ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร*

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL OF THE INTERNAL SECURITY OPERATIONS COMMAND

สุรีพร ชูจันทร์[1] และ วิลาสินี จินตลิขิตดี[2]

Sureeporn Choojan[1] and Vilasinee Jintalikhitdee[2]

[1-2]วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

[1-2]College of Politics and Government Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's E-mail: s67563833025@ssru.ac.th

Received 23 May 2026; Revised 27 June 2026; Accepted 7 July 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และ 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 292 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient)

Citation

* สุรีพร ชูจันทร์ และ วิลาสินี จินตลิขิตดี. (2568). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 6(2), 59-73.

Sureeporn Choojan and Vilasinee Jintalikhitdee. (2568). Organizational Commitment of Personnel of the Internal Security Operations Command. Journal of Political Science Mahamakut Buddhist University, 5(2), 59-73.

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jpsmbu/index

ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติพรรณา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย สถิติ t-test และ f-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ 2) บุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับบุคลากร รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพัน, ความผูกพันต่อองค์กร, กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of organizational commitment of personnel of the Internal Security Operations Command; 2) compare organizational commitment of personnel of the Internal Security Operations Command classified by personal factors, including gender, age, educational level, personnel type, personnel level, monthly income, and work tenure**.** This study employed quantitative research methodology. The sample consisted of 292 personnel working at the central office of the Office of the Internal Security Operations Command, selected through probability sampling using simple random sampling. The research instrument was a questionnaire, with an overall reliability coefficient of 0.98**.** Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including t-test and F-test.

The findings revealed that the overall level of organizational commitment among personnel of the Internal Security Operations Command was at a high level. When classified by dimensions, all ranked from highest to lowest as follows: Affective Commitment, Continuance Commitment, and Normative Commitment. In addition, personnel of the Internal Security Operations Command with different personal factor, including age, educational level, personnel type, personnel level, monthly income, and work tenure exhibited differences levels of organizational commitment, whereas personnel of the Internal Security Operations Command with different gender showed no significant differences in organizational commitment.

Keywords: Commitment, organizational commitment, The Internal Security Operations Command

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน องค์กรและหน่วยงานภาครัฐต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่กิจกรรมสนับสนุน แต่เป็นฟันเฟืองเชิงกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนให้องค์กรปรับตัวและเติบโตอย่างยั่งยืน (Armstrong, M., 2020) สิ่งสำคัญในการบริหารมนุษย์ คือ การปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความผูกพัน และมีความจงรักภักดีที่จะร่วมมือกับองค์กรตลอดไป ซึ่งองค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงกระตุ้นคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554) ทั้งนี้ หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะปรารถนาอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุราชการ ทำให้การขาดงานของบุคลากรลดลง และการทำงานจะทำได้ดีกว่าคนที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (วรรณิภา ดาอ่ำ, 2564)

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างบุคลากรที่หลากหลาย ทั้งทหาร ตำรวจ และพลเรือน องค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับการบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่ โดยการจัดทำนโยบายการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ นโยบายการบริหารบุคคลที่สำคัญ ประกอบด้วย 1.การสรรหาบุคลากร 2. การพัฒนาบุคลากร

3. การรักษาบุคลากรไว้ และ 4. การใช้ประโยชน์บุคลากร ซึ่งด้านที่ให้ความสำคัญ คือ ด้านรักษาบุคลากรไว้ โดยวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แต่กลับพบว่าความหลากหลายของประเภทบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรประเภทข้าราชการ ช่วยราชการ มีการหมุนเวียนบ่อย บุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าใจทิศทางและพันธกิจขององค์กร ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ขาดความร่วมมือระหว่างกัน และขาดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้ยากต่อการหล่อหลอมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (สำนักบริหารงานบุคคล กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, 2565)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เพื่อนำผลที่ได้มาช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็นจำนวนมาก แต่ในบทความนี้ จะขอนำเสนอเฉพาะแนวคิดที่นำมาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ แนวคิดของ Allen and Meyer 1990 ที่ได้จำแนกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่เรียกว่า แนวคิดสามองค์ประกอบ โดยมีพื้นฐานมาจากองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นการเชื่อมโยงทางจิตใจและอารมณ์กับองค์กร ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นพ้องกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันในด้านนี้จะมีความมุ่งมั่นสูงในการช่วยเหลือองค์กรโดยเฉพาะเมื่อองค์กรกำลังอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลง

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) เกิดจากการตระหนักถึงผลได้ผลเสียที่อาจเกิดขึ้นหากต้องออกจากองค์กร ยิ่งทำงานกับองค์กรนานเท่าไหร่ การสูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนไว้ เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน สวัสดิการ ความอาวุโสในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ความผูกพันประเภทนี้สะท้อนถึงความรู้สึกที่บุคคลยังคงทำงานกับองค์กรเพราะไม่ต้องการสูญเสียสิ่งที่มีอยู่

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เกิดจากความรู้สึกว่าตนเองมีหน้าที่หรือภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์กรต่อไป เนื่องจากมองว่าการคงอยู่กับองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรที่จะทำ ความผูกพันในด้านนี้มาจากความรู้สึกของบุคคลที่ว่าการทำงานในองค์กรต่อไปเป็นสิ่งที่จำเป็นและเหมาะสมตามหลักจริยธรรมและค่านิยมที่ตนยึดถือ อาจเกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม วัฒนธรรมองค์กร หรือความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณที่องค์กรเคยให้โอกาสหรือทำประโยชน์ให้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรส่วนกลาง จำนวน 1,202 คน (สำนักบริหารงานบุคคลกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, 2568) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. 1970) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 292 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามที่ค้นคว้าไว้ โดย

แบบสอบถามประกอบด้วยส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับบุคลากร รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence : IOC) เท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยทดลองใช้กับบุคลากรของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่มิใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ 0.98

3. **การเก็บข้อมูล**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามและติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้นำไปดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับบุคลากร รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

4.2 สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติ t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยนำมาใช้ทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรเพศ และระดับบุคลากร และสถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA Analysis Of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.2 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41.1 เป็นข้าราชการประจำ คิดเป็นร้อยละ 44.8 เป็นบุคลากรระดับวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 52.1 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.9 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จำแนกเป็นรายด้าน

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. ด้านอารมณ์และความรู้สึก	4.07	.61	มาก
2. ด้านความคงอยู่	4.03	.54	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.52	.76	มาก
รวม	**3.87**	**.60**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านอารมณ์และความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = .61) รองลงมา คือ ด้านความคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = .54) และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.52, S.D. = .76) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลปรากฏดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1 เพศของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = .26) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .08, .50 และ .44 ตามลำดับ)

สมมติฐานย่อยที่ 2 อายุของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .00, .00 และ .00 ตามลำดับ)

สมมติฐานย่อยที่ 3 ระดับการศึกษาของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .00, .00 และ .00 ตามลำดับ)

สมมติฐานย่อยที่ 4 ประเภทบุคลากรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .00, .00 และ .00 ตามลำดับ)

สมมติฐานย่อยที่ 5 ระดับบุคลากรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จำแนกตามระดับบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .00, .00 และ .00 ตามลำดับ)

สมมติฐานย่อยที่ 6 รายได้ต่อเดือนของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .01) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์และความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานไม่มีความแตกต่างกัน (Sig = .18 และ .17 ตามลำดับ) แต่ด้านความคงอยู่ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .00)

สมมติฐานย่อยที่ 7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .01) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์และความรู้สึก

ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .00, .01 และ .00 ตามลำดับ)

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ได้จำแนกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่เรียกว่า แนวคิดสามองค์ประกอบไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรเป็นหน่วยงานของความมั่นคง มีหน้าที่ในการป้องกัน ปราบปราม ระงับ แก้ไขเหตุการณ์ที่เป็นภัยต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักรทุกรูปแบบ รวมถึงปกป้องสถาบันหลักของชาติ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรรู้สึกผูกพันกับเป้าหมายหมายขององค์กร ตระหนักได้ว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญในการปกป้องเหตุการณ์ที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคง และปกป้องสถาบันหลักของชาติได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนากรณ์ ภู่เจนจบ และคณะ (2565) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับบุคลากร รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยสามารถอภิปรายผลตามปัจจัยที่มีความแตกต่างได้ดังนี้

ด้านอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น เนื่องจากบุคลากรอยู่ในช่วง Gen Z ถึง Gen Y

ตอนปลาย มีลักษณะการทำงานที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ยืดหยุ่น และการพึ่งพาตนเองมากกว่าองค์กรที่มีโครงสร้างตายตัว มีความกระตือรือร้นที่จะแสดงศักยภาพในการทำงาน และรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรที่มีลำดับขั้นและมีระเบียบแบบแผนที่เคร่งครัด ซึ่งบุคลากรอยู่ในช่วงเริ่มต้นของเส้นทางอาชีพ จึงยังมองไม่เห็นเส้นทางเติบโตที่ชัดเจนในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเอก สินภิญโญ (2565) ที่พบว่า อายุที่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่สามารถเข้าถึงหลักสูตรที่เป็นการพัฒนาตนเองได้ เพราะหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ระดับปฏิบัติงาน จนถึงระดับบริหาร มีการกำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรมด้านวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จึงเป็นอุปสรรคต่อการได้รับการอบรม หรือการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ มากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนา และเรียนรู้ถึงองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาตนเองได้น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ชูทับ (2567) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ด้านประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรประเภทพนักงานราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคลากรประเภทอื่น เนื่องจากบุคลากรประเภทพนักงานราชการมีความแตกต่างด้านสภาพการจ้างงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และในด้านของโอกาสในความก้าวหน้า ซึ่งส่งผลให้บุคลากรประเภทพนักงานราชการไม่รู้สึกถึงการเป็นส่วนร่วมขององค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร การที่รู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความสำคัญ หรือไม่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องงานวิจัยของสายสุนีย์ เบ็ญจโภคี (2559) ที่พบว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ด้านระดับบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีระดับบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรระดับทั่วไป เนื่องจากบุคลากรระดับทั่วไป มีความแตกต่างในด้านลักษณะงาน สถานะทางวิชาชีพ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในลักษณะสนับสนุนหรืองานธุรการประจำ เช่น งานเอกสาร งานบริการ งานภาคสนาม ซึ่งมีขอบเขตงานจำกัดจึงไม่ได้ใช้ศักยภาพได้เต็มที่ ในส่วนของการเลื่อนระดับและการพัฒนาไปสู่ระดับวิชาการมีข้อจำกัดเรื่องวุฒิการศึกษา ทำให้ไม่มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของภาสกร เนตรทิพย์วัลย์ (2548) ที่พบว่า ข้าราชการในสังกัดที่มีระดับบุคลากรแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน แต่ด้านความคงอยู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนอื่น เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความแตกต่างในด้านรายได้ สวัสดิการ และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจเชิงเศรษฐกิจและการตัดสินใจ “อยู่หรือออก” จากองค์กร ซึ่งบุคลากรรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพ รู้สึกไม่พึงพอใจในด้านผลตอบแทนและไม่เห็นคุณค่าของการอยู่ต่อในองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญานิน พยุงสุวรรณ (2568) ที่พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรอื่น เนื่องจากมีระยะเวลาในการปรับตัวและการเรียนรู้ระบบงานยังไม่เพียงพอ ทั้งด้านบทบาท หน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร ทำให้ยังไม่เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง รวมทั้งยังไม่มีความผูกพัน ความเชื่อมั่น และความภาคภูมิใจในองค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชนก ศรีคำนวล (2568) ที่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรควรออกแบบนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากขึ้น โดยการสื่อสารภารกิจ วิสัยทัศน์ อุดมการณ์ ค่านิยม เป้าหมาย ภาพลักษณ์ และวัฒนธรรมขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองเพื่อปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายเดียวกันกับองค์กร

1.2 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรควรออกแบบนโยบายการบริหารงานบุคคล สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพิ่มโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตลอดเส้นทางอาชีพ การบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุ รวมทั้งการพัฒนาสวัสดิการด้านความปลอดภัยของบุคลากรเองและครอบครัว

1.3 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรควรเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากร สร้างความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการพัฒนาระบบการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้มีความโปร่งใส มีช่องทางในการร้องเรียนอย่างปลอดภัย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรเช่น ค่านิยมขององค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน หรือความสุขในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง สามารถสะท้อนความคิดเห็น ทัศนคติ เจตคติของบุคลากร และค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีระดับต่ำกว่าด้านอื่น เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาแนวทางเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชนก ศรีคำนวล. (2568). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, (7(1)), 497–510.

จรรยา ชูทับ. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,* (11(1)), 155.

นพดล ฤทธิโสม. (2558). กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญานิเทศศาสตรมหาบัณฑิต*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชญานิน พยุงสุวรรณ (2568). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมการจัดหางาน. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, (7(1)), 218.

ภรณี มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตว์.

ภาสกร เนตรทิพย์วัลย์. (2548). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัด โรงพยาบาลตำรวจ. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัตนากรณ์ ภู่เจนจบ และคณะ (2565). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 3–8.

วรรณิภา ดาอ่ำ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัย เอกชนในฝั่งธนบุรี. ใน *ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.

สายสุนีย์ เบ็ญจโภคี. (2559). การสำรวจความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็ก และครอบครัว. *วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย,* 3,53-62.

สำนักบริหารงานบุคคล กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. (2565). *แผนพัฒนาองค์การ กอ.รมน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: แผนพัฒนาองค์การ กอ.รมน.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). *การปรับปรุงแก้ไขการจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน อำนาจหน้าที่ของส่วนงาน และอัตรากำลังพลของ กอ.รมน.* กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

เสาวภา กองแก้ว และคณะ (2567). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 1–13.

โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. ใน *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอก สินภิญโญ. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรม น้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, (8(2), 212–223.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology.*, 63(1), 1–18.

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

Buchanan. (1974). Building organizational commitment: The Socialization of managers to work organizations. *Administrative Science Quarterly*, (19), 533–566.

Dunham, R. B., Grube, J. A. & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, (79(3)), 370–380.

Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.*

Mowday, R. T., Steer R. M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, (14), 224.

Steers Richard M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*.