

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน
สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN AGENCY, OFFICE OF
DEFENCELOGISTICS, OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR DEFENCE

ร.ต.ทัตเทพ มาระเนตร์

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: kapookaomsin-@hotmail.com, thudteps@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. และศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในหน่วยงาน สสน.สป. จำนวน 138 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันกัน ด้วยค่า Independent-Samples T-Test และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีอายุ 41ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 มีสถานภาพสมรสจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.2 มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ นายทหารชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 52.2 มีระยะเวลาราชการมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.5 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.8

ภาพรวมบรรยากาศความผูกพันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร รองลงมาเป็นด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และน้อยที่สุด คือ ด้านความขัดแย้ง

บุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า

ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และน้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และบรรยากาศขององค์กรของ สสน.สป. มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป.

ABSTRACT

The objective of this research were to study the organizational commitment of ersonnel in agency, Office of Defence Logistics, Office of the Permanent Secretary for Defence, study the comparison of personal factors and organizational commitment of personnel in agency, Office of Defence Logistics, Office of the Permanent Secretary for Defence, and study the relation of organizational atmosphere and organizational commitment of personnel in agency, Office of Defence Logistics, Office of the Permanent Secretary for Defence for 138 persons. The instrument used to collect the data was questionnaire. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, difference comparison between two variables with Independent-Sample T-Test, and difference comparison between more than two variables with (ANOVA) F-Test to test the hypothesis.

The findings revealed that most of the samples were males at 51.4% which 84 persons or 60.9% were aged more than 41 years old, 71 persons or 51,4% were married, 57.2% of them had education at bachelor's degree, 52.2% had positions of Commissioned Officer, 72.5% had experience in government service more than 10 years, and 42.8% had monthly income of 15,001 – 30,000 baht.

The atmosphere of working relationship was overall at the high average, which the aspect of organizational unity was the highest average, followed by the warmth and the encouragement, and the conflict was the lowest.

Personnel in agency, Office of Defence Logistics, Office of the Permanent Secretary for Defence had an overall opinion through organizational commitment at the high level. The willingness to use their best efforts to work for the benefit of organization was at the highest average, followed by the strong desire to retain its membership in the organization, and the lowest was the confidence and acceptance through the organization goals and values.

The hypothesis testing indicated that personnel in agency, Office of Defence Logistics, Office of the Permanent Secretary for Defence who had the different personal factors included genders, ages, status, educations, positions, experiences of government services and monthly incomes would not have the different organizational commitment. Organizational atmosphere of Office of Defence Logistics, Office of the Permanent Secretary for Defence had relation with organizational commitment of personnel in agency, Office of Defence Logistics, Office of the Permanent Secretary for Defence.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แล้วย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยบุคลากรเหล่านั้นจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ควรให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพัน ความรัก ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยสร้างแรงจูงใจ และบรรยากาศขององค์กร เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

สำนักงานสนับสนุนสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยงานภาครัฐ สถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2552 โดย พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และ พลเอกอภิชาติ เพ็ญฤทธิดี ปลัดกระทรวงกลาโหมในขณะนั้น ได้มีวิสัยทัศน์และนโยบายในการรวมหน่วยงานทางการส่งกำลังบำรุง และงานสนับสนุนเข้าด้วยกัน จึงได้มีการรวมสำนักโยธาธิการกลาโหม, สำนักงานแพทย์ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และ สำนักงานสนับสนุนกรมเสนาธิการ โดยจัดตั้งเป็น สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ใช้คำย่อนามหน่วยว่า “สสน.สป.”

สำนักงานสนับสนุนสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีหน้าที่สนับสนุนทางการส่งกำลัง และซ่อมบำรุง การขนส่ง การบริการทางการแพทย์ การบริการ การโยธาธิการ การควบคุมดูแล อสังหาริมทรัพย์ กิจการครุฑยางค์ กิจการโรงพิมพ์ของสำนักงานปลัดกระทรวง ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการที่ดินของกระทรวงกลาโหม

นับตั้งแต่สำนักงานสนับสนุนสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ก่อตั้งขึ้นมาเป็นเวลาประมาณ 6 ปี ทำให้มีจำนวนบุคลากรไม่มากนัก บุคลากรของสำนักงานสนับสนุนสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ จำนวน 273 คน (สรุปสถานภาพกำลัง สสน.สป. 18 ก.พ. 59) แต่กลับมีปัญหาด้านการบรรจุบุคลากรไม่ตรงตำแหน่งบ้าง

มีปัญหาด้านการโยกย้ายเพื่อไปรับตำแหน่งนอกหน่วยงาน หรือขอตัวไปช่วยราชการนอกหน่วยงาน อยู่บ่อยครั้ง ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในหน่วยงาน หรือในแผนกงาน ทำให้หน่วยงานต้องมีการฝึกอบรม และสอนงานให้กับบุคลากรที่เข้ามาใหม่อยู่เป็นประจำ การทำงานเกิดความล่าช้า ผิดพลาด ไม่เข้าใจต่อ หน้าที่ที่ทำการทำงานไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพัน ต่อองค์กร หากข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างเหล่านั้นทำงานกับหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาจึงเกิดคำถามการศึกษาว่า ความผูกพันระหว่าง บุคลากรกับองค์กร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ว่ามีความผูกพัน อยู่ในระดับใด ความผูกพันขององค์กรระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรหรือไม่อย่างไร ทั้งนี้ การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. นี้ จะสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากร มีความรัก ความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลที่ศึกษาในครั้งนี้ ไปปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากร มนุษย์ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ และจะทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่จะนำไปพิจารณาในด้านการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้แก่การทำงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป.
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในหน่วยงาน สสน.สป.
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในหน่วยงาน สสน.สป.

สมมติฐานการศึกษา

บุคลากรในหน่วยงาน สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยแยกสมมติฐานต่างๆของบุคลากร ในหน่วยงานสำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (สสน.สป.)

1. เพศ ที่ต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. อายุที่ต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. สถานะที่ต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา ที่ต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
5. ตำแหน่งงานที่ต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
6. ระยะเวลาที่รับราชการที่ต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
7. รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
8. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป.

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในหน่วยงาน สสน.สป. ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะระดับการศึกษา ตำแหน่งงานระยะเวลาที่รับราชการรายได้ต่อการทำงาน บรรยากาศองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ประกอบไปด้วยตัวชี้วัด ในด้านต่างๆ 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ ความปรารถนาที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นบุคลากรขององค์การ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากร ในหน่วยงาน สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม รวมทั้งหมด 274 คน เป็นชั้นสัญญาบัตรจำนวน 99 นาย และชั้นประทวนจำนวน 135 นาย ลูกจ้างประจำ 39 นาย พนักงานราชการ 31 นาย โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาทำการศึกษารวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลา พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 - มีนาคม พ.ศ.2559

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้ศึกษาจะต้องศึกษาในพื้นที่ สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. บรรยายกาสององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ตลอดจนทำให้ทราบถึงข้อมูลในการพิจารณากำหนดแนวทางในการปรับปรุงองค์การเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. และจะได้นำไปสู่การพัฒนาองค์การต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers โดย Steers (1977, หน้า 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะทั้ง 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ในขณะที่แนวคิดเรื่องแรงจูงใจ ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation Hygiene Theory) ของ Herzberg โดย Herzberg (อ้างถึงใน ศรีบุญญา ชื่อตรง, 2554, หน้า 9 - 11) เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงาน และเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น โดยปัจจัย 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

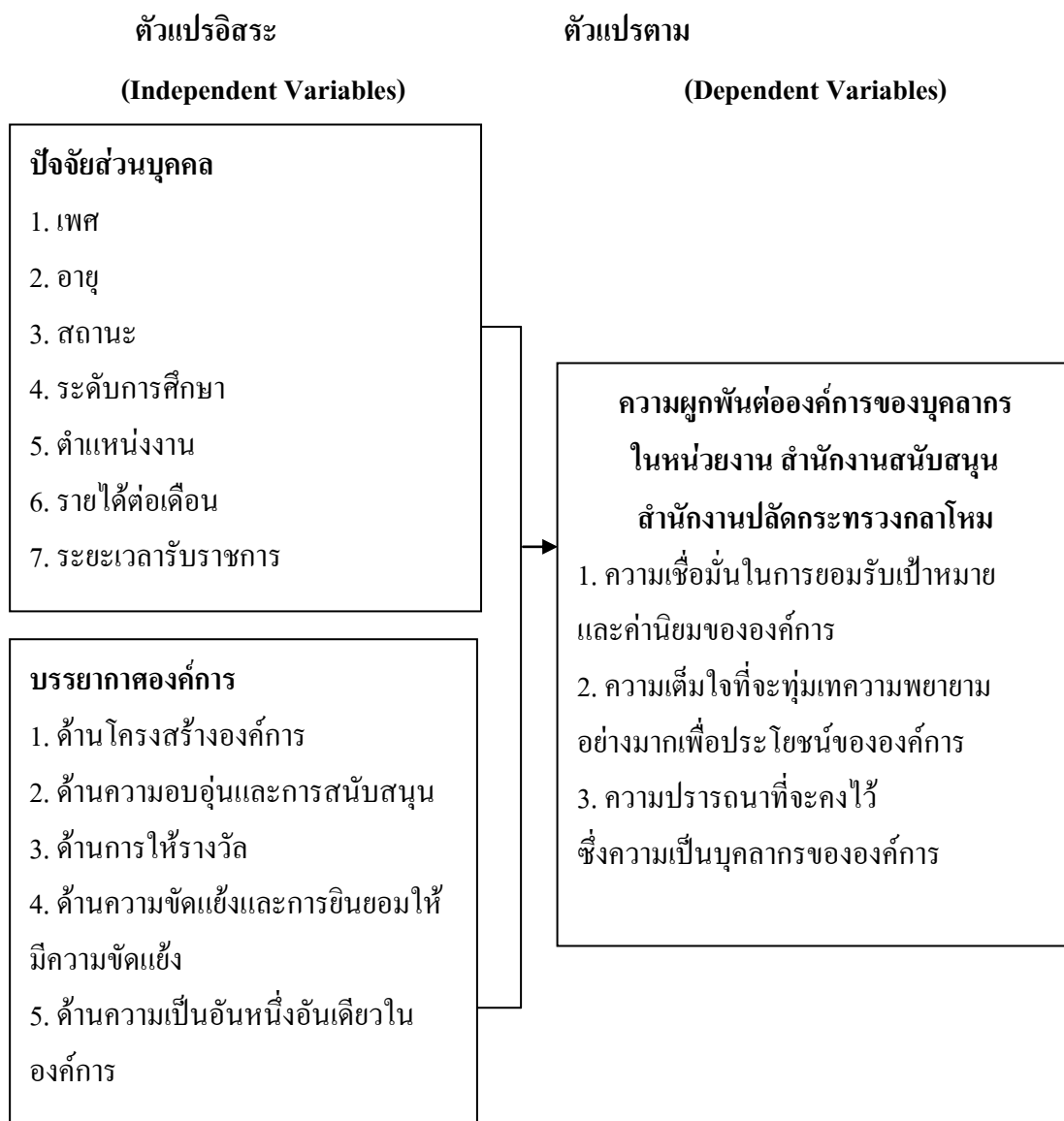
ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการคือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) วิธีการบังคับบัญชา 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) ความเจริญเติบโต 7) สถานภาพ และ 8) เงินเดือน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแรงจูงใจของ Herzberg ทั้ง 2 ปัจจัย มาเป็นตัวแปรอิสระ และนำคุณลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรของ Steers ทั้ง 3 ประการ มาเป็นตัวแปรตาม โดยนำมาสร้างกรอบแนวคิด ดังนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดในเรื่อง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา การสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลักเกณฑ์การให้คะแนน และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการมีจำนวนทั้งสิ้น 273 คน (ข้อมูล ณ ตุลาคม พ.ศ.2558) โดยทำการเก็บข้อมูลการศึกษาในเดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2558 – มีนาคม พ.ศ.2559

การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้ทำการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ที่เหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรสำหรับการศึกษา โดยใช้สูตรของ Wanlop โดยคำนวณจาก

$$n = \frac{N}{(N-1)(0.05)^2 + 1}$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษานี้ กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{273}{(273-1)(0.05)^2 + 1}$$

$$= 162$$

จากการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 162 คน

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามวิธีของ Wanlop จำนวน 162 คน จึงได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษา โดยแบ่งออกเป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการหาจำนวนประชากรที่ต้องการสุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภท โดยการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำมากำหนดตัวอย่างที่จะศึกษา คือ บุคลากรในหน่วยงานของ สสน.สป. ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการ สังกัด สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

สังกัด	ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานผู้บังคับบัญชา สสน.สป.	28	15
สำนักงานการเงิน สสน.สป.	19	10
สำนักงานงบประมาณ สสน.สป.	6	4
กองกลาง สสน.สป.	26	26
กองจัดหา สสน.สป.	40	30
กองบริการ สสน.สป.	115	50
พนักงานราชการ สสน.สป.	39	22
ลูกจ้างประจำ สสน.สป.	31	20
มาช่วยปฏิบัติราชการ	11	-
ไปช่วยปฏิบัติราชการ	42	-
รวม	273	162

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาแล้ว ผู้ศึกษาเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบมีความน่าจะเป็นเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการจับสลากรายชื่อบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ในแต่ละสังกัด จากจำนวน 273 คน ตามตารางที่ 2 โดยไม่ได้ผลลากกลับคืนจนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ของ สสน.สป. ในแต่ละสังกัดรวม จำนวน 162 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาใช้คำถามแบบเลือกตอบและเติมคำ เพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ โดยแบ่ง

ตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของ สสน.สป. ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร โดยการสร้างแบบสอบถามโดยใช้ Likert's Scale เป็นมาตราวัด โดยมีการให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ประกอบด้วย

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป
3. การทดสอบ (t-test) ใช้ในการทดสอบหาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป.
4. การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ซึ่งจำแนกตัวแปรอิสระออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé)
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป.

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีอายุ 41ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 มีสถานภาพสมรสจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.2 มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ นายทหารชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 52.2 มีระยะเวลาราชการมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.5 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.8

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสำนักงานสนับสนุนสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ภาพรวมบรรยากาศความผูกพันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาเป็นด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และน้อยที่สุด คือ ด้านความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานอย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 4.00$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.81$) กฎ ระเบียบ ขององค์การ เอื้อต่อการปฏิบัติงานของกำลังพล ($\bar{x} = 3.70$) หน่วยงานได้มีการชี้แจงนโยบาย และโครงสร้างการบริหารแก่กำลังพลทราบอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.64$) ตามลำดับ และพบว่าหน่วยงานมีการจัดทำคู่มือ/แนวการสอนหรือการทำงานของกำลังพลสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.06$)

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาสูงสุดมักหาโอกาสพบปะกับกำลังพลอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.06$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาระดับกองมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{x} = 3.84$) ผู้บังคับบัญชาระดับกองมักให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.72$) บุคลากรมีความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นดังเสมือนคนในครอบครัว ($\bar{x} = 3.55$) ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ กำลังพลในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.42$)

ด้านการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีการให้รางวัลและชมเชยต่อกำลังพล ที่มีผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.99$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา มีการพิจารณาให้บำเหน็จแก่กำลังพล ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.70$) ผู้บังคับบัญชาระดับกอง มีการพิจารณาให้รางวัลกำลังพลดีเด่น

อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.44$) ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการให้รางวัลตอบแทนในกรณีทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.30$)

ด้านความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.06$) โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาสูงสุด เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโต้แย้งนโยบาย ที่กำหนดขึ้น ($\bar{x} = 3.39$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาริขอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ในเรื่ององงาน ที่ดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.37$) หน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเต็มที่โดยไม่กล่าวโทษ ($\bar{x} = 3.11$) เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะนำข้อขัดแย้งมาปรึกษาหารือเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน ($\bar{x} = 3.04$) ตามลำดับและน้อยที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานขึ้น มักจะถูกกล่าวโทษจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 2.41$)

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในองค์การยินดีเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานได้รับการชมเชย หรือรับรางวัลตอบแทนเสมอ ($\bar{x} = 4.14$) รองลงมา คือ บุคลากร คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ของหน่วยงาน มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{x} = 4.07$) บุคลากรให้ความร่วมมือกับองค์การ โดยไม่คำนึงว่าเป็นงานของใครและตนเองจะได้ประโยชน์หรือไม่ก็ตาม ($\bar{x} = 4.06$) บุคลากรมีความภูมิใจ ที่ได้ทำงานในองค์การ และเห็นว่าความสำเร็จ ขององค์การมาจากส่วนรวม ($\bar{x} = 3.91$) ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ บุคลากรทุกคน มีความรัก ความผูกพันกัน ในหน่วยงานเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.41$)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในหน่วยงาน สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

บุคลากรในหน่วย สสน.สป. มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ($\bar{x} = 3.85$) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ($\bar{x} = 3.83$) และน้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{x} = 3.46$)

ความคิดเห็นในเรื่องความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.46$) โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในองค์การเห็นด้วยกับนโยบาย และแนวทางการบริหารงานของ สสน.สป. ($\bar{x} = 3.89$) รองลงมา คือ บุคลากรมีความภูมิใจ ที่ได้เป็นบุคลากรของหน่วยงานและพร้อมจะชี้แจงหากได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงหน่วยงานในทางที่เสียหาย ($\bar{x} = 3.69$) บุคลากรมีการชื่นชมหน่วยงานให้กับเพื่อนๆ และบุคคลภายนอกฟังเสมอ ($\bar{x} = 3.69$) บุคลากรมองเห็นเป้าหมาย และค่านิยมในการทำงานของท่าน สอดคล้อง กับของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.59$) ตามลำดับและน้อยที่สุดคือ บุคลากรมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานในทางลบกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{x} = 2.43$)

ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรให้ความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมา คือ บุคลากรให้ความทุ่มเทกับการปฏิบัติงานแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงาน ($\bar{x} = 3.94$) บุคลากรมีความเต็มใจที่จะมาปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ แม้ว่าจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม ($\bar{x} = 3.88$) บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ หากได้รับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.87$) ตามลำดับและน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานมักจะนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดการ ($\bar{x} = 3.43$)

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรยังคงที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไปตราบเท่าที่หน่วยงานยังคงอยู่ ($\bar{x} = 3.99$) รองลงมา คือ บุคลากรมีความยินดี หากจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.92$) บุคลากรมีความผูกพันต่อหน่วยงาน เมื่อเวลาผ่านไปนานวันมากขึ้น ($\bar{x} = 3.86$) การตัดสินใจทำงานกับหน่วยงานเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ($\bar{x} = 3.82$) ตามลำดับและน้อยที่สุด คือ บุคลากรไม่มีความคิดจะลาออกจากหน่วยงาน แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานอื่น ที่มีระดับตำแหน่งเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า ($\bar{x} = 3.59$)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่า บุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พบว่า บุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พบว่า บุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พบว่า บุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ที่มีสถานะต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พบว่า บุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พบว่า บุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พบว่า บุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ที่มีระยะเวลารับราชการ (ตั้งแต่ปีที่บรรจุรับราชการ) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พบว่า บุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พบว่า บรรยากาศขององค์กรของ สสน.สป. มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป.

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมบรรยากาศความผูกพันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร รองลงมาเป็นด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และน้อยที่สุด คือ ด้านความขัดแย้ง ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานอย่างถูกต้อง และหน่วยงานมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน

1.2 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาสูงสุดมักหาโอกาสพบปะกับกำลังพลอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาระดับกองมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และผู้บังคับบัญชาระดับกองมักให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.3 ด้านการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาสูงสุดมีการให้รางวัลและชมเชยต่อกำลังพล ที่มีผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาให้บำเหน็จแก่กำลังพลได้อย่างเหมาะสม

1.4 ด้านความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่นำข้อขัดแย้งมาปรึกษาหารือเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน และเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานขึ้น มักจะถูกกล่าวโทษจากเพื่อนร่วมงาน

1.5 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรยินดีเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานได้รับการชมเชยหรือรับรางวัลตอบแทนเสมอ และบุคลากร คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

2. บุคลากรในหน่วย สสน.สป. มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และน้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ จอมคำสิงห์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นในเรื่องความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรเห็นด้วยกับนโยบาย และแนวทางการบริหารงานของ สสน.สป.

2.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรให้ความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และบุคลากรให้ความทุ่มเทกับการปฏิบัติงานแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงาน

2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรยังคงที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป ตราบเท่าที่หน่วยงานยังคงอยู่ และบุคลากรมีความยินดี หากจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมของหน่วยงาน

3. บุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือนต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. จะมีเพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างไร บุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ก็มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากเช่นกัน

4. บรรยากาศองค์กรของ สสน.สป. มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า หากบรรยากาศองค์กรของ สสน.สป. อยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรในหน่วยงาน สสน.สป. ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร ในเรื่องหน่วยงานมีการจัดทำคู่มือ/แนวการสอนหรือการทำงานของกำลังพลสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ควรเพิ่มการพิจารณาจัดทำคู่มือ/แนวการสอนหรือการทำงานของกำลังพลสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ในเรื่อง กำลังพลในหน่วยงาน ให้ความช่วยเหลือและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ควรส่งเสริมให้กำลังพลในหน่วยงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น เพื่อจะได้มีความสามัคคีกัน และจะได้ช่วยเหลือและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการให้รางวัล ในเรื่อง หน่วยงานมีการให้รางวัลตอบแทน ในกรณีทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ควรพิจารณาเพิ่มรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงานสำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีการทำงานล่วงเวลา

4. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ดังนั้น สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชายินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ในเรื่องของงานที่ดำเนินการได้อย่างเต็มที่ และเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรนำข้อขัดแย้งมาปรึกษาหารือเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน

5. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร บุคลากรทุกคน มีความรักความผูกพันกันในหน่วยงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน มีความรัก ความผูกพันกันในหน่วยงานเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

บรรณานุกรม

- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากร ในโรงพยาบาลตากสิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชลิดา ศรีมณี . (2554). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาคริต ศึกษากิจ. (2555). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร. โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ติน ปรัชญพฤทธิ . (2552). การพัฒนาองค์การสมัยใหม่เอกสารประกอบการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2516). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน สรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นงศ์เยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศขององค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2532). จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : रिชั่นอาร์ม คอร์ปอเรชั่น.
- ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). ความรู้สึกผูกพันขององค์กร. กรุงเทพฯ.
- เริงศักดิ์เขี้ยวจี. (2543). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท เอส. พี. อินเตอร์เนชั่นแนล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์. (2539). การบริหารองค์การยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ชรรมนิติ.
- วันชัย มีชาติ. (2555). การบริหารองค์การ คณะบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขารู้เรา). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- สุदारัตน์ จอมคำสิงห์. (2552). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการศึกษา กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพิณ เกชาคุปต์. (2539). พฤติกรรมองค์การ: ความรู้เบื้องต้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : งานผลิตตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สนธิ์ บางยี่ขัน. (2538). การวิเคราะห์องค์การ : ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มร.
- สุพัตราเพชรมูณี และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2528). ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในระบบ

ราชการไทย. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2554). การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานสนับสนุนสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (ออนไลน์) . เข้าถึงได้จาก

<http://odl.mod.go.th/> สืบค้นเมื่อ 10 ม.ค.59.

Altmann, R. (2000). **Forecasting Your Organizational Climate: Journal of Property Management.**

Brown, W; B. and Moberg, D.J.. (1980). **Organization Theory and Management.** : A Macro Approach. New York: John Wiley & Sons.

Chinho, Lin et al. (1999). **Introduction to Industrial Engineering and Management.** Taipei : Jun Jie.

Gilmer, B., and Von, H. (1971). **Industrial and Organizational Psychology.** (3rd Ed.). New York: McGraw-Hill.

Litwin, G. H. and Stringer, J. A. (1968). **Motivation and Organization Climate.** Boston : Harvard University.

Slocum, J.W. and Hellriegel, D. (2011). **Principles of organizational behavior.** (13th Ed). Australia: South-Western Cengage Learning.

Steers, R.M, and Porter, L. (1979). **Motivation and work Behavior.** New York: McGraw-Hill.