฏิบัติงานตรงเวลา การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์การ การปฏิบัติตามคำสั่งหรือแนวทางของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด การรับผิดชอบต่อหน้าที่ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการหรือองค์การอย่างเหมาะสม และการรักษาจรรยาบรรณในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวสะท้อนระดับวินัยในการทำงานของบุคลากรได้อย่างครอบคลุม (Rivai, 2015; Hasibuan, 2019) นอกจากนี้ แบบวัดวินัยในการทำงานที่นำมาใช้ในการวิจัยควรผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งโดยทั่วไปควรมีค่าไม่น้อยกว่า .70 จึงถือว่ามีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับการนำไปใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Cronbach, 1951; Hair et al., 2022)

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปได้ว่า แบบวัดวินัยในการทำงานควรครอบคลุมทั้งด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามมาตรฐาน

การทำงาน การใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างเหมาะสม และการควบคุมตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ องค์ประกอบเหล่านี้เป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนระดับวินัยของบุคลากร และสามารถนำไปใช้ประเมินพฤติกรรมการทำงานได้อย่างเหมาะสมทั้งในบริบทของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

2.4 วิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผาภูมิ ศรีทับทิม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การปรับตัวในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในงานของพนักงานเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และค่าตอบแทนในการทำงานกับการฝังตรึงในงานของพนักงานเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งศึกษาความสามารถของตัวแปรดังกล่าวในการร่วมกันทำนายการฝังตรึงในงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเพศชายและเพศหญิงที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2538–2545 และทำงานอยู่ในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 เดือน จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการฝังตรึงในงาน แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน แบบสอบถามสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และแบบสอบถามค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และค่าตอบแทนในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการฝังตรึงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ยังพบว่าการปรับตัวในการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายการฝังตรึงในงานของพนักงานเจเนอเรชันซีได้ร้อยละ 52.70

นินท์ธัญ สุรัชช์ธนานนท์ และเกวลิน เศรษฐกร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับกรมสรรพากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรกรมสรรพากร การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรกรมสรรพากร จำนวน 410 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการเดินทางจากที่พักมายังที่ทำงานไม่ส่งผลต่อการฝังตรึงในงาน ขณะที่ภูมิลำเนา อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องอุปการะส่งผลต่อการฝังตรึงในงาน นอกจากนี้ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรกรมสรรพากร อย่างไรก็ตาม ปัจจัยการฝังตรึงในงานทั้งด้านองค์การและด้านชุมชนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของบุคลากรกรมสรรพากรในระดับสูงถึงสูงมาก โดยปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่สูงกว่าปัจจัยด้านชุมชน สำหรับปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากร ได้แก่

ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละและปัจจัยด้านความลงตัว ส่วนปัจจัยด้านความเชื่อมโยงไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรกรมสรรพากร

พิมลนาฏ สีวันนา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่พยากรณ์การฝังตรึงในงานของพนักงานอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการฝังตรึงในงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานกับการฝังตรึงในงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการฝังตรึงในงาน และพยากรณ์การฝังตรึงในงานด้วยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาล จำนวน 480 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของแต่ละองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อสูงกว่า 0.30 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามการฝังตรึงในงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เท่ากับ .962, .968 และ .986 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่าการฝังตรึงในงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อีกทั้งความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตรึงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์การฝังตรึงในงานมีจำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน ด้านจิตวิทยาทางสังคม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความต้องการภายในของบุคคลกับลักษณะของงาน ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการปฏิบัติงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การฝังตรึงในงานของพนักงานได้ร้อยละ 79.70

ปาลดา ไชยชนะ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความฝังตรึงในงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฝังตรึงในงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง การศึกษานี้ใช้แนวคิดความฝังตรึงในงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านองค์การและด้านชุมชน รวม 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความลงตัวกับองค์การ 2) ความลงตัวกับชุมชน 3) พันธะกับองค์การ 4) พันธะกับชุมชน 5) สิ่งที่ต้องสละหากลาออกจากองค์การ และ 6) สิ่งที่ต้องสละหากออกจากชุมชน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดหน่วยงานผู้ช่วยผู้ว่าการเหมืองแม่เมาะ จำนวน 294 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิง

พรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31–35 ปี สังกัดฝ่ายการผลิตเหมืองแม่เมาะ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6–10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่รวมค่าล่วงเวลา อยู่ระหว่าง 15,000–30,000 บาท และมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดลำปาง ด้านความพึงพอใจต่อสวัสดิการขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านเศรษฐกิจ ส่วนด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันในงานทั้ง 6 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านความผูกพันกับชุมชน ด้านสิ่งที่ต้องสละหากลาออกจากองค์การ ด้านความผูกพันกับองค์การ ด้านพันธะกับองค์การ ด้านสิ่งที่ต้องสละหากออกจากชุมชน และด้านพันธะกับชุมชน ทั้งนี้ ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด คือ การอยู่ในองค์การนี้ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีความมั่นคง

ปาลดา ไชยชนะ และวรรณัย สายประเสริฐ (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันในงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันในงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง การศึกษานี้ใช้แนวคิดความผูกพันในงาน ซึ่งจำแนกปัจจัยออกเป็นด้านองค์การและด้านชุมชน รวม 6 ปัจจัย ได้แก่ ความผูกพันกับองค์การ ความผูกพันกับชุมชน พันธะกับองค์การ พันธะกับชุมชน สิ่งที่ต้องสละหากลาออกจากองค์การ และสิ่งที่ต้องสละหากออกจากชุมชน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดหน่วยงานผู้ช่วยผู้ว่าการเหมืองแม่เมาะ จำนวน 294 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31–35 ปี สังกัดฝ่ายการผลิตเหมืองแม่เมาะ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6–10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่รวมค่าล่วงเวลา อยู่ระหว่าง 15,000–30,000 บาท และมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดลำปาง ด้านความพึงพอใจต่อสวัสดิการขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านเศรษฐกิจ ส่วนด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันในงาน พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความผูกพันกับชุมชน รองลงมา คือ สิ่งที่ต้องสละหากลาออกจากองค์การ ความผูกพันกับองค์การ พันธะกับองค์การ สิ่งที่ต้องสละหากออกจากชุมชน และพันธะกับชุมชน ตามลำดับ ทั้งนี้ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การอยู่ในองค์การนี้ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีความมั่นคง

Susbiyantoro et al. (2022) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของวินัยในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของวินัย

ในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งในลักษณะอิทธิพลรายด้านและอิทธิพลร่วม โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน การศึกษาดำเนินการในบริบทของพนักงานบริษัท PT. Trihamas Finance เป็นการวิจัยเชิงปริมาณประเภทการวิจัยเชิงสัมพันธ์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท PT. Trihamas Finance จำนวน 54 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงทั้งประชากรหรือแบบอิ่มตัว เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม IBM SPSS Statistics 25.0 for Windows โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า วินัยในการทำงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่า t เท่ากับ 11.921 สูงกว่าค่า t ตาราง 1.675 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีวินัยในการทำงานมากขึ้น ย่อมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานยังมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่า t เท่ากับ 13.592 สูงกว่าค่า t ตาราง 1.675 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาอิทธิพลร่วม พบว่า วินัยในการทำงานและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่า F เท่ากับ 95.190 สูงกว่าค่า F ตาราง 3.18 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 จึงสรุปได้ว่า วินัยในการทำงานและความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

Pasulu et al. (2023) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านวินัยในการทำงาน ณ สำนักงานเลขานุการส่วนภูมิภาค อำเภอลูวูตะวันออก ประเทศอินโดนีเซีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีวินัยในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยมีจำนวน 118 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อวินัยในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อวินัยในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และวินัยในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านวินัยในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้เกิดวินัยในการทำงานมากขึ้น และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Rivaldo and Nabella (2023) ได้ศึกษาเรื่อง ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: การศึกษาการฝึกอบรม ประสบการณ์ และวินัยในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า การศึกษา การ

ฝึกอบรม ประสบการณ์ และวินัยในการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทมากน้อยเพียงใด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท PT. Infineon Technologies Batam จำนวน 87 คน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำมะโนประชากร เนื่องจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด การวิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และทดสอบสมมติฐานด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษาทั้งหมด 6 เดือน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ และวินัยในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้มีข้อจำกัดเนื่องจากดำเนินการในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษายังมีจำนวนจำกัด ทั้งนี้ งานวิจัยดังกล่าวมีส่วนช่วยเพิ่มเติมองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การได้อย่างเหมาะสม

2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การฝังตัวในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

การฝังตัวในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศที่มาและแนวคิดสนับสนุน แนวคิดการฝังตัวในงาน (Job Embeddedness) ถูกพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบาย แรงยึดเหนี่ยวบุคคลไว้กับองค์การ สำหรับบริบทของทหารอากาศ การที่กำลังพลมีความรู้สึกผูกพันและถูกฝังตัวอยู่กับหน่วยงาน จะเป็นแรงขับเคลื่อนภายใน (Intrinsic Motivation) ที่ทำให้พวกเขาเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) และพร้อมที่จะทุ่มเทปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดเพื่อประโยชน์ของหน่วย

สอดคล้องกับสมมติฐานนี้มีที่มาจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ของ Lee และคณะ (2004) ซึ่งยืนยันว่าการฝังตัวในงานไม่เพียงแต่ลดอัตราการลาออก แต่ยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) สอดคล้องกับงานวิจัยในไทยของ เขมกร ไชยประสิทธิ์ (2558) ที่อธิบายว่าเมื่อบุคลากรถูกฝังตรึงกับงาน พวกเขาจะพยายามรักษาสถานภาพของตนเองด้วยการสร้างผลงานที่มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

สมมติฐานที่ 1.1 การฝังตัวในงานด้านความลงตัว มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

การฝังตัวในงานด้านความลงตัว (Fit) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศที่มาและแนวคิดสนับสนุน:ความลงตัว (Fit) หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กร ทหารอากาศเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยอุดมการณ์ ความเสียสละ และความรักชาติ หากกำลังพลรู้สึกว่าเป้าหมายชีวิตของตนเอง "ลงตัว" และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกองทัพอากาศ พวกเขาจะทำงานด้วยความสุข ลดความขัดแย้งในใจ และแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่

สอดคล้องกับแนวคิด Person-Organization Fit ของ Kristof-Brown และคณะ (2005) ซึ่งพบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การส่งผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงาน และในบริบทงานวิจัยของไทย ชูชัย สมิทธิไกร (2558) ในตำราพฤติกรรมองค์การได้เน้นย้ำว่า ความลงตัวในค่านิยมของงานและวิถีชีวิต เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติภารกิจที่ยากลำบากให้สำเร็จลุล่วงได้

สมมติฐานที่ 1.2 การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

ความเชื่อมโยง (Links) คือสายสัมพันธ์ทางสังคมทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ระบบทหารให้ความสำคัญกับ "ระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง" (Seniority) และการทำงานเป็นทีม (Esprit de Corps) สายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นนี้จะช่วยให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และลดข้อผิดพลาดในการประสานงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยต้นตำรับของ Mitchell และคณะ (2001) ที่ระบุว่ายิ่งบุคคลมีจุดเชื่อมโยง (Links) ในที่ทำงานมากเท่าใด ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นก็จะยิ่งสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุจิ โพธิ์วิจิตร และ นรุตม์ พรประสิทธิ์ (2565) ที่ศึกษาในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งพบว่าสายสัมพันธ์และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีผลโดยตรงต่อการยกระดับผลการปฏิบัติงานในสภาวะที่มีความกดดันสูง

สมมติฐานที่ 1.3 การฝังตัวในงานด้านความสิ่งที่ต้องสละ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

สิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) หมายถึง ผลประโยชน์ สวัสดิการ (เช่น บ้านพัก สิทธิการรักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ) ตลอดจนเกียรติยศและศักดิ์ศรีที่ทหารอากาศจะต้องสูญเสียไปหากไม่สามารถรักษาตำแหน่งไว้ได้หรือต้องลาออก การตระหนักถึงต้นทุนทางสังคมและเศรษฐกิจเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันให้กำลังพลต้องรักษาระดับผลการปฏิบัติงานของตนเองให้ได้ตามมาตรฐานอยู่เสมอ เพื่อความมั่นคงในอาชีพ

สอดคล้องกับงานศึกษาของ Shaw และคณะ (2005) ที่อธิบายว่าต้นทุนในการโยกย้าย (Switching Costs) ทำให้พนักงานมุ่งมั่นทำงานเพื่อรักษาสถานภาพ และในงานวิจัยไทยของ อรยา วิศวไพศาล (2558) ที่ระบุว่า สิ่งที่ต้องสละทั้งในรูปแบบของสวัสดิการและความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นกลไกทางจิตวิทยาที่บังคับกลายๆ ให้พนักงานรัฐและรัฐวิสาหกิจต้องปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมมติฐานที่ 2 การมีวินัยในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

วินัยคือหัวใจสำคัญของการเป็นทหาร การมีวินัยในตนเอง (Self-Control) การเคารพสายการบังคับบัญชา การปฏิบัติตามคำสั่ง และความตรงต่อเวลา ถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยควบคุม

กระบวนการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน (SOPs) การมีวินัยช่วยลดข้อผิดพลาด ความประมาท และป้องกันความสูญเสีย ซึ่งจะสะท้อนออกมาเป็นผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือ

สอดคล้องกับงานวิชาการของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ด้านจิตวิทยาการบริหารงานบุคคล ที่กล่าวว่า วินัยในการทำงานเป็นตัวแปรที่แยกไม่ออกจากประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะในหน่วยงานราชการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สมยศ นาวีการ (2544) ที่ระบุว่า วินัยเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่ช่วยกำกับให้พฤติกรรมการทำงานมีความเสถียรและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สมมติฐานที่ 3 การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงาน อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

สมมติฐานนี้เป็นการบูรณาการตัวแปรต้นเพื่อสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression) โดยมีกรอบคิดว่า ผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยมไม่ได้เกิดจากปัจจัยเดียว แต่เกิดจากการผสมผสานระหว่าง "แรงจูงใจและใจที่รักองค์กร" (ซึ่งอธิบายด้วยการฝังตัวในงาน: Will-do factor) ควบคู่กับ "การควบคุมพฤติกรรมให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ" (ซึ่งอธิบายด้วยวินัยในการทำงาน: Must-do factor) เมื่อนำสองสิ่งนี้มาร่วมกัน ย่อมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานของทหารอากาศได้อย่างครอบคลุมและแม่นยำยิ่งขึ้น

สอดคล้องกับทฤษฎีผลการปฏิบัติงาน (Theory of Performance) ของ Campbell (1990) ที่เสนอว่าผลงานเกิดจากแรงจูงใจ ความรู้ และทักษะการควบคุมตนเอง ร่วมกับงานวิจัยเชิงปริมาณของไทยโดย วิเชียร วิทยอุดม (2554) ที่ชี้ให้เห็นว่า การนำตัวแปรด้านทัศนคติ (การฝังตัว) และตัวแปรด้านพฤติกรรม (การมีวินัย) มาทดสอบร่วมกันในแบบจำลองทางสถิติ จะให้ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R-Square) ต่อความสำเร็จขององค์การที่สูงกว่าการศึกษาตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพียงลำพัง

2.6 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การฝังตัวในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

สมมติฐานที่ 1.1 การฝังตัวในงานด้านความลงตัว มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

สมมติฐานที่ 1.2 การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

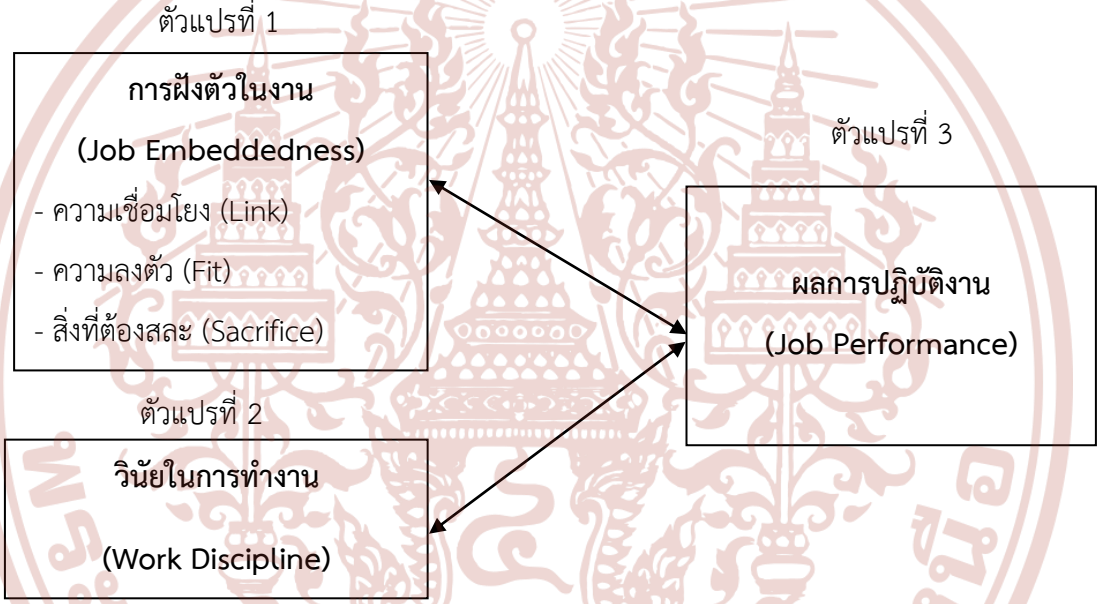
สมมติฐานที่ 1.3 การฝังตัวในงานด้านความสิ่งที่ต้องสละ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

สมมติฐานที่ 2 การมีวินัยในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

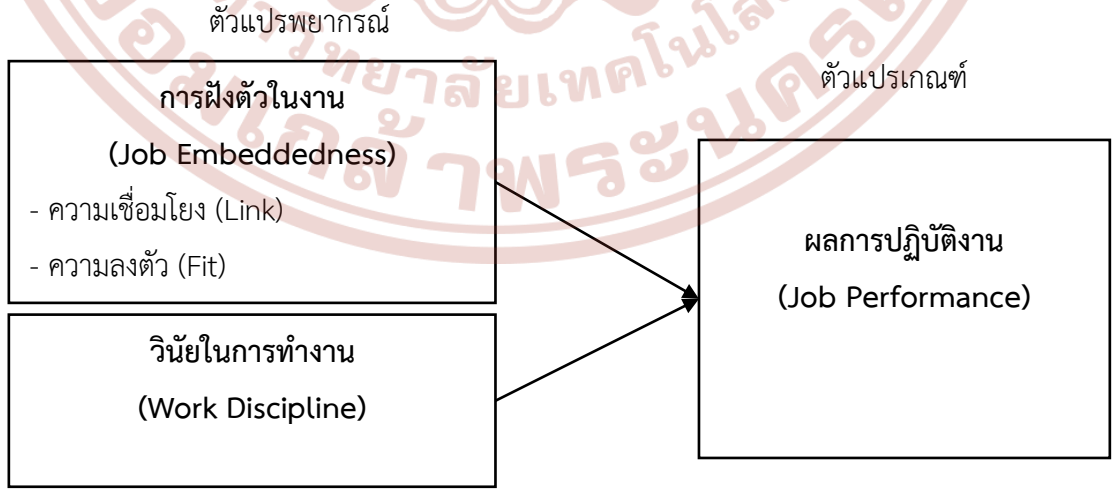
สมมติฐานที่ 3 การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงาน อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยว่า การฝังตัวในงาน และ วินัยในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์และอาจส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ กล่าวคือ หากทหารอากาศมีความเชื่อมโยงกับหน่วยงาน มีความรู้สึกว่างานมีความเหมาะสมกับตนเอง และรับรู้ถึงสิ่งสำคัญที่จะสูญเสียหากออกจากองค์การย่อมมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น ขณะเดียวกัน หากทหารอากาศมีวินัยในการทำงานสูง ปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ก็จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัยตตามสมมติฐานข้อที่ 3

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาการฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานาของทหารอากาศ โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ หน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 หน่วย (เนื่องด้วยหน่วยไม่สะดวกให้เปิดเผยข้อมูลชื่อหน่วย ผู้วิจัยจึงใช้ตัวอักษรแทนชื่อแต่ละหน่วย) คือ หน่วย A จำนวน 1,100 คน และหน่วย B จำนวน 300 คน รวมทั้งสิ้น 1,500 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลในหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของ Yamane (1973) โดยมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 ทำให้มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 316 คน

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยที่คำนวณได้ในการเก็บข้อมูล 316 คน เพื่อป้องกันการถอนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ผู้วิจัยได้ทดแทนแบบสอบถามโดยทำการเพิ่มผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 353 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ (Stratified Random Sampling) ดังรายละเอียดตารางที่ 3 – 1

ตารางที่ 3 – 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กรม	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บเพิ่ม
A	1,100	280	308
B	400	36	45
รวม	1,500	316	353

3.2 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ดังนี้

3.2.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ การฝังตัวในงาน การมีวินัยในที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดนิยามศัพท์ในการวิจัย โดยได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.1.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นรายข้อ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว คณะผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์เที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ต้องทำการประเมิน 3 ระดับ ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ปฏิบัติการของตัวแปร

ให้คะแนน 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ปฏิบัติการของตัวแปร

ให้คะแนน -1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ปฏิบัติการของตัวแปร

เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruency : IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะ

ข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

สูตรคำนวณหาค่า IOC ดังสมการ ดังนี้

$$\text{IOC} = \frac{\Sigma R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ΣR แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผลการประเมินข้อคำถามและสรุปการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า ข้อคำถามการฝังตัวในงาน จำนวน 30 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ การมีวินัยในที่ทำงาน จำนวน 9 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และผลการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

ตารางที่ 3 - 2 สรุปการวิเคราะห์ค่า IOC

ตัวแปร	**จำนวนข้อก่อน การวิเคราะห์ IOC**	**จำนวนข้อหลัง การวิเคราะห์ IOC**	**ค่า IOC**
1. การฝังตัวในงาน	30	30	0.67 - 1.00
2. การมีวินัยในที่ทำงาน	9	9	0.67 - 1.00
3. ผลการปฏิบัติงาน	10	10	0.67 - 1.00

3.2.2.2 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ หน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ หน่วยอื่น ที่ไม่ใช่หน่วยที่จะเก็บข้อมูลจริง จำนวน 30 คน และผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item Total Correlation) ของแบบสอบถามแต่ละด้าน โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่ดี (Good Item) เพื่อพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก 0.2 ขึ้นไป (สุวิมล, 2550) พร้อมนำข้อคำถามวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือทั้งฉบับ การวัดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีของครอนบาค สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่

เหมาะสมเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป (Nunnally, 1978) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น พบว่า

ตารางที่ 3 - 3 ค่าอำนาจจำแนกและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	**ค่าอำนาจจำแนก**	**ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)**
การฝังตัวในงาน	.190 - .860	.880
ด้านความลงตัว	.190 - .621	.723
ด้านความเชื่อมโยง	.374 - .813	.800
ด้านสิ่งที่ต้องสละ	.251 - .860	.850
การมีวินัยในที่ทำงาน	.373 - .930	.945
ผลการปฏิบัติงาน	.295 - .738	.706
ด้านผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นหน้าที่	.353 - .738	.808
ผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นหน้าที่	.295 - .730	.706

หมายเหตุ ผู้วิจัยไม่ได้ตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 จำนวนหนึ่งข้อของตัวแปรการฝังตัวในงานออก เนื่องจากจะทำให้ไม่ครอบคลุมนิยามศัพท์เพราะได้ตัดข้ออื่นในด้านเดียวกันไปแล้ว 1 ข้อ

3.2.2.3 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง สรุปข้อคำถาม ดังนี้ แบบสอบถามการฝังตัวในงาน จำนวน 31 ข้อ แบบสอบถามการมีวินัยในที่ทำงาน จำนวน 8 ข้อ และปลการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ข้อ รวมข้อคำถามจำนวน 48 ข้อ

3.2.3 นำแบบสอบถามเป็นรายข้อในระบบเอกสาร "Microsoft Word" มาสร้างแบบสอบถามออนไลน์จากระบบ Google Forms มีขั้นตอน ดังนี้

3.2.3.1 สร้างบัญชี Google ใน Gmail เข้าไปที่ลิงค์https://www.google.com/forms/about/ และกดปุ่มได้ที่ Google Forms พร้อมกรอกmail ของผู้วิจัยและกดปุ่ม "Next"

3.2.3.2 เลือกการสร้างแบบฟอร์มให้กับแบบสอบถามของผู้วิจัย โดยกดปุ่ม “+” เพื่อเริ่ม สร้างแบบฟอร์มใหม่หรือสามารถเลือกแกลเลอรีเทมเพลตที่ทาง Google มีไว้ให้เลือกใช้ โดยระบุชื่อแบบสอบถาม ระบุคำอธิบาย และระบุคำถาม โดยกดปุ่ม “เพิ่มตัวเลือกหรือเพิ่มอื่น ๆ” เพื่อเพิ่มคำตอบและกดปุ่มนี้ ในกรณีที่คำถามในข้อนั้น “จำเป็น” ต้องตอบ นอกจากนี้ กดปุ่มนี้ “+” เพื่อเพิ่มคำถาม และสุดท้ายกดปุ่ม “ส่ง” เพื่อสร้างแบบฟอร์ม

3.2.3.3 นำลิงค์ (URL) ไปสร้างคิวอาร์โค้ด (QR code) โดยกดปุ่มเพื่อสร้างลิงค์ (URL) ลำดับต่อมากดปุ่ม “ตัดลิงค์ (URL) ให้สั้นลง” เพื่อทำให้ลิงค์สั้นลง นอกจากนี้กดปุ่ม “คัดลอก” เพื่อคัดลอกลิงค์ (Copy URL)

3.2.3.4 การสร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code) แบบสอบถาม ลงทะเบียนใช้งานในลิงค์ด้วยการใส่ Username: ด้วย E-mail และกำหนด Password โดยกด “I agree terms and conditions.” และ “Submit” รอยืนยันการลงทะเบียนผ่าน E-mail ของผู้วิจัย นอกจากนี้ กดปุ่ม “Create QR code” เริ่มต้นการสร้างและวางลิงค์ (URL) ที่คัดลอก (Copy) ไว้ โดยใส่ข้อความกดปุ่ม “ส่ง” (Submit) และกดปุ่ม “ดาวโหลด” (Download) เพื่อบันทึก (Save File) ลงในคอมพิวเตอร์และนำไฟล์ที่บันทึกไว้นำไปใช้งาน

3.2.3.5 นำแบบสอบถามออนไลน์จากระบบกูเกิลฟอร์ม (Google Forms) และระบบคิวอาร์โค้ด ส่งให้กลุ่มตัวอย่าง โดยส่งผ่านกองกำลังพล (แผนกบุคคล) แต่ละกรมของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล โดยยึดกรอบแนวคิด การทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วตั้งคำถามให้สอดคล้องกับนิยามที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มี ตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริงประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและประเภทตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการฝังตัวในงาน จำนวน 31 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามประเมินความมากน้อย โดยวัดจากผู้ตอบมีคุณลักษณะในเรื่องของความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการฝังตัวในงาน โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Mitchell et al. (2001) ประกอบด้วย ด้านความลงตัว (Fit) ด้านความเชื่อมโยง (Link) และด้านสิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) กำหนดให้ผู้ตอบเลือกคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งให้ตรงกับตนตามที่เป็นจริง ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของการฝังตัวในงานเป็นรายด้านและโดยรวม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นและแปลความหมายดังนี้ ธานินทร์ (2563) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถกำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการฝังตัวในงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	ทหารอากาศมีการฝังตัวในงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ทหารอากาศมีการฝังตัวในงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	ทหารอากาศมีการฝังตัวในงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ทหารอากาศมีการฝังตัวในงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ทหารอากาศมีการฝังตัวในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีวินัยในที่ทำงาน จำนวน 8 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามประเมินความมากน้อย โดยวัดจากผู้ตอบมีคุณลักษณะการมีวินัยในที่ทำงาน ในระดับใด มาตราวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ธานินทร์ (2563) กำหนดให้ผู้ตอบเลือกคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งให้ตรงกับตนเอง ตามที่เป็นจริง ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของการมีวินัยในที่ทำงานโดยรวม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแปลความหมายดังนี้ ธานินทร์ (2563) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถกำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการมีวินัยในที่ทำงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	ทหารอากาศมีวินัยในที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ทหารอากาศมีวินัยในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	ทหารอากาศมีวินัยในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ทหารอากาศมีวินัยในที่ทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ทหารอากาศมีวินัยในที่ทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ข้อ ลักษณะเป็น แบบสอบถามประเมินความมากน้อย โดยวัดจากผู้ตอบมีคุณลักษณะผลการปฏิบัติงานในระดับใด มาตราวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ธานินทร์ (2563) กำหนดให้ผู้ตอบเลือกคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งให้ตรงกับตนเอง ตามที่เป็นจริง ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของผลการปฏิบัติงานเป็นรายด้านและโดยรวม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นและแปลความหมายดังนี้ ธานินทร์ (2563) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถกำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	ทหารอากาศมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ทหารอากาศมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	ทหารอากาศมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ทหารอากาศมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ทหารอากาศมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 วิธีการดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของทหารอากาศในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ โดยดำเนินการ ส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์จากระบบ Google Forms ดังนี้

3.4.1 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างกำลังพลในหน่วยทหาร

3.4.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือ “ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์” จากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคลของหน่วยกรม A, B

3.4.1.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ ผ่าน Google form โดยติดต่อประสานงาน กับหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยทหาร มีการพูดคุยและชี้แจงวิธีการกรอก แบบสอบถามทางโทรศัพท์ด้วยวาจา และทาง Social network ด้วย application line และจัดส่ง หนังสือขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ต้นฉบับและ เอกสารแนบที่เป็นตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด ให้กับผู้บริหารทุกหน่วยงาน เพื่อ

ขออนุญาต ให้พนักงานสามารถเข้าร่วมการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ ผ่านทาง Google form รวมทั้งได้แนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด และฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยทหาร จะเป็นผู้ส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google form ผ่านทางหัวหน้าแผนกด้วยการส่งลิงค์ (URL) หรือ QR Code ในกลุ่ม line ของแต่ละแผนก เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าไปสแกนเพื่อตอบแบบสอบถามได้ด้วยตนเอง

3.4.1.3 ผู้วิจัยมีการติดตามการตอบแบบสอบถาม ภายหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ โดยการติดตามทาง application line เพื่อกระตุ้นให้กำลังพลตอบแบบสอบถามได้อย่างทั่วถึง

3.4.1.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากระบบที่ส่งกลับจากผู้ตอบ ผ่านระบบ Google Forms เช็คจำนวนและความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมาจำนวน 353 ฉบับ

3.4.1.5 ผู้วิจัยแยกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์อธิบายถึงระดับการฝังตัวในงาน การมีวินัยในที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

3.5.3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีเกณฑ์ พิจารณาค่าความสัมพันธ์ (Best, 2006) ดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	แสดงว่า อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 - 0.79	แสดงว่า อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 - 0.59	แสดงว่า อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 - 0.39	แสดงว่า อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20	แสดงว่า อยู่ในระดับต่ำมาก

3.5.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 3

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 การฝังตัวในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.1 การฝังตัวในงานด้านความลงตัว มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.2 การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.3 การฝังตัวในงานด้านสิ่งที่ต้องสละ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2 การมีวินัยในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ	Pearson's Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3 การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงาน อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ	Stepwise Multiple Regression Analysis

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษาระดับการฝังตัวในงาน การมีวินัยในที่ทำงานและผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตัวในงานและผลการผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีวินัยในที่ทำงานและผลการผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

4) เพื่อพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศด้วยการฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงานของทหารอากาศ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล

สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\overline{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
b	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SEB	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
β	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที (t-distribution)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
r^2	หมายถึง	ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2 x100	หมายถึง	ร้อยละของความสัมพันธ์
P	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิจัย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝังตัวในงานของทหารอากาศ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีวินัยในที่ทำงานของทหารอากาศ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	277	78.47
หญิง	76	21.53
รวม	**353**	**100.00**

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 78.47 และเป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.52

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4 - 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	29	8.22
25 - 35 ปี	141	39.94
36 - 45 ปี	108	30.60
46 - 55 ปี	52	14.73
สูงกว่า 55 ปี	23	6.51
รวม	**353**	**100.00**

จากตารางที่ 4 - 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 39.94 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 ช่วงอายุ 46 - 55 ปี จำนวน 52 คน ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.22 คิดเป็นร้อยละ 14.73 ตามลำดับ และช่วงอายุสูงกว่า 55 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คิดเป็นร้อยละ 6.51

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4 - 3

ตารางที่ 4 - 3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	74	21.00
ปวส./อนุปริญญา	51	14.40
ปริญญาตรี	192	54.40
สูงกว่าปริญญาตรี	36	10.20
รวม	**353**	**100.00**

จากตารางที่ 4 - 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 ระดับปวส./อนุปริญญา จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังตาราง 4 - 4

ตารางที่ 4 - 4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	71	20.11
5 - 10 ปี	96	27.20
มากกว่า 10 ปี	186	52.69
รวม	**353**	**100.00**

จากตารางที่ 4 - 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 186คน คิดเป็นร้อยละ 52.69 รองลงมาคือ 5 - 10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 และ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.11

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังตาราง 4 – 5

ตารางที่ 4 - 5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สัญญาบัตร	194	55.00
ประทวน	159	45.00
รวม	**353**	**100.00**

จากตารางที่ 4 - 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นประเภทตำแหน่งสัญญาบัตร จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ลองลงมาคือ ประเภทตำแหน่งประทวน จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝังตัวในงานงานของทหารอากาศ

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝังตัวในงานโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4 - 6

ตารางที่ 4 - 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฝังตัวในงานโดยรวมและรายด้าน

การฝังตัวในงาน	$\overline{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความลงตัว	4.49	0.58	มากที่สุด
2. ด้านความเชื่อมโยง	4.45	0.66	มากที่สุด
3. ด้านสิ่งที่ต้องสละ	4.23	0.82	มากที่สุด
การฝังตัวในงานโดยรวม	4.39	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 - 6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฝังตัวในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39,SD = 0.65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความลงตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.49,SD = 0.58) ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความเชื่อมโยงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.45,SD = 0.66) และด้านสิ่งที่ต้องสละมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.23,SD = 0.66)

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝังตัวในงานด้านความลงตัว แยกเป็นรายด้านและรายข้อ ดังตาราง 4 - 7

ตารางที่ 4 - 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการฝังตัวในงานด้านความลงตัว จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	การฝังตัวในงานด้านความลงตัว	$\overline{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	4.67	0.55	มากที่สุด
2	ท่านรู้สึกว่าท่านมีความลงตัวกับองค์การ เช่น ท่านสามารถทำตามแนวทางวิธีการปฏิบัติงานขององค์การ	4.54	0.63	มากที่สุด
3	ท่านสามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้	4.62	0.59	มากที่สุด
4	เป้าหมายในอาชีพของท่านสอดครองกับองค์การที่ท่านทำงานอยู่	4.44	0.81	มากที่สุด
5	ท่านสามารถเข้ากับวัฒนธรรมต่างๆขององค์การ	4.55	0.67	มากที่สุด
6	ชีวิตความเป็นอยู่(ไลฟ์สไตล์)สอดคล้องกับชุมชนที่ท่านอยู่	4.42	0.76	มากที่สุด
7	ท่านรู้สึกดีกับชุมชนที่ท่านพักอาศัยอยู่	4.49	0.71	มากที่สุด
8	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน	4.48	0.70	มากที่สุด
9	ท่านรู้สึกว่าการทำงานที่นี้ทำให้ท่านใกล้ชิดกับครอบครัวมากขึ้น	4.28	1.04	มากที่สุด
ด้านความลงตัวโดยรวม		4.49	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 - 7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฝังตัวในงานด้านความลงตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.49,SD = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ข้อ 1. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.67,SD = 0.55) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ข้อ 3. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.62,SD = 0.59) และข้อ 5. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.57,SD = 0.67)

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง แยกเป็นรายข้อ ดังตาราง 4 - 8

ตารางที่ 4 - 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง	$\overline{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านสามารถสื่อสารกับหัวหน้าเรื่องงานได้อย่างสบายใจ	4.46	0.83	มากที่สุด
2	ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเรื่องงานได้อย่างสบายใจ	4.59	0.65	มากที่สุด
3	ท่านสบายใจที่จะไปร่วมงานกินเลี้ยงขององค์การกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	4.49	0.77	มากที่สุด
4	ท่านสบายใจที่จะสนทนากับหัวหน้าเป็นการส่วนตัวในที่ทำงาน	4.41	0.87	มากที่สุด
5	ท่านสบายใจที่จะคุยกับเพื่อนร่วมงานเป็นการส่วนตัวในที่ทำงาน	4.53	0.71	มากที่สุด
6	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน โดยพร้อมที่จะช่วยเหลือกันในทุกสถานการณ์	4.61	0.62	มากที่สุด
7	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับหัวหน้างาน โดยพร้อมที่จะช่วยเหลือกันในทุกสถานการณ์	4.50	0.78	มากที่สุด
8	ครอบครัวของท่านอยู่ใกล้ที่ทำงานทำให้ท่านอยากที่จะทำงานที่นี่ต่อไป	4.34	1.03	มากที่สุด
9	ครอบครัวเข้าใจลักษณะการทำงานของท่านไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น	4.45	0.88	มากที่สุด
10	ชุมชนที่ท่านอยู่อาศัยเป็นชุมชนที่ดีมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จึงทำให้ท่านอยากที่จะทำงานอยู่ที่นี้ต่อ	4.39	0.86	มากที่สุด
11	ท่านอยู่ในชุมชนที่มีเพื่อนบ้านดี จึงทำให้ท่านส่งผลให้ท่านอยากที่จะทำงานนี้ต่อ	4.42	0.77	มากที่สุด
ด้านความเชื่อมโยงโดยรวม		4.45	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 - 8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.46,SD = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ข้อ 6. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.61,SD = 0.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ข้อ 2. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.59,SD = 0.65) และข้อ 5. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.53,SD = 0.71)

4.2.5ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝังตัวในงานด้านสิ่งที่ต้องสละ แยกเป็นรายข้อ ดังตาราง 4 - 9

ตารางที่ 4 - 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการฝังตัวในงานด้านสิ่งที่ต้องสละ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	การฝังตัวในงานด้านสิ่งที่ต้องสละ	$\overline{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านไม่อยากออกจากองค์การเนื่องจากมีหัวหน้าที่ดี	4.28	0.99	มากที่สุด
2	ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้ต่อเนื่องจากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี	4.49	0.75	มากที่สุด
3	ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้เนื่องจาก ไม่อยากสูญเสียสวัสดิการบางอย่างที่องค์การมีให้	4.41	0.86	มากที่สุด
4	ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้เนื่องจากมีเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านพอใจ	4.33	0.88	มากที่สุด
5	ท่านต้องการที่จะอยู่ในองค์การนี้ต่อเพราะท่านกลัวที่จะสูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	4.25	0.94	มากที่สุด
6	ท่านมีความกังวลว่า หากลาออกไปทำงานที่ใหม่ท่านจะไม่ก้าวหน้าในอาชีพได้เท่ากับองค์การที่ท่านทำงานในปัจจุบัน	4.21	1.01	มากที่สุด
7	ท่านไม่อยากย้ายที่ทำงานใหม่ เพราะท่านกลัวสูญเสียความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนที่พักอาศัยไป	4.08	1.09	มาก
8	ท่านกลัวหากย้ายไปอยู่ชุมชนอื่น การเดินทางจะไม่สะดวกสบายเหมือนกับชุมชนที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน	4.19	1.07	มาก
9	ท่านไม่อยากย้ายงานเพราะท่านไม่อยากห่างไกลครอบครัว	4.28	1.05	มากที่สุด

ตารางที่ 4 - 9 (ต่อ)

ข้อ	การฝังตัวในงานด้านความสิ่งที่ต้องสละ	$\overline{X}$	SD	ระดับ
10	ท่านไม่อยากย้ายไปชุมชนชนอื่นเพราะมีห้างสรรพสินค้าที่น้อยกว่าชุมชนปัจจุบัน	3.95	1.18	มาก
11	ท่านไม่อยากย้ายไปอยู่ชุมชนอื่นเพราะมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่เท่ากับชุมชนที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน เช่น การเดินทางที่สะดวก ใกล้กับโรงพยาบาลและโรงเรียน	4.23	1.02	มากที่สุด
ด้านสิ่งที่ต้องสละโดยรวม		4.23	0.82	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 - 9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฝังตัวในงานด้านสิ่งที่ต้องสละมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.23,SD = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ข้อ 2. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.49,SD = 0.75) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ข้อ 3. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.41,SD = 0.86) และข้อ 4. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.33,SD = 0.88)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีวินัยในที่ทำงานของทหารอากาศ

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีวินัยในที่ทำงานโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ ดังตารางที่ 4 – 10

ตารางที่ 4 – 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีวินัยในที่ทำงานโดยรวมและรายด้าน

ข้อ	การมีวินัยในที่ทำงาน	$\overline{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านคิดเสมอว่าต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้องสม่ำเสมอ	4.66	0.57	มากที่สุด
2	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เสมอ	4.66	0.59	มากที่สุด
3	ท่านเห็นความสำคัญที่บุคลลากรควรปฏิบัติตามกฎระเบียบ	4.65	0.57	มากที่สุด

ตารางที่ 4 – 10 (ต่อ)

ข้อ	การมีวินัยในที่ทำงาน	$\overline{X}$	SD	ระดับ
4	ท่านตระหนักที่จะศึกษาและปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์การ	4.64	0.58	มากที่สุด
5	ท่านตระหนักที่จะปฏิบัติตามหากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย	4.73	0.60	มากที่สุด
6	ท่านตระหนักที่จะปรับปรุงพฤติกรรมหากผู้บังคับบัญชาตักเตือน	4.67	0.52	มากที่สุด
7	ท่านตระหนักที่จะปฏิบัติตามระเบียบแม้ไม้มีคนเห็น	4.64	0.61	มากที่สุด
8	ท่านคิดเสมอว่าจะไม่ปฏิบัติผิดระเบียบเมื่ออยู่ในที่ทำงาน	4.62	0.58	มากที่สุด
การมีวินัยในที่ทำงานโดยรวม		4.66	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 - 10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66,SD = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ข้อ 5. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.73,SD = 0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ข้อ 6. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.67,SD = 0.52) ข้อ 1. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.66,SD = 0.57) และข้อ 2. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.66,SD = 0.59)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ ดังตารางที่ 4 - 11

ตารางที่ 4 - 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน

ผลการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นหน้าที่	4.68	0.49	มากที่สุด
2. ด้านผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการทำงานที่เป็นหน้าที่	4.68	0.51	มากที่สุด
ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	4.68	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 -11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68,SD = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทั้งสองด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน โดยด้านแรก คือ ด้านผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นหน้าที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.68,SD = 0.49) และด้านที่สอง คือ ด้านผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการทำงานที่เป็นหน้าที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.68,SD = 0.51)

4.4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นหน้าที่ แยกเป็นรายข้อ ดังตาราง 4 - 12

ตาราง 4 - 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นหน้าที่จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นหน้าที่	$\overline{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย	4.68	0.55	มากที่สุด
2	ท่านคิดว่าท่านสามารถที่จะบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์การท่านตั้งไว้ได้	4.67	0.53	มากที่สุด
3	ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดให้	4.66	0.56	มากที่สุด
4	ท่านสามารถทำงานที่มอบหมายได้เสร็จทันเวลาอยู่เสมอ	4.69	0.53	มากที่สุด
5	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.69	0.53	มากที่สุด
ด้านผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นหน้าที่โดยรวม		4.68	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 - 12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68,SD = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ข้อ 4. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.69,SD = 0.53) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ข้อ 5. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.69,SD = 0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือข้อ 1. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.68,SD = 0.55)

4.4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการทำงานที่เป็นหน้าที่แยกเป็นรายข้อ ดังตาราง 4 - 13

ตาราง 4 - 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการทำงานที่เป็นหน้าที่จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการทำงานที่เป็นหน้าที่	$\overline{X}$	SD	ระดับ
1	ในการทำงานร่วมกัน ท่านจะสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองให้เกียรติซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน	4.70	0.53	มากที่สุด
2	เมื่อเพื่อนร่วมทีมเจอกับปัญหาในการทำงาน ท่านจะให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ผลงานของทีมประสบความสำเร็จ	4.67	0.54	มากที่สุด
3	ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้ดี	4.65	0.57	มากที่สุด
4	ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ท่านจะให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.70	0.57	มากที่สุด
ด้านผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการทำงานที่เป็นหน้าที่โดยรวม		4.68	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 - 13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการทำงานที่เป็นหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68,SD = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ข้อ 1. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.70,SD = 0.53) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ข้อ 4. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.70,SD = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือข้อ 2. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$= 4.67,SD = 0.54)

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างการฝังตัวในงาน และการมีวินัยในที่ทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างการฝังตัวในงาน กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ ดังตารางที่ 4 – 14 เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การฝังตัวในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

สมมติฐานที่ 1.1 การฝังตัวในงานด้านความลงตัว มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

สมมติฐานที่ 1.2 การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

สมมติฐานที่ 1.3 การฝังตัวในงานด้านความสิ่งที่ต้องสละ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

ตารางที่ 4 – 14 ความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตัวในงาน และการมีวินัยในที่ทำงานกับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

ตัวแปร การฝังตัวในงาน	**ผลการปฏิบัติงาน**			
	r	**r^2 x100**	**P**	**ระดับค่าความสัมพันธ์**
การฝังตัวในงานโดยรวม	.647**	41.86	.000	สูง
ด้านความลงตัว	.234**	5.48	.000	ต่ำ
ด้านความเชื่อมโยง	.196**	3.84	.000	ต่ำมาก
ด้านสิ่งที่ต้องสละ	-.055	30.25	.300	ต่ำมาก

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 – 14 พบว่า การฝังตัวในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลปฏิบัติงาน ในระดับสูง (r = .647) คิดเป็นร้อยละ 41.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการ วิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

การฝังตัวในงานด้านความลงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลปฏิบัติงาน ในระดับ ต่ำ (r = .234) คิดเป็นร้อยละ 5.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการ วิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลปฏิบัติงาน ในระดับ ต่ำมาก (r = .196) คิดเป็นร้อยละ 3.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการ วิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

การฝังตัวในงานด้านสิ่งที่ต้องสละทางลบกับผลปฏิบัติงานในระดับ ต่ำมาก (r = -.055) คิดเป็นร้อยละ 30 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการ วิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตัวในงาน กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ ดังตารางที่ 4 – 15 เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 การมีวินัยในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

ตารางที่ 4 – 15 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีวินัยในที่ทำงานกับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

ตัวแปร การมีวินัยในที่ทำงาน	**ผลการปฏิบัติงาน**			
	r	**r^2 x100**	**P**	**ระดับค่าความสัมพันธ์**
การมีวินัยในที่ทำงาน	.758**	57.46	.000	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 - 1 พบว่า การมีวินัยในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลปฏิบัติงาน ในระดับสูง (r = .758) คิดเป็นร้อยละ 57.46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการ วิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ศึกษา

ตารางที่ 4 - 16 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	**1**	**2**	**3**	**4**
1. ด้านความลงตัว				
Correlation	1	.891**	.811**	.656**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
2. ด้านความเชื่อมโยง				
Correlation		1	.825**	.621**
Sig. (2-tailed)			.000	.000
3. ด้านสิ่งที่ต้องสละ				
Correlation			1	0.599**
Sig. (2-tailed)				.000
4. การมีวินัยในที่ทำงาน				1
Correlation				
Sig. (2-tailed)				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.7 ผลการวิเคราะห์การพยากรห์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศด้วยการฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์การพยากรห์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศด้วยการฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงาน ดังตาราง 4 - 17 เพื่อทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 3 การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงาน อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

การนำเสนอในส่วนนี้มีจุดมุ่งหมายในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานด้วยตัวแปรการฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงาน โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สร้างสมการในการพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ ในงาน โดยมีตัวแปรทั้งหมด 2 ตัวแปร ดังนี้ ตัวแปรการฝังตัวในงาน ประกอบด้วยด้านความลงตัว ด้านความเชื่อมโยง และด้านความสิ่งที่ต้องสละ และตัวแปรการมีวินัยในที่ทำงาน

ตารางที่ 4 - 17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรการฝังตัวในงานและตัวแปรการมีวินัยในที่ทำงานที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adj R^2	SEest	F	p
1.	- การมีวินัยในที่ทำงาน	.76	.57	.57	.31	474.87**	.000
2.	- การมีวินัยในที่ทำงาน -การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง	.79	.62	.62	.29	296.52**	.000
3.	- การมีวินัยในที่ทำงาน -การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง -การฝังตัวในงานด้านความสิ่งที่ต้องสละ	.80	.63	.63	.29	202.32**	.000

ตารางที่ 4 – 17 (ต่อ)

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adj R^2	SEest	F	p
4.	- การมีวินัยในที่ทำงาน -การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง -การฝังตัวในงานด้านความสิ่งที่ต้องสละ -การฝังตัวในงานด้านความลงตัว	.80	.64	.64	.29	154.22**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวผลการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ การมีวินัยในที่ทำงาน การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง การฝังตัวในงานด้านความสิ่งที่ต้องสละ และการฝังตัวในงานด้านความลงตัว ใน 4 ขั้นตอน โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์และเมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า

ขั้นที่ 1 ตัวแปรการมีวินัยในที่ทำงาน สามารถพยากรณ์ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .76 สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .31

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรการฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง สามารถพยากรณ์ตัวแปรผลการปฏิบัติงานด้านความเชื่อมโยงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .79 สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .29

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรการฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง สามารถพยากรณ์ตัวแปรผลการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .80 สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .29

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรการฝังตัวในงานด้านความสิ่งที่ต้องสละ สามารถพยากรณ์ตัวแปรผลการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .80 สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .29

ตารางที่4 - 18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	β	t	p
1.	ค่าคงที่	1.43	.15		9.50**	.000
	- การมีวินัยในที่ทำงาน	.70	0.3	0.76	21.80**	.000
2.	ค่าคงที่	1.27	.14		9.00**	.000
	- การมีวินัยในที่ทำงาน	.53	.04	.58	13.84**	.000
	- การฝังตัวในงาน ด้านความเชื่อมโยง	.21	.03	.30	7.13**	.000
3.	ค่าคงที่	1.20	.14		8.32**	.000
	- การมีวินัยในที่ทำงาน	.55	.04	.60	14.14**	.000
	- การฝังตัวในงาน ด้านความเชื่อมโยง	.09	.04	.40	6.70**	.000
	- การฝังตัวในงาน ด้านความสิ่งที่ต้องสละ	-.08	.03	-.14	-2.41*	.017
4.	ค่าคงที่	1.11	.15		7.42**	.000
	- การมีวินัยในที่ทำงาน	.53	.04	.57	13.30**	.000
	- การฝังตัวในงาน ด้านความเชื่อมโยง	.21	.06	.30	4.00**	.000
	- การฝังตัวในงาน ด้านความสิ่งที่ต้องสละ	-.10	.04	-.17	-3.00**	.005
	- การฝังตัวในงาน ด้านความลงตัว	.13	.06	.16	2.06*	.040

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย การมีนัยในที่ทำงาน การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง ด้านความลงตัว (ในทิศทางบวก) และด้านสิ่งที่ต้องสละ (ในทิศทางลบ) โดย

สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ ผลการปฏิบัติงาน = 1.11 + .53 (การมีนัยในที่ทำงาน) + .21 (การฝังตัวในงาน ด้านความเชื่อมโยง) – .10 (การฝังตัวในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละ) + .13 (การฝังตัวในงาน ด้านความลงตัว)

จากสมการดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่าการมีวินัยในที่ทำงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้จะทำให้ผลการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น .53 คะแนน หากการฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง เพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้จะทำให้ผลการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น .21 คะแนน หากการฝังตัวในงาน ด้านความลงตัวเพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้จะทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น .13 คะแนน

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์ ผลการปฏิบัติงาน = .7 (การมีวินัยในที่ทำงาน) +.30 (การฝังตัวในงาน ด้านความเชื่อมโยง) - .17 (การฝังตัวในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละ) + .16 (การฝังตัวในงาน ด้านความลงตัว)

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3 การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงาน อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

4.6 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 4 – 19

ตารางที่4 - 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 การฝังตัวในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 การฝังตัวในงานด้านความลงตัว มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 การฝังตัวในงานด้านความสิ่งที่ต้องสละ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 การมีวินัยในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงาน อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ	ยอมรับสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 63 (R^2= .63) ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์มากที่สุดคือ วินัยในการทำงาน รองลงมาคือ การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง และด้านความลงตัว ตามลำดับ



บทที่5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ” เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) มีวัตถุประสงค์1) เพื่อศึกษาระดับการฝังตัวในงาน การมีวินัยในที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตัวในงาน และผลการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีวินัยในที่ทำงานและผลการปฏิบัติงาน 4) เพื่อพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศด้วยการฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำลังพลในหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 หน่วย รวมทั้งสิ้น 1,500 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนดจากสูตรของ Yamane (1973) ได้จำนวน 316 คน และเก็บเพิ่มอีก รวมเป็น 353 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการฝังตัวในงาน การมีวินัยในที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 353 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 78.47 มีอายุอยู่ในช่วง 25–35 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 39.94 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 52.69 และส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภทสัญญาบัตร จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศชาย อยู่ในวัยทำงานตอนต้นถึงตอนกลาง มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง และปฏิบัติงานในตำแหน่งสัญญาบัตรเป็นหลัก

5.1.2 การฝังตัวในงาน

ผลการวิจัย พบว่า การฝังตัวในงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความลงตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมโยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.66) และด้านสิ่งที่ต้องสละ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.66) โดยสามารถสรุปผลรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านความลงตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ข้อ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.59) และข้อ 5 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.67)

2) ด้านความเชื่อมโยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 6 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ข้อ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.65) และข้อ 5 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.71)

3) ด้านสิ่งที่ต้องสละ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ข้อ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.86) และข้อ 4 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.88)

5.1.3 การมีวินัยในที่ทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า การมีวินัยในที่ทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 5 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ข้อ 6 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.52) ส่วนข้อ 1 และข้อ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน โดยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.57 และ $\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.59 ตามลำดับ)

5.1.4 ผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย พบว่า ผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้งสองด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.49) และด้านผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.51) โดยสามารถสรุปผลรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 4 และข้อ 5 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ข้อ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.55)

2) ด้านผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 1 และข้อ 4 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.53 และ $\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.57 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ข้อ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.54)

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การฝังตัวในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .647

สมมติฐานที่ 1.1 การฝังตัวในงานด้านความลงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .234

สมมติฐานที่ 1.2 การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .196

สมมติฐานที่ 1.3 การฝังตัวในงานด้านสิ่งที่ต้องสละมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.055

สมมติฐานที่ 2 การมีวินัยในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .758

สมมติฐานที่ 3 การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศได้ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .790

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: การฝังตัวในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การฝังตัวในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศในระดับสูง (r = .647) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าเมื่อทหารอากาศมีความรู้สึกว่าตนเองมีความลงตัวกับงาน มีความเชื่อมโยงกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร ตลอดจนรับรู้ถึงคุณค่าของการคงอยู่ในองค์กร ย่อมมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการฝังตัวในงานช่วยให้พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และตระหนักถึงคุณค่าของงาน (Gu et al., 2023)

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rivaldo and Nabella (2023) ที่พบว่า การศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ และวินัยในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Susbiyantoro et al. (2022) ที่พบว่า วินัยในการทำงาน

และความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ระดับการฝังตัวในงาน การมีวินัยในที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศที่อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงความเข้มแข็งของระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และคุณลักษณะของกำลังพลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนภารกิจของกองทัพอากาศให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ
สมมติฐานที่ 1.1: การฝังตัวในงานด้านความลงตัว มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

การฝังตัวในงานด้านความลงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แม้จะอยู่ในระดับต่ำ (r = .234) แต่ชี้ให้เห็นว่าความสอดคล้องระหว่างค่านิยม เป้าหมาย และความสามารถของทหารอากาศกับวัฒนธรรมของหน่วยงาน ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อบุคลากรรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับตนเอง จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการทำงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานของกองทัพมากขึ้น

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Mitchell et al. (2001) ที่อธิบายว่า การฝังตัวในงานประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ความลงตัว ความเชื่อมโยง และสิ่งที่ต้องสละ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยยึดโยงบุคลากรไว้กับงานและองค์การ โดยเฉพาะความลงตัวและความเชื่อมโยงที่มีบทบาทต่อความรู้สึกผูกพัน ความตั้งใจ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลนาฎ สีวันนา (2566) ที่พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝังตรึงในงาน และสามารถร่วมกันพยากรณ์การฝังตรึงในงานของพนักงานได้

สมมติฐานที่ 1.2 การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยงมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .196) แม้ความสัมพันธ์จะอยู่ในระดับต่ำมาก แต่อธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานในองค์กรทหารต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม การประสานงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดีเหล่านี้เป็นแรงยึดเหนี่ยวทางสังคมที่ช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น

สอดคล้องกับงานวิจัยของนินท์ธัญ สุรัชช์ธนานนท์ และเกวลิน เศรษฐกร (2565) ที่พบว่าปัจจัยการฝังตรึงในงานด้านองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของบุคลากรกรมสรรพากรในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีความเหมาะสมกับงานและมีความเชื่อมโยงกับองค์การมากขึ้น ย่อมส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานในทิศทางที่ดีขึ้น

สมมติฐานที่ 1.3: การฝังตัวในงานด้านสิ่งที่ต้องสละ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

การฝังตัวในงานด้านสิ่งที่ต้องสละมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำมากและ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (r = -.055, p = .300) อธิบายได้ว่า การรับรู้ถึงผลประโยชน์ ความมั่นคง หรือสวัสดิการที่จะสูญเสียไปหากออกจากงาน อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเลือกที่จะ "คงอยู่" กับองค์กรต่อไปก็จริง แต่ปัจจัยการกลัวสูญเสียนี้ไม่ได้เป็นแรงผลักดันโดยตรงที่จะทำให้ "ตั้งใจสร้างผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น" เมื่อเทียบกับความรู้สึกว่างานเหมาะสมกับตนเองหรือการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์กร

สมมติฐานที่ 2: การมีวินัยในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

การมีวินัยในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศในระดับสูงที่สุดในบรรดาตัวแปรทั้งหมด (r = .758) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า องค์กรทหารอากาศเป็นองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะด้านระเบียบวินัยสูง มีการกำหนดกฎ ระเบียบ และมาตรฐานการทำงานไว้อย่างชัดเจน วินัยจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้ทหารอากาศสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงเวลา มีความรับผิดชอบ และป้องกันความสูญเสีย สอดคล้องกับงานของ Susanto et al. (2022) ที่พบว่าวินัยในการทำงานเป็นพฤติกรรมหลักที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Susbiyantoro et al. (2022) ที่พบว่า วินัยในการทำงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเมื่อพนักงานมีวินัยในการทำงานมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มดีขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pasulu et al. (2023) ที่พบว่า วินัยในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rivaldo & Nabella (2023) ที่พบว่า วินัยในการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาดังกล่าวสนับสนุนว่า วินัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้มีความรับผิดชอบ มีความสม่ำเสมอ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่องค์การกำหนด

สมมติฐานที่ 3: การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงาน อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรพยากรณ์สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (F = 154.22) โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์สูงถึงร้อยละ 63 (R^2 = .63, R^2 = .64)ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานเข้าสู่สมการตามลำดับ ได้แก่ การมีวินัยในที่ทำงาน (β = .57), การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยง (β = .30), การฝังตัวในงานด้านสิ่งที่

ต้องสละ (β = -.17) และ การฝังตัวในงานด้านความลงตัว (β = .16)ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยมไม่ได้เกิดจากปัจจัยเพียงด้านเดียว แต่เป็นการผสมผสานระหว่าง "ปัจจัยเชิงพฤติกรรม" (วินัยในการทำงาน) ควบคู่ไปกับ "ปัจจัยภายในทางจิตวิทยา" (การฝังตัวในงาน) เมื่อทหารอากาศไทยมีวินัยในตนเองสูง ผสานกับการมีสายสัมพันธ์ที่ดี และรู้สึกว่าตนเองมีความลงตัวกับงาน จะเกิดแรงขับเคลื่อนร่วมกันที่ทวีคูณศักยภาพของกำลังพล ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถและบรรลุภารกิจของกองทัพได้อย่างสมบูรณ์

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลนาฎ สีวันนา (2566) ที่พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและการสนับสนุนจากองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์การฝังตรึงในงานของพนักงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Susbiyantoro et al. (2022) ที่พบว่าวินัยในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pasulu et al. (2023) และ Rivaldo and Nabella (2023) ที่ต่างพบว่าวินัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 การฝังตัวในงานด้านความลงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานควรพิจารณามอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความถนัดของกำลังพล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่างานมีความเหมาะสมกับตนเอง เกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.2 การฝังตัวในงานด้านความเชื่อมโยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ เพื่อให้กำลังพลเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพร้อมทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

5.3.1.3 แม้ว่าการฝังตัวในงานด้านสิ่งที่ต้องสละอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ หน่วยงานจึงไม่ควรมุ่งเน้นเพียงความมั่นคง สวัสดิการ หรือผลประโยชน์จากการคงอยู่ในองค์การเท่านั้น แต่ควรเสริมสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่ โอกาสความก้าวหน้า การยอมรับในผลงาน และการพัฒนาศักยภาพของกำลังพล เพื่อให้การคงอยู่ในองค์การนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

5.3.1.4 การมีวินัยในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ดังนั้น กองทัพอากาศควรให้ความสำคัญกับการปลูกฝังวินัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรม การกำกับติดตาม การประเมินผล และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้วินัยเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพของการปฏิบัติงาน

5.3.1.5 หน่วยงานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายตำแหน่ง การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และการสร้างระบบประเมินผลที่เชื่อมโยงกับวินัยในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของกำลังพลให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทัพอากาศ

5.3.1.6 ผลการศึกษาสามารถนำไปต่อยอดเป็นโครงการหรือกิจกรรม เช่น โครงการเสริมสร้างความผูกพันและการฝังตัวในงาน โครงการพัฒนาวินัยในการปฏิบัติงาน โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้เป็นต้นแบบด้านวินัย และกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยควรกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น ระดับวินัยในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ และผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

5.3.1.7 องค์ประกอบของตัวแปรการฝังตัวในงานด้านที่ได้คะแนนน้อย คือด้านที่ต้องสละ สามารถพัฒนาโดยการเพิ่มคุณค่าของสวัสดิการเฉพาะกลุ่ม ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ไม่สามารถหาได้จากงานภายนอก เช่น การสนับสนุนด้านที่พักอาศัย การดูแลครอบครัว หรือสวัสดิการด้านการศึกษาของบุตร เพื่อสร้างแรงยึดเหนี่ยวให้กำลังพลรู้สึกว่าสิ่งเหล่านี้คือสิ่งสำคัญที่ต้องสละหากลาออก

5.3.1.8 หัวข้อของตัวแปรวินัยในที่ทำงาน ที่ได้คะแนนน้อย คือ การที่ไม่ปฏิบัติปะติผิดระเบียบเมื่ออยู่ในที่ทำงานสามารถพัฒนาโดยการการปลูกฝังจิตสำนึกผ่านกระบวนการเรียนการสอนและการฝึกอบรมโดยเฉพาะในการหล่อหลอมนักเรียนจ่าอากาศหรือกำลังพลรุ่นใหม่ ควรปรับเปลี่ยนจากการบังคับด้วยบทลงโทษ มาเป็นการอธิบายถึง "เหตุผล" และ "ผลกระทบ" ว่าการละเมิดกฎระเบียบแม้เพียงเล็กน้อย อาจนำมาซึ่งความเสียหายต่อภารกิจและความมั่นคงของหน่วยงานได้อย่างไร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรยากาศองค์กร หรือความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้สามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5.3.2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานอื่นของกองทัพอากาศหรือเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานที่มีลักษณะภารกิจแตกต่างกัน เพื่อให้เห็นความแตกต่างของระดับการฝังตัวในงาน การมีวินัยในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน

5.3.2.3 การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับเหตุผล ความรู้สึกและประสบการณ์ของบุคลากรที่มีต่อการฝังตัวในงาน วินัยในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยอธิบายผลการวิจัยได้ชัดเจนและลึกซึ้งมากขึ้น

5.3.2.4 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ หรือการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อพิจารณาว่าการฝังตัวในงานและการมีวินัยในการทำงานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด รวมถึงอาจศึกษาตัวแปรส่งผ่านหรือตัวแปรกำกับ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน หรือความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

5.3.2.5 การวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาศึกษาประเด็นด้านสิ่งที่ต้องสละของการฝังตัวในงานเพิ่มเติม เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านสิ่งที่ต้องสละมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงควรศึกษาเพิ่มเติมว่า การรับรู้ถึงสิ่งที่จะสูญเสียหากออกจากองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจ หรือความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรอย่างไร เพื่อให้สามารถอธิบายบทบาทของตัวแปรดังกล่าวได้ชัดเจนมากขึ้น

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กฤติมา เอี่ยมบรรณพงษ์. (2566). อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เขมกร ไชยประสิทธิ์. (2558). ความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 1(4), 463– 479.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2558). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพิชฌาย์ ศุภกานต์สิริ และชัยยุทธ กลีบบัว. (2565). โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึง ในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(2), 39-50.

ธนกร เพชรพงษ์ และพรลภัส สุวรรณรัตน์. (2568). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม LGBTQ+ ภายใต้ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมนุษย์. วารสารสมาคมนักวิจัย, 30(4), 96–115.

ธนวัฒน์ เพชรพันธ์ และแสงแข บุญศิริ. (2566). การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน การรับรู้ของทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริการภาคพื้นของสายการบินต้นทุนต่ำ. วารสารรัชต์ภาคย์, 17(53), 67–84.

ธัญญา ผลอนันต์. (2546). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ สาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นันทนา โอวาทสุวรรณ และคณะ. (2567). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมความพึงพอใจ ความผูกพัน และผลการปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. Local Administration Journal, 17(4), 619–643.

นันทวรรณ คำนวน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานกลุ่ม Gen Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

นินท์ธัญ สุรัชช์ธนานนท์ และเกวลิน เศรษฐกร. (2565). ปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับกรมสรรพากร. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 20(2).

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปาลดา ไชยชนะ. (2567). ความฝังตรึงในงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปาลดา ไชยชนะ และวรรณัย สายประเสริฐ. (2568). ความฝังตรึงในงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 11(1), 224–231.

ผาภูมิ ศรีทับทิม. (2565). การปรับตัวในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นซีในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิมลนาฏ สีวันนา. (2566). ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่พยากรณ์การฝังตรึงในงานของพนักงานอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วิเชียร วิทยอุดม. (2554). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

วิภาลักษณ์ ดุจแสงทอง. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักการสาธารณสุข เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วิรุจิ โพธิ์วิจิตร และนรุตม์ พรประสิทธิ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของนักฉุกเฉินการแพทย์: บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการฝังตรึงในงานและความผูกพันต่อองค์การ. วารสารจิตวิทยา, 20(2), 61–78.

สมยศ นาวีการ. (2544). การบริหาร. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2540). โครงการเสริมสร้างวินัยนักเรียนทั่วประเทศ. กรุงเทพฯ: จงพลเทรดดิ้ง.

สินีนาฏ ชมภูบุตร และพรลภัส สุวรรณรัตน์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล.

วารสารสมาคมนักวิจัย, 30(3), 136–151.

สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรยา วิศวไพศาล และเขมกร ไชยประสิทธิ์. (2558). ความฝังตรึงในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 1(4), 463–479.

อุทัยวรรณ สายพัฒนะ และฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2547). Collinearity. วารสารปาริชาต, 17(1), 55–62.

ภาษาอังกฤษ

Abdeen, T. H. I., & Khalil, M. R. M. (2023). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between digital connectivity and job performance. Open Journal of Business and Management, 11, 3539–3574.

Aguinis, H. (2019). Performance management (4th ed.). Chicago, IL: Chicago Business Press.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? Journal of Management, 32(2), 237–256.

AlMemari, M., Khalid, K., & Osman, A. (2023). How career adaptability influences job embeddedness of self-initiated expatriates? The mediating role of

job crafting. Cogent Business & Management, 10(2), 2220201.

Armstrong, M. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). London: Kogan Page.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Best, J. W. (2006). Research in education (10th ed.). Boston, MA: Pearson Education.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations (pp. 71–98). San Francisco, CA: Jossey- Bass.

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology (2nd ed., Vol. 1, pp. 687–732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Certo, S. C. (2000). Modern management: Diversity, quality, ethics, and the global environment (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16(3), 297–334.

De Silva, A. M. D., & Buddhika, H. J. R. (2025). The influence of organisational cynicism on organisational commitment and the mediating role of job embeddedness: Evidence from ABC organisation. Kelaniya Journal of Management, 14(3),

14–32.

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). New York, NY: Pearson.

DeVellis, R. F. (2017). Scale development: Theory and applications (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Dwiyanti, C., Hadi, S., & Kurniawan, I. S. (2024). The influence of perceived organizational support, job embeddedness, authentic leadership, and psychological ownership on organizational citizenship behavior in employees of the IT companies Yogyakarta. ICHES: International Conference on Humanity Education and Society, 3(1).

Dyk, J. V. (2011). The relationship between organisational commitment, retention factors and perceived job embeddedness. Unpublished master's dissertation, University of South Africa.

Giri, V. N., & Pavan Kumar, B. (2010). Assessing the impact of organizational communication on job satisfaction and job performance. Psychological Studies, 55(2), 137–143.

Glasser, W. (1990). The quality school: Managing students without coercion. New York, NY: Harper & Row.

Gu, Z., Kamkankaew, P., & Thanitbenjasith, P. (2023). An examination of employee engagement, job embeddedness, and organizational citizenship of ZDH Company in China. International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews, 3(4), 89–102.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). Multivariate data analysis (9th ed.). Andover, Hampshire: Cengage Learning.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York, NY: John Wiley & Sons.

Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. Cleveland, OH: World Publishing Company.

Ikram, A., Samreen, F., Rehan, F., & Ali, N. (2024). Impact of climate, cynicism and culture on organizational citizenship behavior with intervening impact of job embeddedness. Bulletin of Business and Economics, 13(1), 830–840.

Junaedi, M. A., & Digdowiseiso, K. (2023). The influence of work motivation, organizational culture and work discipline on employee performance through job satisfaction as intervening variables at BPJS Ketenagakerjaan throughout DKI Jakarta Region. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan), 8(2), 496–515.

Khemraj, S., Acharashubho Thepa, P. C., Patnaik, S., Chi, H., & Wu, W. Y. (2022). Mindfulness meditation and life satisfaction effective on job performance. NeuroQuantology, 20(1), 830–841.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56(3), 331–337.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person organization, person-group, and person-supervisor fit. Personnel Psychology, 58(2), 281–342.

Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablynski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004).

The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. Academy of Management Journal, 47(5), 711–722.

Lewin, K. (1951). Field theory in social science: Selected theoretical papers. New York, NY: Harper & Row.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 140, 1–55.

Liu, W., & Liu, Y. (2022). The impact of incentives on job performance, business cycle, and population health in emerging economies. Frontiers in Public Health, 9, 778101.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2010). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford: Oxford University Press.

Mallol, C. M., Holtom, B. C., & Lee, T. W. (2007). Job embeddedness in a culturally diverse environment. Journal of Business and Psychology, 22(1), 35–44.

Maslow, A. H. (1960). Motivation and personality. New York, NY: Harper & Row.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. Academy of Management Journal, 44(6), 1102–1121.

Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology (Vol. 12, pp. 39–53). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Mowrer, O. H. (1950). Learning theory and personality dynamics. New York, NY: Ronald Press.

Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

Pasulu, I., Rantelangi, C., & Tangdialla, L. P. (2023). The effect of work discipline and work motivation on employee performance. International Journal of Social Science and Business, 7(3), 607–616.

Peck, R. F., & Havighurst, R. J. (1960). The psychology of character development. New York, NY: John Wiley & Sons.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). Business organization and management. Homewood, IL: Richard D. Irwin.

Pisriwati, S. A., Lian, B., & Fitria, H. (2024). Enhancing organizational development through principal leadership in improving teacher and employee work discipline. Organizational and Human Development Studies, 3(1), 1–12.

Rivai, V. (2015). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee performance: Education, training, experience and work discipline. Quality: Access to Success, 24(193), 182–188.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Boston, MA: Pearson.

Saidin, S., Abdullah, N., & Rahman, A. (2024). Job embeddedness and employee performance: The mediating role of organizational commitment. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 14(1), 1025– 1038.

Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins, G. D., Jr., & Gupta, N. (2005). An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. Academy of Management Journal, 48(1), 50–68.

Sonnentag, S. (2003). Psychological management of individual performance. Chichester: John Wiley & Sons.

Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. Frontiers in Psychology, 13, 906876.

Susbiyantoro, S., Nuryakin, N., & Hidayati, T. (2022). The effect of work discipline and motivation on employee performance. International Journal of Economics, Business and Accounting Research, 6(2), 1200–1210.

Syarifuddin, S. (2023). The influence of work discipline and motivation on employee performance. International Journal of Management Studies and Social Science Research, 5(2), 101–110.

Veerasakkarun, N. (2013). Job embeddedness theory: Can it help explain employee retention among extension agents? Journal of Extension, 51(4), 1–8.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

และหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง การฝังตัวในงานและการมีวินัยในการทำงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. อาจารย์ ดร.รติ มณีงาม

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ทว.019 /2569 **วันที่** 5 พฤษภาคม 2569

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นายพงศ์พล พุทธมนต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงานที่พยากรณ์พลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิวาพร คงสม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป 0197 /2569 **วันที่** 6 พฤษภาคม 2569

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นายพงศ์พล พุทธมนต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงานที่พยากรณ์พลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. ๐๗๒๖/2569 **วันที่** 6 พฤษภาคม 2569

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.รติ มณีงาม

ด้วย นายพงศ์พล พุทธมนต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงานที่พยากรณ์พลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ภาคผนวก ข

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

คำชี้แจง

ขอความกรุณาให้ผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย □ ลงในช่องคะแนน (1, 0, -1) พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เกณฑ์การให้คะแนน

1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

ตารางที่ ข - 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการฝังตัวในงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความเห็น			IOC
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	
ความลงตัวกับองค์กร (Fit-Organization)					
1.	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	1	1	1	1
2.	ท่านรู้สึกว่าท่านมีความลงตัวกับองค์การ เช่นท่านสามารถทำตามแนวทางวิธีการปฏิบัติงานขององค์การ	1	1	1	1
3.	ท่านสามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้	1	1	1	1
4.	เป้าหมายในอาชีพของท่านสอดคล้องกับองค์การที่ท่านทำงานอยู่	1	1	0	0.67
5.	ท่านสามารถเข้ากับวัฒนธรรมต่างๆขององค์การ	1	1	1	1
ความลงตัวกับชุมชน (Fit-Community)					
6.	ชีวิตความเป็นอยู่(ไลฟ์สไตล์)สอดคล้องกับชุมชนที่ท่านอยู่	1	1	1	1
7.	ท่านรู้สึกดีกับชุมชนที่ท่านพักอาศัยอยู่	1	1	1	1
8.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน	1	1	1	1
9.	ท่านมีกิจกรรมร่วมกับชุมชนที่ดี เช่น ร่วมทำความสะอาดย่านที่พักอาศัย	1	1	1	1
10.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานที่นี้ทำให้ท่านมีเวลาว่างร่วมกับครอบครัวมากขึ้น	0	1	1	0.67

ตารางที่ ข -1(ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความเห็น			IOC
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	
ความเชื่อมโยงกับองค์การ (Link-Organization)					
11.	ท่านสามารถสื่อสารกับหัวหน้าเรื่องงานได้อย่างสบายใจ	1	1	0	0.67
12.	ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเรื่องงานได้อย่างสบายใจ	1	1	0	0.67
13.	ท่านสบายใจที่จะไปร่วมงานกินเลี้ยงขององค์การกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	1	1	0	0.67
14.	ท่านมักนำของฝากมาให้กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	1	1	0	0.67
15.	ท่านสบายใจที่จะสนทนากับหัวหน้าเป็นการส่วนตัวในที่ทำงาน	1	1	0	0.67
16.	ท่านสบายใจที่จะคุยกับเพื่อนร่วมงานเป็นการส่วนตัวในที่ทำงาน	1	1	1	1
17.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน โดยพร้อมที่จะช่วยเหลือกันในทุกสถานการณ์	1	1	1	1
18.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับหัวหน้างาน โดยพร้อมที่จะช่วยเหลือกันในทุกสถานการณ์	1	1	1	1
ความเชื่อมโยงกับชุมชน (Link-Community)					
19.	ครอบครัวของท่านอยู่ใกล้ที่ทำงานทำให้ท่านอยากที่จะทำงานที่นี่ต่อไป	1	1	1	1
20.	ครอบครัวเข้าใจลักษณะการทำงานของท่านไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น	1	1	0	0.67
21	ชุมชนที่ท่านอยู่อาศัยเป็นชุมชนที่ดีมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จึงทำให้ท่านอยากที่จะทำงานอยู่ที่นี้ต่อ	1	1	1	1
22.	ท่านอยู่ในชุมชนที่มีเพื่อนบ้านดี จึงทำให้ท่านส่งผลให้ท่านอยากที่จะทำงานนี้ต่อ	1	1	1	1
Sacrifice Organization					
23.	ท่านไม่อยากออกจากองค์การเนื่องจากมีหัวหน้าที่ดี	1	1	1	1
24.	ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้ต่อเนื่องจากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี	1	1	1	1
25.	ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้เนื่องจาก ไม่อยากสูญเสียสวัสดิการบางอย่างที่องค์การมีให้	1	1	1	1
26.	ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้เนื่องจากมีเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านพอใจ	0	1	1	0.67

ตารางที่ ข -1(ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความเห็น			IOC
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	
27.	ท่านต้องการที่จะอยู่ในองค์การนี้ต่อเพราะท่านกลัวที่จะสูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	1	1	1	1
28.	ท่านมีความกังวลว่า หากลาออกไปทำงานที่ใหม่ท่านจะไม่ก้าวหน้าในอาชีพได้เท่ากับองค์การที่ท่านทำงานในปัจจุบัน	1	1	1	1
Sacrifice Community					
29.	ท่านไม่อยากย้ายที่ทำงานใหม่ เพราะท่านกลัวสูญเสียความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนที่พักอาศัยไป	1	0	1	0.67
30.	ท่านกลัวหากย้ายไปอยู่ชุมมชนอื่น การเดินทางจะไม่สะดวกสบายเหมือนกับชุมชนที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	1
31.	ท่านไม่อยากย้ายงานเพราะท่านไม่อยากห่างไกลครอบครัว	1	1	0	0.67
32.	ท่านไม่อยากย้ายไปชุมชนชนอื่นเพราะมีห้างสรรพสินค้าที่น้อยกว่าชุมชนปัจจุบัน	1	1	1	1
33.	ท่านไม่อยากย้ายไปอยู่ชุมชนอื่นเพราะมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่เท่ากับชุมชนที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน เช่น การเดินทางที่สะดวก ใกล้กับโรงพยาบาลและโรงเรียน	1	1	1	1

ตารางที่ ข - 2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการมีวินัยในที่ทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความเห็น			IOC
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	
1.	ท่านคิดเสมอว่าต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้องสม่ำเสมอ	1	1	1	1
2.	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เสมอ	1	1	1	1
3.	ท่านมักเตือนให้ผู้อื่นทำตามกฎระเบียบอยู่เสมอ	1	1	1	1
4.	ท่านเห็นความสำคัญที่บุคลากรควรปฏิบัติตามกฎระเบียบ	1	1	1	1
5.	ท่านตระหนักที่จะศึกษาและปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์การ	1	1	1	1
6.	ท่านตระหนักที่จะปฏิบัติตามหากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย	1	1	0	0.67
7.	ท่านตระหนักที่จะปรับปรุงพฤติกรรมหากผู้บังคับบัญชาตักเตือน	1	1	0	0.67
8.	ท่านตระหนักที่จะปฏิบัติตามระเบียบแม้ไม่มีคนเห็น	1	1	1	1
9.	ท่านคิดเสมอว่าจะไม่ปฏิบัติผิดระเบียบเมื่ออยู่ในที่ทำงาน	1	1	1	1

ตาราง ข - 3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความเห็น			IOC
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	
Task Performance (ผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นหน้าที่)					
1.	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1
2.	ท่านคิดว่าท่านสามารถที่จะบรรลุผลการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายที่องค์การท่านตั้งไว้ได้	1	1	1	1
3.	ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดให้	1	1	1	1
4.	ท่านสามารถทำงานที่มอบหมายได้เสร็จทันเวลาอยู่เสมอ	1	1	1	1
5.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1
Contextual Performance (ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการทำงานที่เป็นหน้าที่)					
6.	ในการทำงานร่วมกัน ท่านจะสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
7.	เมื่อเพื่อนร่วมทีมเจอกับปัญหาในการทำงาน ท่านจะให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ผลงานของทีมประสบความสำเร็จ	1	1	1	1
8.	หากเพื่อนร่วมงานทำงานของตัวเองไม่ทัน ท่านจะอาสาเข้าไปช่วยทำงานนั้น	1	1	1	1
9.	ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้ดี	1	1	0	0.67
10.	ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ท่านจะให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น

การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha) รายข้อของแบบสอบถาม

ตารางที่ ข-2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามการฝังตัวในงาน

ข้อ	แบบสอบถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if them Deleted
การฝังตัวในงาน (Job Embeddedness)			
ด้านความลงตัวกับองค์กร (Fit-Organization)			
1.	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	.421	.642
2.	ท่านรู้สึกว่าท่านมีความลงตัวกับองค์การ เช่น ท่านสามารถทำตามแนวทางวิธีการปฏิบัติงานขององค์การ	.421	.642
3.	ท่านสามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้	.190*	.683
4.	ท่านสามารถเข้ากับวัฒนธรรมต่างๆขององค์การ	.409	.643
ด้านความลงตัวกับชุมชน (Fit-Community)			
5.	ชีวิตความเป็นอยู่(ไลฟ์สไตล์)สอดคล้องกับชุมชนที่ท่านอยู่	.621	.602
6.	ท่านรู้สึกดีกับชุมชนที่ท่านพักอาศัยอยู่	.391	.647
7.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน	.421	.642
8.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานที่นี้ทำให้ท่านใกล้ชิดกับครอบครัวมากขึ้น	.278	.669

*ผู้วิจัยไม่ได้ตัดออกเนื่องจากจะทำให้ไม่ครอบคลุมนิยามศัพท์เพราะได้ตัดข้ออื่นในด้านเดียวกันไปแล้ว 1 ข้อ

ตารางที่ ข-2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามการฝังตัวในงาน(ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if them Deleted
ด้านความเชื่อมโยงกับองค์การ (Link-Organization)			
1.	ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเรื่องงานได้อย่างสบายใจ	.643	.569
2.	ท่านสบายใจที่จะไปร่วมงานกินเลี้ยงขององค์การกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.416	.620
3.	ท่านสบายใจที่จะสนทนากับหัวหน้าเป็นการส่วนตัวในที่ทำงาน	.374	.630
4.	ท่านสบายใจที่จะคุยกับเพื่อนร่วมงานเป็นการส่วนตัวในที่ทำงาน	.604	.568
5.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงานโดยพร้อมที่จะช่วยเหลือกันในทุกสถานการณ์	.643	.569
6.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับหัวหน้างานโดยพร้อมที่จะช่วยเหลือกันในทุกสถานการณ์	.567	.574
ด้านความเชื่อมโยงกับชุมชน (Link-Community).			
1.	ครอบครัวของท่านอยู่ใกล้ที่ทำงานทำให้ท่านอยากที่จะทำงานที่นี่ต่อไป	.683	.817
2.	ครอบครัวเข้าใจลักษณะการทำงานของท่านไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น	.537	.871
3.	ชุมชนที่ท่านอยู่อาศัยเป็นชุมชนที่ดีมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จึงทำให้ท่านอยากที่จะทำงานอยู่ที่นี้ต่อ	.813	.759
4.	ท่านอยู่ในชุมชนที่มีเพื่อนบ้านดี จึงทำให้ท่านส่งผลให้ท่านอยากที่จะทำงานนี้ต่อ	.795	.763

ตารางที่ ข-2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามการฝังตัวในงาน(ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if them Deleted
ด้านสิ่งที่ต้องสละกับองค์การ(Sacrifice Organization)			
1.	ท่านไม่อยากออกจากองค์การเนื่องจากมีหัวหน้าที่ดี	.793	.792
2.	ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้ต่อเนื่องจากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี	.412	.864
3.	ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้เนื่องจาก ไม่อยากสูญเสียสวัสดิการบางอย่างที่องค์การมีให้	.652	.825
4.	ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้เนื่องจากมีเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านพอใจ	.860	.781
5.	ท่านต้องการที่จะอยู่ในองค์การนี้ต่อเพราะท่านกลัวที่จะสูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	.560	.840
6.	ท่านมีความกังวลว่า หากลาออกไปทำงานที่ใหม่ท่านจะไม่ก้าวหน้าในอาชีพได้เท่ากับองค์การที่ท่านทำงานในปัจจุบัน	.565	.840
ด้านสิ่งที่ต้องสละกับชุมชน(Sacrifice Community)			
1.	ท่านไม่อยากย้ายที่ทำงานใหม่ เพราะท่านกลัวสูญเสียความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนที่พักอาศัยไป	.665	.730
2.	ท่านกลัวหากย้ายไปอยู่ชุมชนอื่น การเดินทางจะไม่สะดวกสบายเหมือนกับชุมชนที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน	.655	.735
3.	ท่านไม่อยากย้ายงานเพราะท่านไม่อยากห่างไกลครอบครัว	.251	.841

ตารางที่ ข-2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามการฝังตัวในงาน(ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if them Deleted
4.	ท่านไม่อยากย้ายไปชุมชนชนอื่นเพราะมีห้างสรรพสินค้าที่น้อยกว่าชุมชนปัจจุบัน	.674	.727
5.	ท่านไม่อยากย้ายไปอยู่ชุมชนอื่นเพราะมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่เท่ากับชุมชนที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน เช่น การเดินทางที่สะดวกใกล้กับโรงพยาบาลและโรงเรียน	.680	.732

ตารางที่ ข-3 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามการมีวินัยในที่ทำงาน

ข้อ	แบบสอบถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if them Deleted
การมีวินัยในที่ทำงาน(work discipline)			
1.	ท่านคิดเสมอว่าต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้องสม่ำเสมอ	.930	.837
2.	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เสมอ	.902	.841
3.	ท่านเห็นความสำคัญที่บุคลากรควรปฏิบัติตามกฎระเบียบ	.801	.850
4.	ท่านตระหนักที่จะศึกษาและปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์การ	.799	.849
5.	ท่านตระหนักที่จะปฏิบัติตามหากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย	.744	.855

ตารางที่ ข-3 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามการมีวินัยในที่ทำงาน(ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if them Deleted
6.	ท่านตระหนักที่จะปรับปรุงพฤติกรรมหากผู้บังคับบัญชาตักเตือน	.607	.865
7.	ท่านตระหนักที่จะปฏิบัติตามระเบียบแม้ไม้มีคนเห็น	.373	.882
8.	ท่านคิดเสมอว่าจะไม่ปฏิบัติผิดระเบียบเมื่ออยู่ในที่ทำงาน	.930	.837

ตารางที่ ข-4 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	แบบสอบถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if them Deleted
ผลการปฏิบัติงาน(Job performance)			
Task Performance (ผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นหน้าที่)			
1.	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย	.568	.780
2.	ท่านคิดว่าท่านสามารถที่จะบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์การท่านตั้งไว้ได้	.682	.743
3.	ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดให้	.738	.722
4.	ท่านสามารถทำงานที่มอบหมายได้เสร็จทันเวลาอยู่เสมอ	.689	.745
5.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.353	.849

ตารางที่ ข-4 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน(ต่อ)

ข้อ	แบบสอบถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if them Deleted
Contextual Performance (ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการทำงานที่เป็นหน้าที่)			
6.	ในการทำงานร่วมกัน ท่านจะสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน	.730	.487
7.	เมื่อเพื่อนร่วมทีมเจอกับปัญหาในการทำงาน ท่านจะให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ผลงานของทีมประสบความสำเร็จ	.516	.553
8.	ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้ดี	.295	.653
9.	ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ท่านจะให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	.471	.576

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ที่ อว ๗๑๐๖/๑๖๑

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ไซเบอร์กองทัพอากาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม ๑ ฉบับ

ด้วย นายพงศ์พล พุทธมนต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จำนวน ๓๐ คน เพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงานที่พยากรณ์พลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๙๘-๒๔๗-๖๖๕๘



ที่ อว ๗๑๐๖/๑๑๖

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน เจ้ากรมช่างโยธาทหารอากาศ

ด้วย นายพงศ์พล พุทธมนต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงานที่พยากรณ์พลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ" โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๙๘-๒๔๗-๖๖๕๘



ที่ อว ๗๑๐๖/๒๖๓

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน เจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศ

ด้วย นายพงศ์พล พุทธมนต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การฝังตัวในงานและการมีวินัยในที่ทำงานที่พยากรณ์พลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๙๘-๒๔๗-๖๖๕๘

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง "การฝังตัวในงานและการมีวินัยในการทำงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ"

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสำคัญในการศึกษาหลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในทางการศึกษาเท่านั้น โดยมีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกำลังพลทหารอากาศ จึงขอให้ท่านไว้วางใจและขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามด้วยตัวของท่านเองอย่างเป็นจริงที่สุด แบบสอบถามนี้ใช้เวลาทำประมาณ 5-10 นาที โดยข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถือเป็นความลับภายใต้จรรยาบรรณแห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลจะถูกนำไปใช้ใช้ในการรายงานผลโดยภาพรวมเท่านั้น ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระและตรงตามความรู้สึกของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ของผลการศึกษากรุณาตอบคำถามทุกข้อ การศึกษานี้จะสำเร็จลุล่วงไม่ได้เลย หากไม่ได้รับความกรุณาจากท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน กรุณาทำแบบสอบถามโดยเลือกตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และกรอกข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการฝังตัวในงาน (Job Embeddedness)

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีวินัยในที่ทำงาน(work discipline)

ตอนที่ 4 : : แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน(Job performance)

ร.ท.พงศ์พล พุทธมนต์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การฝังตัวในงานและการมีวินัยในการทำงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> จงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 2. 25 – 35 ปี

☐ 3. 36 – 45 ปี ☐ 4. 46 – 55 ปี

☐ 5. สูงกว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ☐ 2. ปวส./อนุปริญญา

☐ 3. ปริญญาตรี ☐ 4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 2. 5 – 10 ปี

☐ 3. มากกว่า 10 ปี

5. ประเภทตำแหน่ง

☐ 1. สัญญาบัตร ☐ 2. ประทวน

ตอนที่ 2 การฝังตัวในงาน (Job Embeddedness)

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (/) ลงใน □ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด 4 = เห็นด้วยในระดับมาก

3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 = เห็นด้วยในระดับน้อย

1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ความลงตัวกับองค์กร (Fit-Organization)	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
2. ท่านรู้สึกว่าท่านมีความลงตัวกับองค์การ เช่น ท่านสามารถทำตามแนวทางวิธีการปฏิบัติงานขององค์การ					
3. ท่านสามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้					
4. เป้าหมายในอาชีพของท่านสอดครองกับองค์การที่ท่านทำงานอยู่					
5. ท่านสามารถเข้ากับวัฒนธรรมต่างๆขององค์การ					
ความลงตัวกับชุมชน (Fit-Community)					
6. ชีวิตความเป็นอยู่(ไลฟ์สไตล์)สอดคล้องกับชุมชนที่ท่านอยู่					
7. ท่านรู้สึกดีกับชุมชนที่ท่านพักอาศัยอยู่					
8. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน					
9. ท่านรู้สึกว่าการทำงานที่นี้ทำให้ท่านใกล้ชิดกับครอบครัวมากขึ้น					

ความเชื่อมโยงกับองค์การ (Link-Organization)	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. ท่านสามารถสื่อสารกับหัวหน้าเรื่องงานได้อย่างสบายใจ					
2. ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเรื่องงานได้อย่างสบายใจ					
3. ท่านสบายใจที่จะไปร่วมงานกินเลี้ยงขององค์การกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านสบายใจที่จะสนทนากับหัวหน้าเป็นการส่วนตัวในที่ทำงาน					
5. ท่านสบายใจที่จะคุยกับเพื่อนร่วมงานเป็นการส่วนตัวในที่ทำงาน					
6. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน โดยพร้อมที่จะช่วยเหลือกันในทุกสถานการณ์					
7. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับหัวหน้างาน โดยพร้อมที่จะช่วยเหลือกันในทุกสถานการณ์					
ความเชื่อมโยงกับชุมชน (Link-Community)					
1.ครอบครัวของท่านอยู่ใกล้ที่ทำงานทำให้ท่านอยากที่จะทำงานที่นี่ต่อไป					
2.ครอบครัวเข้าใจลักษณะการทำงานของท่านไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น					
3.ชุมชนที่ท่านอยู่อาศัยเป็นชุมชนที่ดีมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จึงทำให้ท่านอยากที่จะทำงานอยู่ที่นี้ต่อ					
4.ท่านอยู่ในชุมชนที่มีเพื่อนบ้านดี จึงทำให้ท่านส่งผลให้ท่านอยากที่จะทำงานนี้ต่อ					

Sacrifice Organization	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1.ท่านไม่อยากออกจากองค์การเนื่องจากมีหัวหน้าที่ดี					
2.ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้ต่อเนื่องจากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี					
3.ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้เนื่องจาก ไม่อยากสูญเสียสวัสดิการบางอย่างที่องค์การมีให้					
4.ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้เนื่องจากมีเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านพอใจ					
5.ท่านต้องการที่จะอยู่ในองค์การนี้ต่อเพราะท่านกลัวที่จะสูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน					
6.ท่านมีความกังวลว่า หากลาออกไปทำงานที่ใหม่ท่านจะไม่ก้าวหน้าในอาชีพได้เท่ากับองค์การที่ท่านทำงานในปัจจุบัน					
Sacrifice Community					
1.ท่านไม่อยากย้ายที่ทำงานใหม่ เพราะท่านกลัวสูญเสียความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนที่พักอาศัยไป					
2.ท่านกลัวหากย้ายไปอยู่ชุมชนอื่น การเดินทางจะไม่สะดวกสบายเหมือนกับชุมชนที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน					
3.ท่านไม่อยากย้ายงานเพราะท่านไม่อยากห่างไกลครอบครัว					
4.ท่านไม่อยากย้ายไปชุมชนชนอื่นเพราะมีห้างสรรพสินค้าที่น้อยกว่าชุมชนปัจจุบัน					
5.ท่านไม่อยากย้ายไปอยู่ชุมชนอื่นเพราะมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่เท่ากับชุมชนที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน เช่น การเดินทางที่สะดวก ใกล้กับโรงพยาบาลและโรงเรียน					

ตอนที่ 3 การมีวินัยในที่ทำงาน(work discipline)

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (/) ลงใน □ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด 4 = เห็นด้วยในระดับมาก

3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 = เห็นด้วยในระดับน้อย

1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การมีวินัยในที่ทำงาน(work discipline)	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. ท่านคิดเสมอว่าต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้องสม่ำเสมอ					
2. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เสมอ					
3. ท่านเห็นความสำคัญที่บุคลากรควรปฏิบัติตามกฎระเบียบ					
4. ท่านตระหนักที่จะศึกษาและปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์การ					
5. ท่านตระหนักที่จะปฏิบัติตามหากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย					
6. ท่านตระหนักที่จะปรับปรุงพฤติกรรมหากผู้บังคับบัญชาตักเตือน					
7. ท่านตระหนักที่จะปฏิบัติตามระเบียบแม้ไม่มีคนเห็น					
8. ท่านคิดเสมอว่าจะไม่ปฏิบัติผิดระเบียบเมื่ออยู่ในที่ทำงาน					

ตอนที่ 4 ผลการปฏิบัติงาน(Job performance)

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (/) ลงใน □ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด 4 = เห็นด้วยในระดับมาก

3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 = เห็นด้วยในระดับน้อย

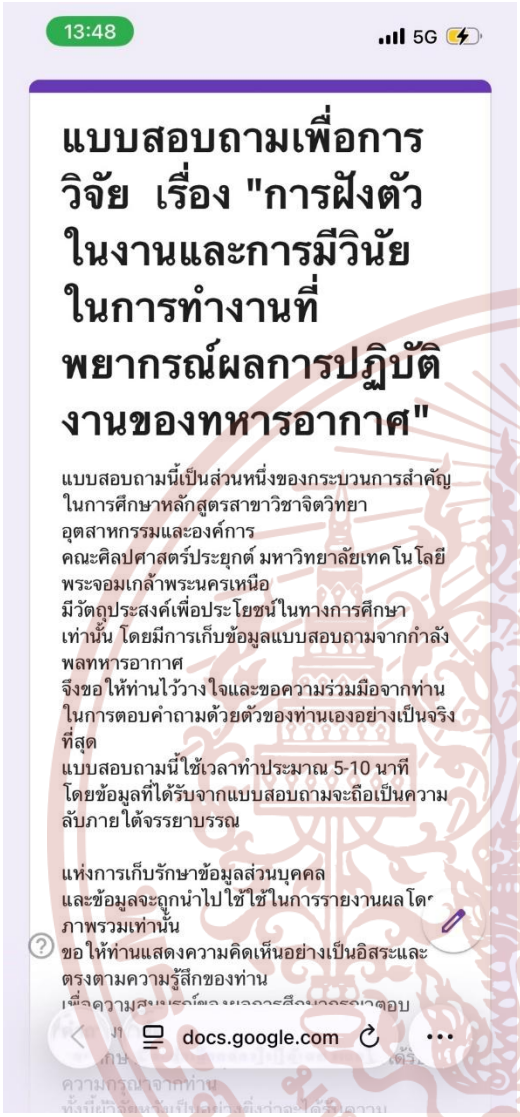
1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

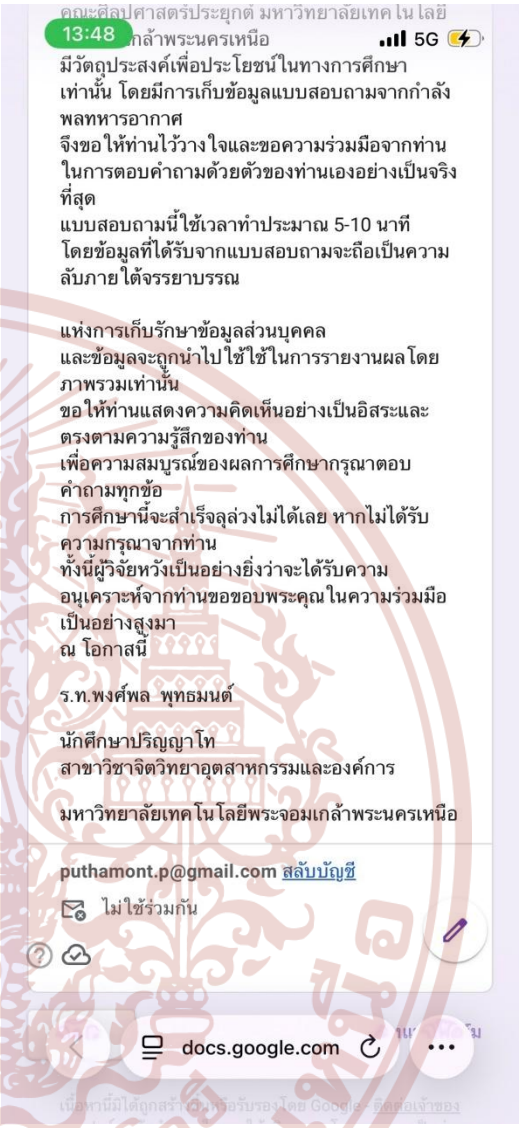
Task Performance (ผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นหน้าที่)	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านคิดว่าท่านสามารถที่จะบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์การท่านตั้งไว้ได้					
3. ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดให้					
4. ท่านสามารถทำงานที่มอบหมายได้เสร็จทันเวลาอยู่เสมอ					
5. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
Contextual Performance (ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการทำงานที่เป็นหน้าที่)					
6. ในการทำงานร่วมกัน ท่านจะสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน					
7. เมื่อเพื่อนร่วมทีมเจอกับปัญหาในการทำงาน ท่านจะให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ผลงานของทีมประสบความสำเร็จ					
8. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้ดี					
9. ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ท่านจะให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					

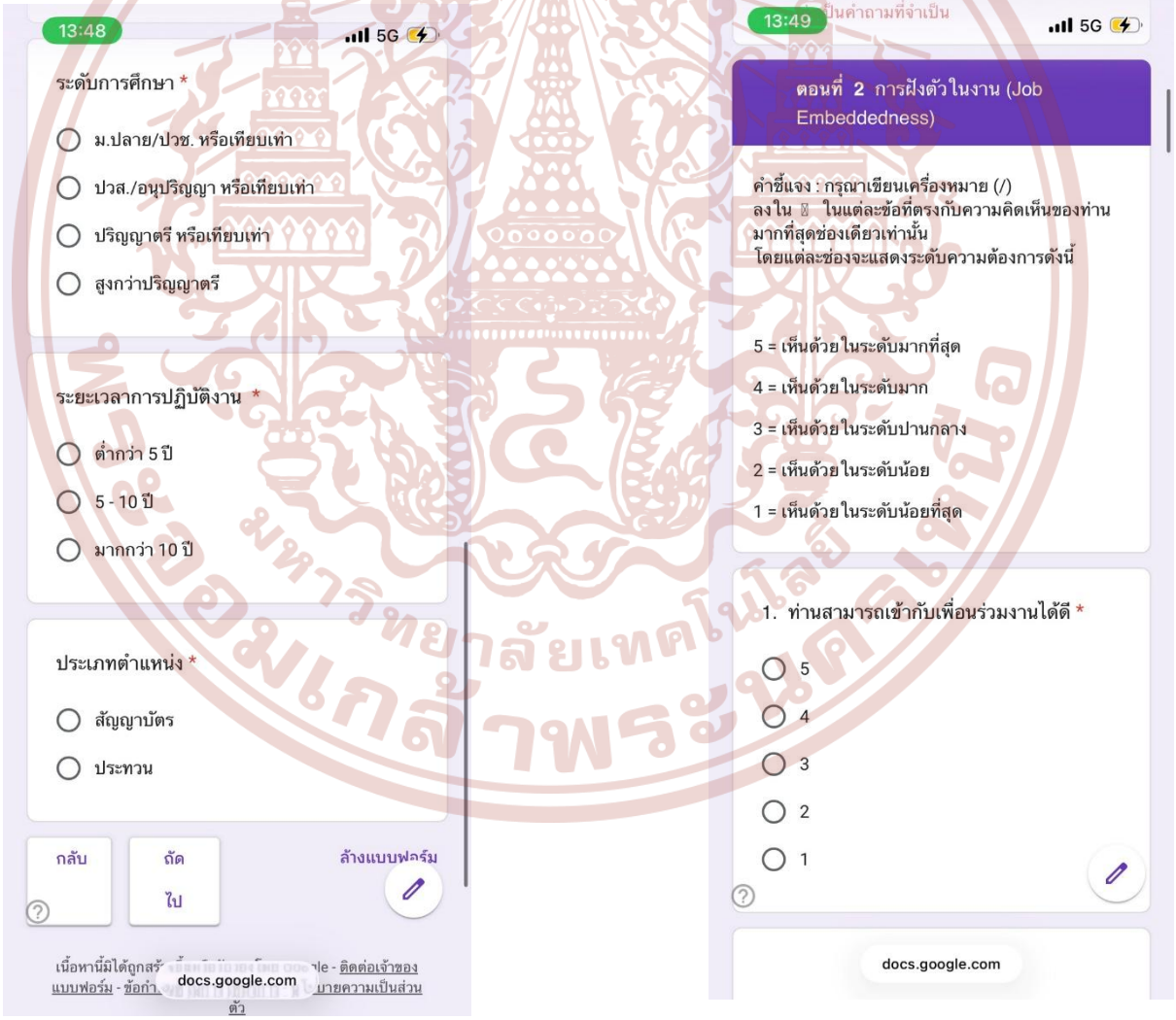


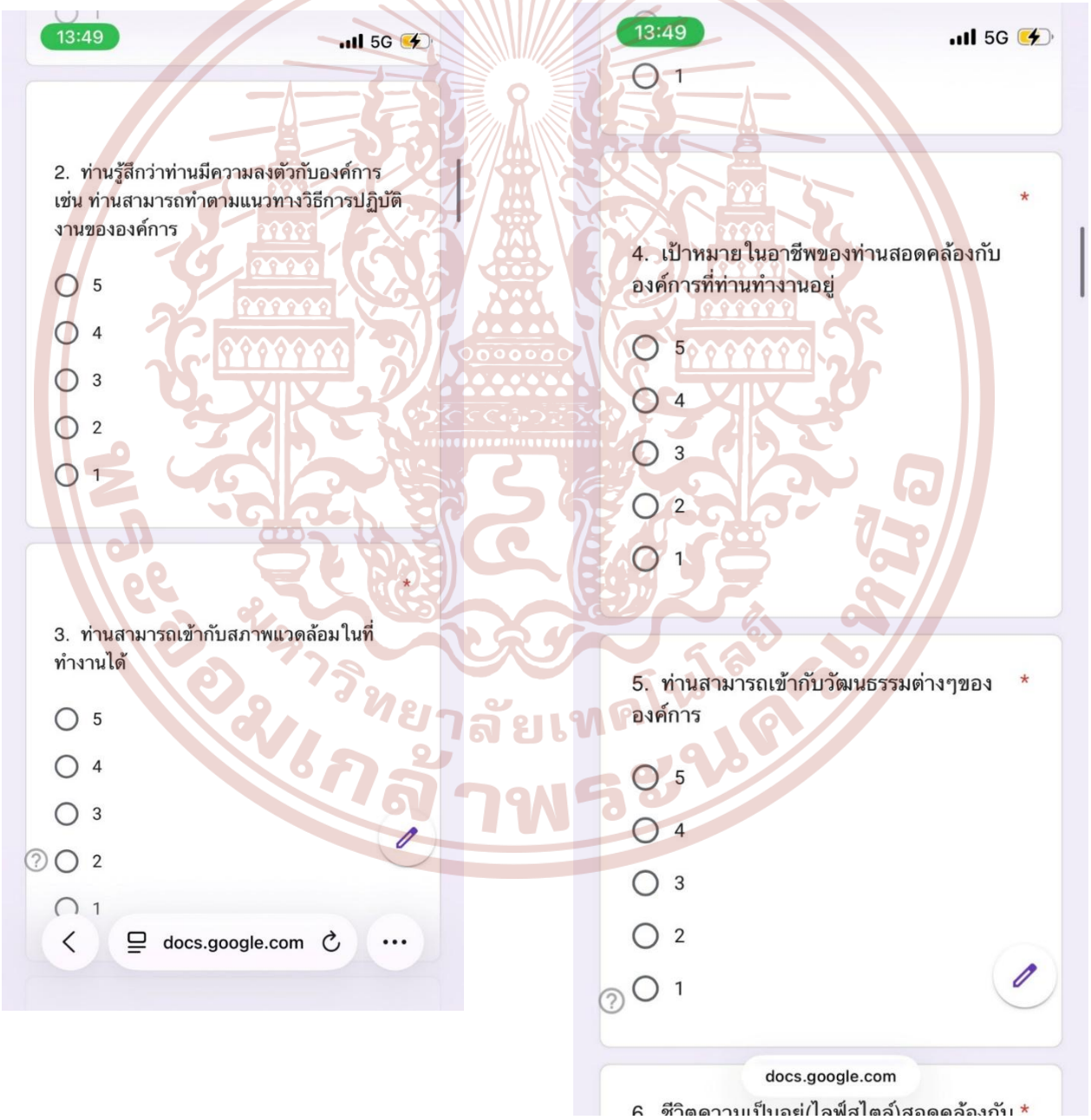
ภาคผนวก จ

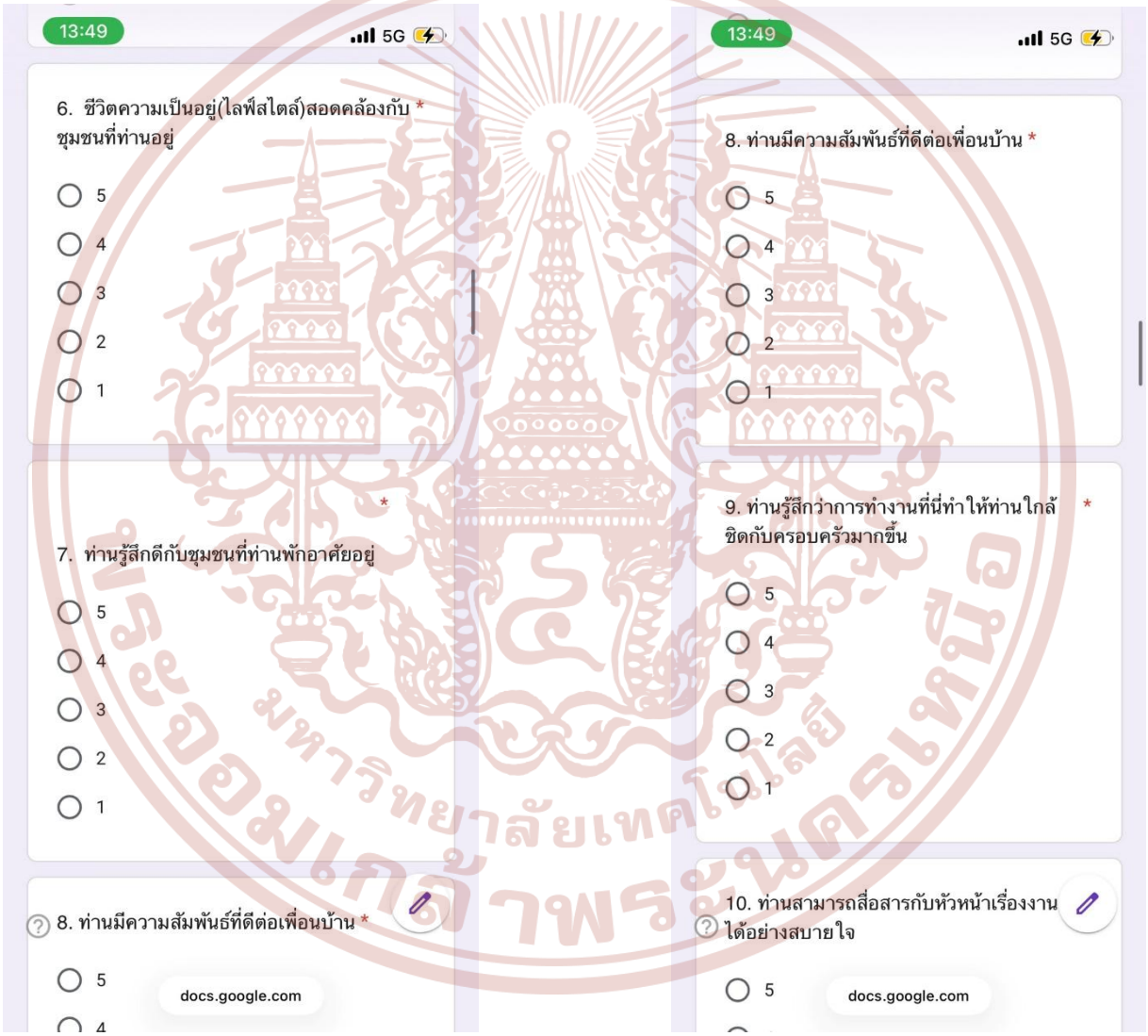
เครื่องมือแบบสอบถามออนไลน์จากระบบกูเกิลฟอร์ม (Google Forms)


13:48
5G
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง "การฝังตัวในงานและการมีวินัยในการทำงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ"
แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสำคัญในการศึกษาหลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในทางการศึกษาเท่านั้น โดยมีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกำลังพลทหารอากาศ
จึงขอให้ท่านไว้วางใจและขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามด้วยตัวของท่านเองอย่างเป็นจริงที่สุด
แบบสอบถามนี้ใช้เวลาทำประมาณ 5-10 นาที
โดยข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถือเป็นความลับภายใต้จรรยาบรรณ
แห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล
และข้อมูลจะถูกนำไปใช้ใช้ในการรายงานผลโดยภาพรวมเท่านั้น
ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระและตรงตามความรู้สึกของท่าน
docs.google.com

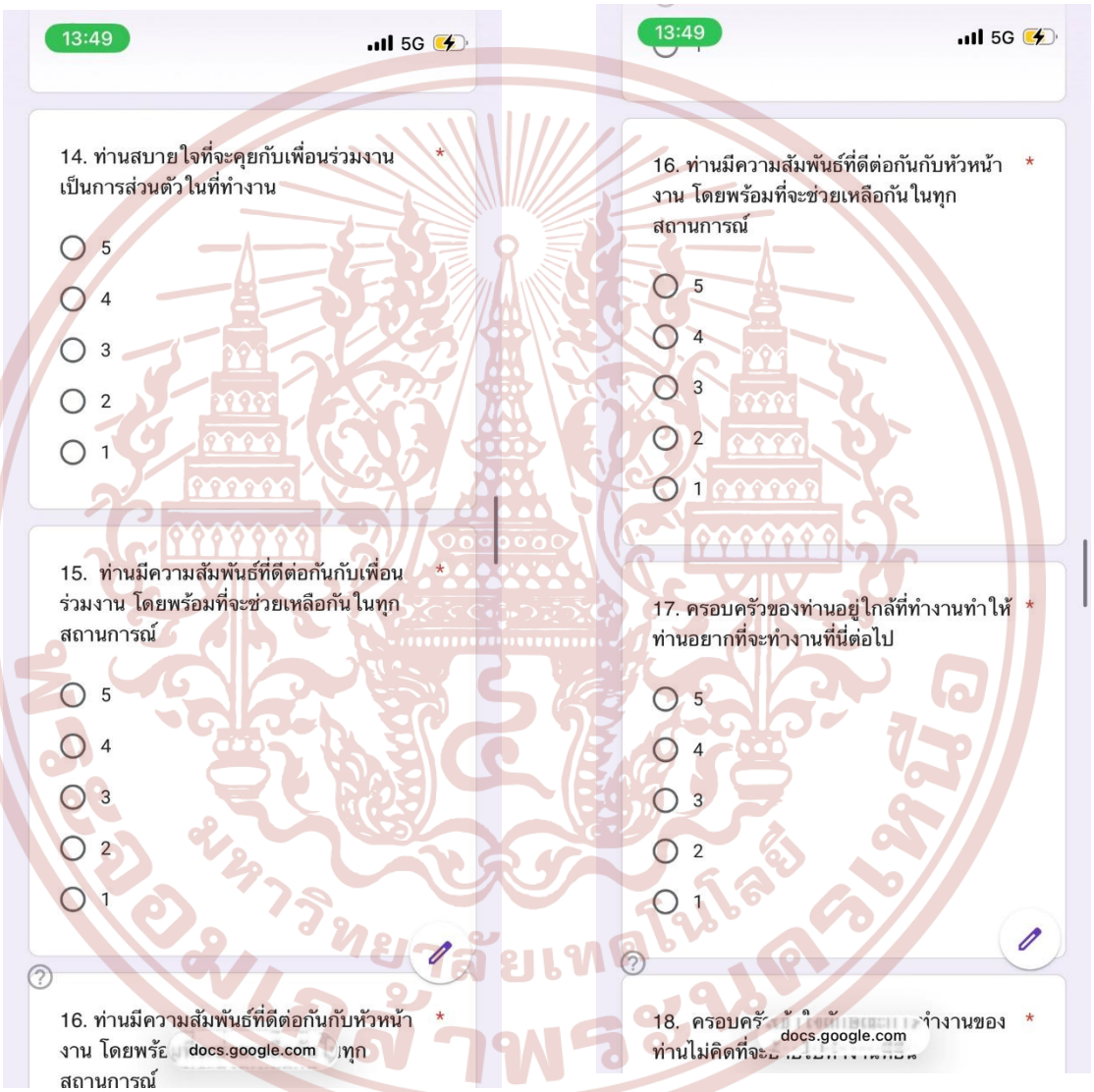

13:48
5G
มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในทางการศึกษาเท่านั้น โดยมีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกำลังพลทหารอากาศ
จึงขอให้ท่านไว้วางใจและขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามด้วยตัวของท่านเองอย่างเป็นจริงที่สุด
แบบสอบถามนี้ใช้เวลาทำประมาณ 5-10 นาที
โดยข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถือเป็นความลับภายใต้จรรยาบรรณ
แห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล
และข้อมูลจะถูกนำไปใช้ใช้ในการรายงานผลโดยภาพรวมเท่านั้น
ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระและตรงตามความรู้สึกของท่าน
เพื่อความสมบูรณ์ของผลการศึกษากรุณาตอบคำถามทุกข้อ
การศึกษานี้จะสำเร็จลุล่วงไม่ได้เลย หากไม่ได้รับความกรุณาจากท่าน
ทั้งนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้
ร.ท.พงศ์พล พุทธมนต์
นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
puthamont.p@gmail.com สลับบัญชี
ไม่ใช้ร่วมกัน
docs.google.com

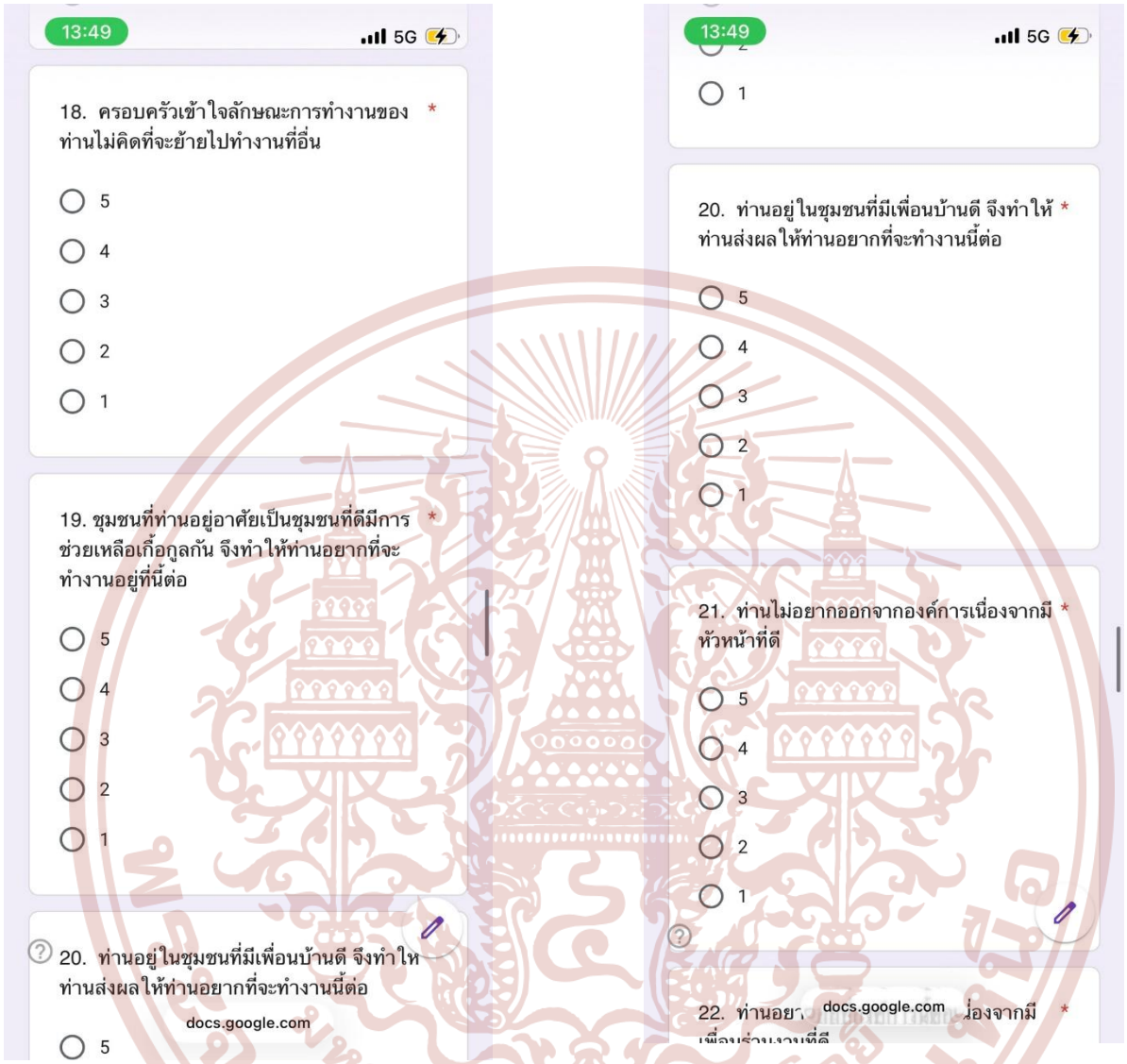

13:48
5G
ระดับการศึกษา *
ม.ปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า
ปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
สูงกว่าปริญญาตรี
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน *
ต่ำกว่า 5 ปี
5 - 10 ปี
มากกว่า 10 ปี
ประเภทตำแหน่ง *
สัญญาบัตร
ประทวน
กลับ
ถัด ไป
ล้างแบบฟอร์ม
เนื้อหานี้มิได้ถูกสร้
docs.google.com
ติดต่อเจ้าของแบบฟอร์ม - ข้อกำ
ายความเป็นส่วนตัว
13:49
5G
ตอนที่ 2 การฝังตัวในงาน (Job Embeddedness)
คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (/)
ลงใน ▯ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดช่องเดียวเท่านั้น
โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้
5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
4 = เห็นด้วยในระดับมาก
3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง
2 = เห็นด้วยในระดับน้อย
1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด
1. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี *
5
4
3
2
1
docs.google.com


13:49
5G
2. ท่านรู้สึกว่าท่านมีความผูกพันกับองค์การ เช่น ท่านสามารถทำตามแนวทางวิธีการปฏิบัติงานขององค์การ
5
4
3
2
1
3. ท่านสามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้
5
4
3
2
1
docs.google.com
13:49
5G
1
4. เป้าหมายในอาชีพของท่านสอดคล้องกับองค์การที่ท่านทำงานอยู่ *
5
4
3
2
1
5. ท่านสามารถเข้ากับวัฒนธรรมต่างๆขององค์การ *
5
4
3
2
1
docs.google.com

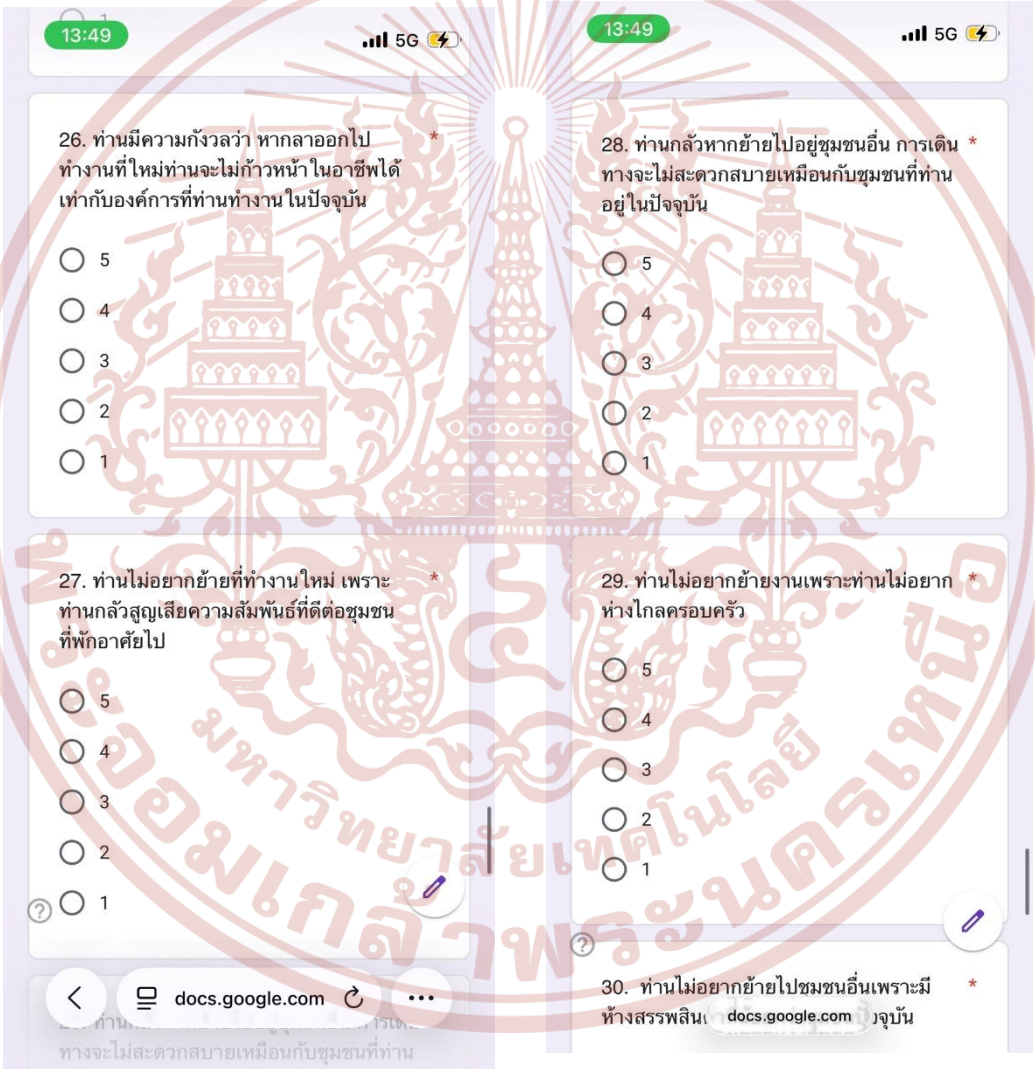

13:49
5G
6. ชีวิตความเป็นอยู่(ไลฟ์สไตล์)สอดคล้องกับชุมชนที่ท่านอยู่ *
5
4
3
2
1
7. ท่านรู้สึกดีกับชุมชนที่ท่านพักอาศัยอยู่ *
5
4
3
2
1
8. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน *
5
4
docs.google.com
13:49
5G
8. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน *
5
4
3
2
1
9. ท่านรู้สึกว่าการทำงานที่นี่ทำให้ท่านใกล้ชิดกับครอบครัวมากขึ้น *
5
4
3
2
1
10. ท่านสามารถสื่อสารกับหัวหน้าเรื่องงานได้อย่างสบายใจ
5
docs.google.com


13:49
5G
1
10. ท่านสามารถสื่อสารกับหัวหน้าเรื่องงาน *
ได้อย่างสบายใจ
5
4
3
2
1
11. ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเรื่อง *
งานได้อย่างสบายใจ
5
4
3
2
1
12. ท่านสบายใจที่จะไปร่วมงานกินเลี้ยงของ *
องค์การกับหั
docs.google.com
เน
13:49
5G
12. ท่านสบายใจที่จะไปร่วมงานกินเลี้ยงของ *
องค์การกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
5
4
3
2
1
13. ท่านสบายใจที่จะสนทนากับหัวหน้า *
เป็นการส่วนตัวในที่ทำงาน
5
4
3
2
1
14. ท่านสบายใจที่จะคุยกับเพื่อนร่วมงาน
เป็นการส่วนตัวในที่ทำงาน
5
docs.google.com

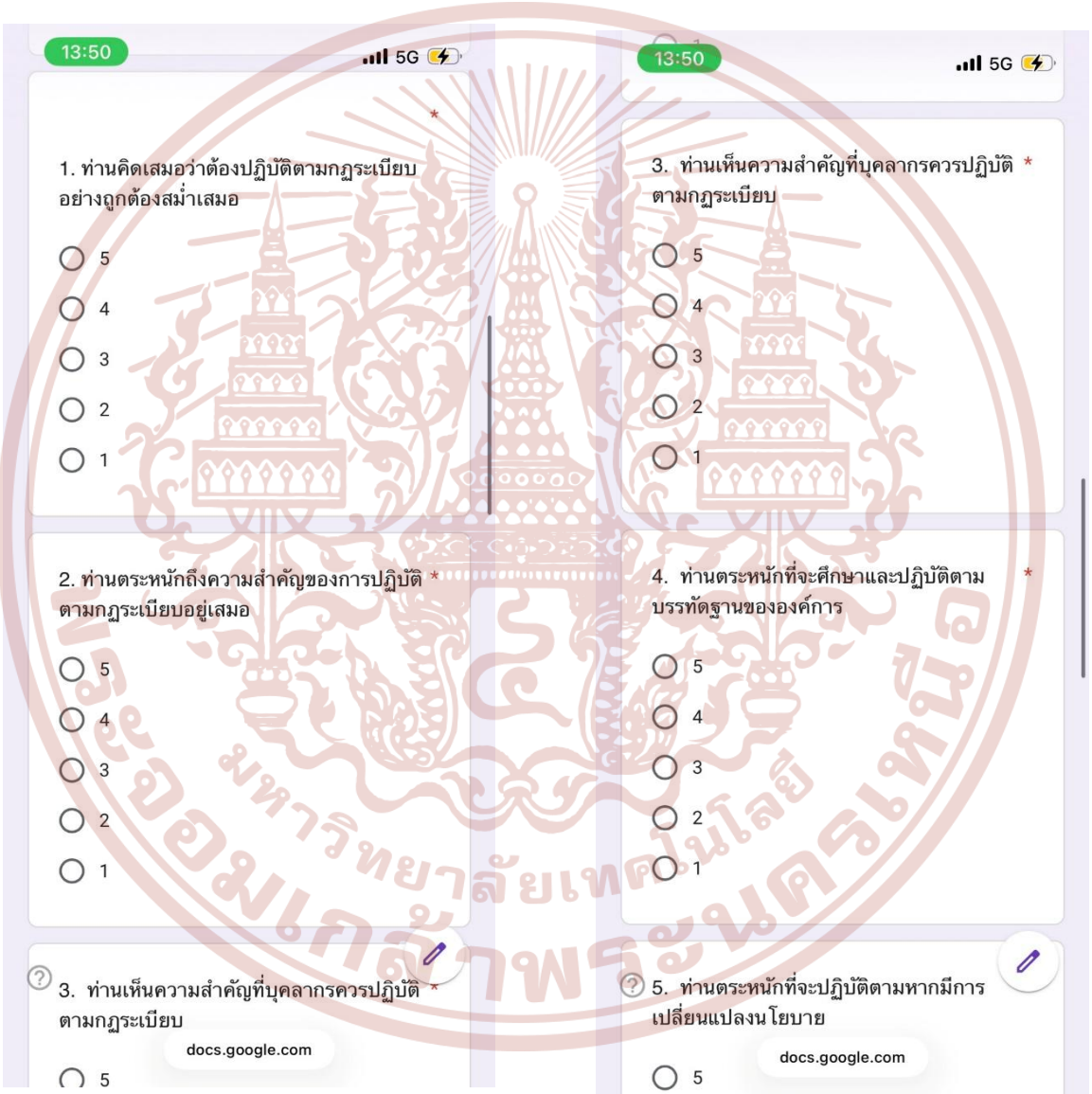

13:49
5G
14. ท่านสบายใจที่จะคุยกับเพื่อนร่วมงานเป็นการส่วนตัวในที่ทำงาน *
5
4
3
2
1
15. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน โดยพร้อมที่จะช่วยเหลือกันในทุกสถานการณ์ *
5
4
3
2
1
16. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับหัวหน้างาน โดยพร้อมที่จะช่วยเหลือกันในทุกสถานการณ์ *
docs.google.com
13:49
5G
16. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับหัวหน้างาน โดยพร้อมที่จะช่วยเหลือกันในทุกสถานการณ์ *
5
4
3
2
1
17. ครอบครัวของท่านอยู่ใกล้ที่ทำงานทำให้ท่านอยากที่จะทำงานที่นี่ต่อไป *
5
4
3
2
1
18. ครอบครัวของท่านอยู่ใกล้ที่ทำงานของท่านไม่คิดที่จะ *
docs.google.com

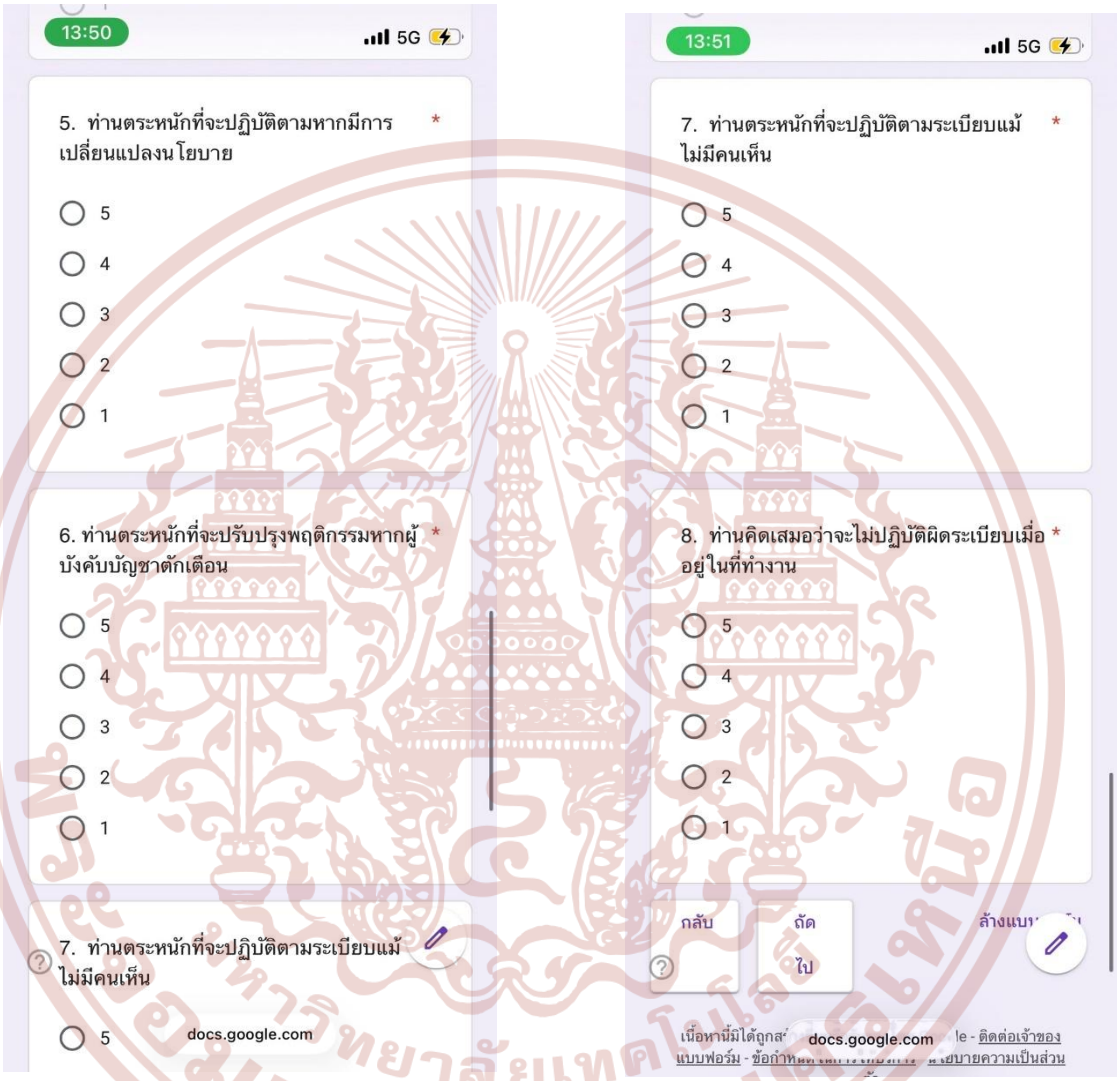

13:49
5G
18. ครอบครัวเข้าใจลักษณะการทำงานของท่านไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น *
5
4
3
2
1
19. ชุมชนที่ท่านอยู่อาศัยเป็นชุมชนที่ดีมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จึงทำให้ท่านอยากที่จะทำงานอยู่ที่นี้ต่อ *
5
4
3
2
1
20. ท่านอยู่ในชุมชนที่มีเพื่อนบ้านดี จึงทำให้ท่านส่งผลให้ท่านอยากที่จะทำงานนี้ต่อ
docs.google.com
5
13:49
5G
1
20. ท่านอยู่ในชุมชนที่มีเพื่อนบ้านดี จึงทำให้ท่านส่งผลให้ท่านอยากที่จะทำงานนี้ต่อ *
5
4
3
2
1
21. ท่านไม่อยากออกจากองค์การเนื่องจากมีหัวหน้าที่ดี *
5
4
3
2
1
22. ท่านอยา
docs.google.com
องจากมี *
เพื่อนร่วมงานที่ดี


13:49
5G
1
22. ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้ต่อเนื่องจากมี เพื่อนร่วมงานที่ดี *
5
4
3
2
1
23. ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้เนื่องจาก ไม่อยากสูญเสียสวัสดิการบางอย่างที่องค์การมีให้ *
5
4
3
2
1
docs.google.com
24. ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้เนื่องจากมีเงิน *
13:49
5G
24. ท่านอยากอยู่ที่องค์การนี้เนื่องจากมีเงิน เดือนและสวัสดิการที่ท่านพอใจ *
5
4
3
2
1
25. ท่านต้องการที่จะอยู่ในองค์การนี้ต่อ เพราะท่านกลัวที่จะสูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน *
5
4
3
2
1
26. ท่านมีความกังวลว่า หากลาออกไป ทำงานที่ใหม่ท่านจะไม่ก้าวหน้าในอาชีพได้ เท่ากับองค์ก
docs.google.com
จุบัน *


13:49
5G
26. ท่านมีความกังวลว่า หากลาออกไปทำงานที่ใหม่ท่านจะไม่ก้าวหน้า ในอาชีพได้เท่ากับองค์การที่ท่านทำงานในปัจจุบัน *
5
4
3
2
1
27. ท่านไม่อยากย้ายที่ทำงานใหม่ เพราะท่านกลัวสูญเสียความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนที่พักอาศัยไป *
5
4
3
2
1
docs.google.com
13:49
5G
28. ท่านกลัวหากย้ายไปอยู่ชุมชนอื่น การเดินทางจะไม่สะดวกสบายเหมือนกับชุมชนที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน *
5
4
3
2
1
29. ท่านไม่อยากย้ายงานเพราะท่านไม่อยากห่างไกลครอบครัว *
5
4
3
2
1
30. ท่านไม่อยากย้ายไปชมชนอื่นเพราะมีห้างสรรพสิน
docs.google.com
จุบัน *


13:49
5G
30. ท่านไม่อยากย้ายไปชุมชนอื่นเพราะมีห้างสรรพสินค้าที่น้อยกว่าชุมชนปัจจุบัน *
5
4
3
2
1
31. ท่านไม่อยากย้ายไปอยู่ชุมชนอื่นเพราะมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่เท่ากับชุมชนที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน เช่น การเดินทางที่สะดวกใกล้กับโรงพยาบาลและโรงเรียน *
5
4
3
2
1
กลับ
docs.google.com
ล้างแบบฟอร์ม
13:50
5G
ตอนที่ 3 การมีวินัยในที่ทำงาน(work discipline)
กรุณาเขียนเครื่องหมาย
(/) ลงใน X ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดช่องเดียวเท่านั้น
โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้
5 =
เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
4 =
เห็นด้วยในระดับมาก
3 =
เห็นด้วยในระดับปานกลาง
2 =
เห็นด้วยในระดับน้อย
1 =
เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด
1. ท่านคิดเสมอว่าต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้องสม่ำเสมอ *
5
4
3
2
docs.google.com


13:50
5G
1. ท่านคิดเสมอว่าต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้องสม่ำเสมอ *
5
4
3
2
1
2. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เสมอ *
5
4
3
2
1
3. ท่านเห็นความสำคัญที่บุคลากรควรปฏิบัติตามกฎระเบียบ *
5
docs.google.com
13:50
5G
3. ท่านเห็นความสำคัญที่บุคลากรควรปฏิบัติตามกฎระเบียบ *
5
4
3
2
1
4. ท่านตระหนักที่จะศึกษาและปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์การ *
5
4
3
2
1
5. ท่านตระหนักที่จะปฏิบัติตามหากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย
5
docs.google.com


13:50
5G
5. ท่านตระหนักที่จะปฏิบัติตามหากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย *
5
4
3
2
1
6. ท่านตระหนักที่จะปรับปรุงพฤติกรรมหากผู้บังคับบัญชาตักเตือน *
5
4
3
2
1
7. ท่านตระหนักที่จะปฏิบัติตามระเบียบแม้ไม่มีคนเห็น
5
docs.google.com
13:51
5G
7. ท่านตระหนักที่จะปฏิบัติตามระเบียบแม้ไม่มีคนเห็น *
5
4
3
2
1
8. ท่านคิดเสมอว่าจะไม่ปฏิบัติผิดระเบียบเมื่ออยู่ในที่ทำงาน *
5
4
3
2
1
กลับ
ถัดไป
docs.google.com
ติดต่อเจ้าของแบบฟอร์ม



13:51 5G

ตอนที่ 4 ผลการปฏิบัติงาน(Job performance)

กรุณาเขียนเครื่องหมาย
(/) ลงใน ☒ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดช่องเดียวเท่านั้น
โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

5 =
เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 =
เห็นด้วยในระดับมาก

3 =
เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 =
เห็นด้วยในระดับน้อย

1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

1. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย *

- 5
- 4
- 3
- 2
- 1

docs.google.com

13:51 5G

2. ท่านคิดว่าท่านสามารถที่จะบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์การท่านตั้งไว้ได้ *

- 5
- 4
- 3
- 2
- 1

3. ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดให้ *

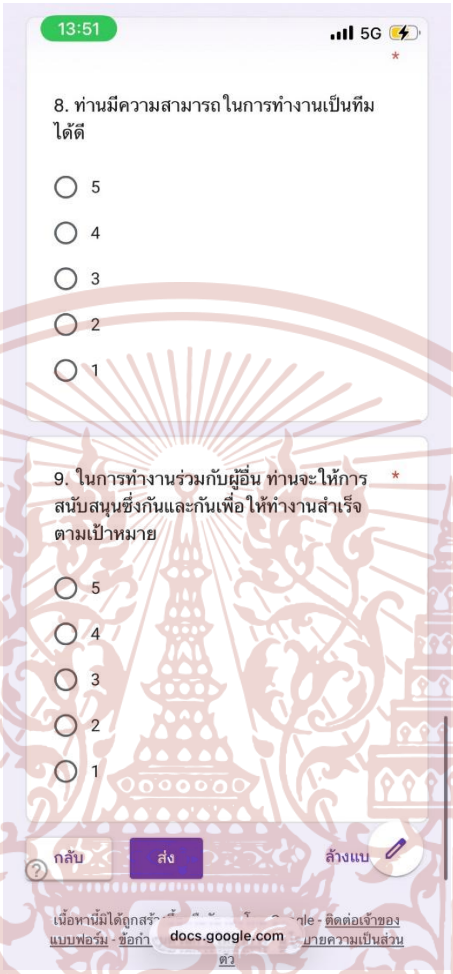
- 5
- 4
- 3
- 2
- 1

4. ท่านสามารถทำงานที่มอบหมายได้เสร็จทันเวลาอยู่เสมอ

- 5

docs.google.com


13:51
5G
4. ท่านสามารถทำงานที่มอบหมายได้เสร็จทันเวลาอยู่เสมอ *
5
4
3
2
1
5. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ *
5
4
3
2
1
6. ในการทำงานร่วมกัน ท่านจะสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน
docs.google.com
5
13:51
5G
6. ในการทำงานร่วมกัน ท่านจะสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน *
5
4
3
2
1
7. เมื่อเพื่อนร่วมทีมเจอกับปัญหาในการทำงาน ท่านจะให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ผลงานของทีมประสบความสำเร็จ *
5
4
3
2
1
docs.google.com
8. ท่านมีความ านเป็นทีมได้ดี *


13:51
5G
*
8. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้ดี
5
4
3
2
1
9. ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ท่านจะให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย *
5
4
3
2
1
กลับ
ส่ง
ล้างแบ
docs.google.com
ติดต่อเจ้าของแบบฟอร์ม - ข้อกำ
ายความเป็นส่วนตัว

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นายพงศ์พล พุทธมนต์

ชื่อวิทยานิพนธ์ การฝังตัวในงานและการมีวินัยในการทำงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ประวัติ ประวัติการศึกษา (โดยย่อ)

1.ปี พ.ศ.2565 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี วท.บ.(จิตวิทยา) คณะมนุษยศษสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.ปี พ.ศ. 2569 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ศศ.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประวัติการทำงาน (โดยย่อ)

1.ปี 2566 - ปัจจุบัน ตำแหน่ง นายทหารสัสดี แผนกสัสดี กองกำลังพลสำรองและการสัสดี สำนักนโยบายและบริหารกำลังพล กรมกำลังพลกองทัพอากาศ กองทัพอากาศ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ