

# ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน

## กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม

Organizational Commitment of the Non-Commissioned Officers, Veterinary &  
Remount Department, Nakhon Pathom Province

<sup>1</sup>พีรพัฒน์ บุญชนะ

Peerapat Boonchana<sup>1</sup>

กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม

Royal Thai Army Animal Department Nakhon Pathom Province

E-mail: peerapat08662@gmail.com

Retrieved 21-11-2023; Revised 13-12-2023; Accepted 18-12-2023

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อประเมินระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน กับความผูกพันในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และ สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ วิเคราะห์โดยค่าที (T-test for independent sample) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก (2) ข้าราชการทหารชั้นประทวนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ต่างกัน (3) ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .990 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**คำสำคัญ:** ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก ความผูกพันต่อองค์การ

## Abstract

This research is aimed at three purposes: (1) to assess the level of the organizational commitment of the non-commissioned officers at the Veterinary & Remount Department, Nakhon Pathom Province (2) to compare the level of the organizational commitment of the non-commissioned officers at the Veterinary & Remount Department, Nakhon Pathom Province classified by personal factors and (3) to analyze the relationship between work factors and work commitments of the non-commissioned officers at the Veterinary & Remount Department, Nakhon Pathom Province. This research is quantitative research. The subjects were 165 non-commissioned officers, at the Veterinary & Remount Department, Nakhon Pathom Province. Descriptive statistics was used in the analysis of the data, namely, frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test for independent and One-Way ANOVA. The results showed that (1) The level of the organizational commitment of the non-commissioned officers at the Veterinary & Remount Department, Nakhon Pathom Province was high. (2) Non-commissioned officers with different personal factors had different commitments for the organization. (3) Work factors related to the willingness and devotion to work for the organization was positive having a correlation coefficient ( $r$ ) equal to. 990 and the two variables were related in the same direction, in line with the assumed hypothesis.

**Keywords:** Non-Commissioned officers, veterinary & Remount Department, organizational Commitment

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบันทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหาวิกฤติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น วิกฤติต้มยำกุ้งในปีพ.ศ. 2540 วิกฤติแฮมเบอร์เกอร์ในปลายปีพ.ศ. 2551 เกิดมาจากระบบการตั้งเป้าหมายการทำงานในระยะสั้น การจ่ายผลตอบแทนสูงเกินจริง และการจ้างพนักงาน ที่ขาดการพิจารณาด้านจริยธรรมและอุดมการณ์ หลังจากวิกฤติดังกล่าว องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับในองค์การ จึงมีความศรัทธา รวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ จากการกล่าวข้างต้น บุคลากรหรือคนใน

องค์การจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ต่อการบริหารองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ หากองค์การสามารถทำให้บุคลากรก้าวไปถึงเป้าหมายที่ต้องการได้ เขาก็จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป เกิดเป็นความจงรักภักดีและความผูกพัน (Commitment) ต่อองค์การ จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวชี้วัดที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ จึงทำให้ผู้บริหารให้ความสนใจ เรื่องความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เพราะเรื่องดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการลาออก การเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากรนั่นเอง ในปัจจุบันเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การ” ยังคงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นจากทั้ง นักบริหารและนักวิเคราะห์องค์การ เนื่องจากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดหนึ่งในการพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษา เพราะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการยึดเหนี่ยวจิตใจบุคลากรในองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวกันให้มีความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน พร้อมใจในการทุ่มเทกำลัง ในการปฏิบัติงาน ให้เต็มศักยภาพ พัฒนาให้องค์การเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้

กองทัพบกถือเป็นองค์การฯหนึ่ง เป็นหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 จากพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 มาตรา 19 ได้กำหนดให้กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังพลกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร กรมการสัตว์ทหารบก เป็นฝ่ายยุทธบริการ มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ ประสานงาน แนะนำ กำกับ การ ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการผลิต จัดหา ส่ง กำลัง ซ่อมบำรุง บริการ สุขาภิบาล เวชกรรมป้องกัน รักษาพยาบาล บำรุงรักษา และผสมพันธุ์สัตว์ การเสปียงสัตว์ สนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารด้วยการใช้สัตว์ และการเกษตรของกองทัพบก กำหนดหลักนิยมและทำตำรา ตลอดจนการฝึกและศึกษา ทั้งนี้เกี่ยวกับกิจการและสิ่งอุปกรณ์ของเหล่าทหารการสัตว์ มีเจ้ากรมการสัตว์ทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ มีกำลังพล นายทหารสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน และพลทหารตามลำดับ

การปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การทหาร หากข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความผูกพันต่อองค์การ มีความพึงพอใจ มีความรู้ความสามารถและสามารถพัฒนาตนเองได้อยู่ตลอดเวลา ทำให้ข้าราชการทหารชั้นประทวน มีความผูกพันต่อองค์การที่ดีขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลต่อองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์การของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน กับความผูกพันในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม

## การทบทวนวรรณกรรม

### ทฤษฎีการบริหารองค์การอย่างเป็นทางการของบาร์นาร์ด (Barnard)

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจง และ 2) สิ่งจูงใจที่ไม่เฉพาะเจาะจง ไม่สามารถให้กับใครได้ ประกอบด้วย (1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือสภาพทางกายภาพ ที่สามารถมอบให้กับบุคคลได้เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน (2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunity) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ และโอกาสก้าวหน้า (3) สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน (4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงความสามารถในการทำงาน (5) ความดึงดูดใจทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ความผูกพัน และความพอใจในหน่วยงาน (6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถ ของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล (adaptation of habitual methods and attitudes) (7) โอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญ คนหนึ่งของหน่วยงาน เท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน (8) สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community) หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความสามัคคีในการทำงาน

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

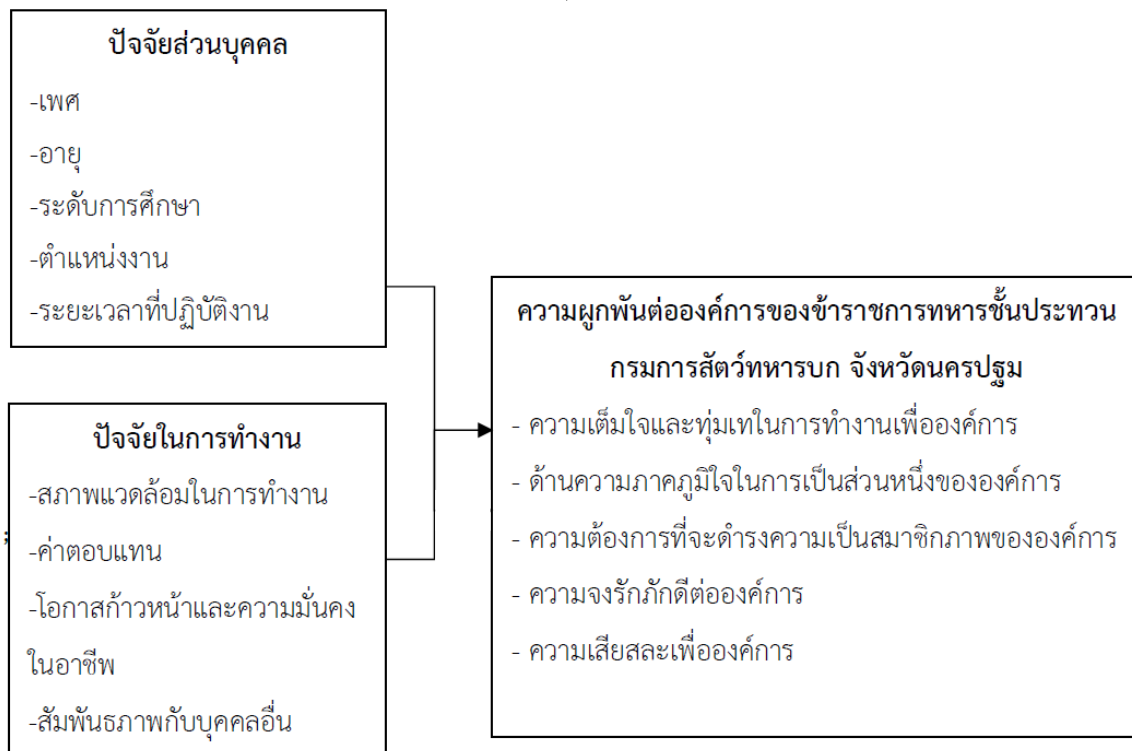
Buchanan (1974, pp. 533-546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรประกอบด้วย 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน 2) ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่ทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Buchanan (1974, pp. 533-546) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้คือ

1) ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่อกงานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น 2) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น 3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน 4) บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดี เหนือคนอื่น 5) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกใน องค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนักเอง 6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

### กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการทำงานของ Barnard, C, I (1972) สามารถสรุปได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: Barnard, C. I. (1972) และ Buchanan (1974)

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกๆหน่วยในประชากรที่จะศึกษา ในสังกัดกรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม จำนวนประชากรทั้งสิ้น 165 คน (ข้อมูลกำลังพล กรมการสัตว์ทหารบก ปี พ.ศ. 2564) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล 1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ออกหนังสือแจ้งเจ้ากรมการสัตว์ทหารบก เพื่อการลงพื้นที่ในการวิจัย 2. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามกับข้าราชการทหารชั้นประทวนด้วยตนเอง จำนวน 165 คน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม นำมาแปลผลข้อมูล และนำเสนอเป็นรายงานวิจัย

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปัจจัยในการทำงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยในการทำงาน ในภาพรวม

| ปัจจัยในการทำงาน                     | $\bar{x}$ | S.D.  | ระดับความคิดเห็น |
|--------------------------------------|-----------|-------|------------------|
| 1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน             | 3.83      | 0.869 | เห็นด้วยมาก      |
| 2. ค่าตอบแทน                         | 3.80      | 0.957 | เห็นด้วยมาก      |
| 3. โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ | 3.69      | 0.965 | เห็นด้วยมาก      |
| 4. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น            | 3.68      | 0.992 | เห็นด้วยมาก      |
| ภาพรวมด้านปัจจัยในการทำงาน           | 3.75      | 0.945 | เห็นด้วยมาก      |

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของ ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.75$ , S.D. = 0.945) หากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าทุกปัจจัยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.83$ , S.D. = 0.869) รองลงมาคือ ค่าตอบแทน ( $\bar{x} = 3.80$ ,

S.D. = 0.957) และ โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ( $\bar{x}$  = 3.69, S.D. = 0.965) และสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ( $\bar{x}$  = 3.68, S.D. = 0.992) ตามลำดับ

## 2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐมในภาพรวม

| ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม | $\bar{x}$ | S.D.  | ระดับความคิดเห็น |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|------------------|
| 1. ความเต็มใจความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร                                  | 3.59      | 1.036 | เห็นด้วยมาก      |
| 2. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร                                      | 3.64      | 0.888 | เห็นด้วยมาก      |
| 3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร                             | 3.29      | 0.941 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| 4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร                                                    | 3.78      | 0.771 | เห็นด้วยมาก      |
| 5. ความเสียสละเพื่อองค์กร                                                     | 3.57      | 0.806 | เห็นด้วยมาก      |
| ภาพรวมด้านปัจจัยในการทำงาน                                                    | 3.57      | 0.888 | เห็นด้วยมาก      |

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ( $\bar{x}$  = 3.57, S.D. = 0.888) หากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยปานกลาง ดังนี้ ความจงรักภักดีต่อองค์กร( $\bar{x}$  = 3.78, S.D. = 0.771) รองลงมาคือความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร( $\bar{x}$  = 3.64, S.D. = 0.888) และความเต็มใจความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร( $\bar{x}$  = 3.59, S.D. = 1.036) และความเสียสละเพื่อองค์กร ( $\bar{x}$  = 3.57, S.D. = 0.806) และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร( $\bar{x}$  = 3.29, S.D. = 0.941) ตามลำดับ

### สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.57, S.D. = 0.888) และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละ

ด้าน พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเต็มใจความทุ่มเทในการทำงาน และความเสียสละเพื่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78, 3.64, 3.59 และ 3.57 ตามลำดับ และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ Steers ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน ความหลากหลายในงาน งานที่มีโอกาสพบปะกับผู้อื่น และประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร การพึ่งพาได้จากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวัดน์ ฌโนมธรรม (2559) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านค่านิยมและความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ

2. เปรียบเทียบระดับความผูกพันของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ข้าราชการทหารชั้นประทวน ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระพร จันทภาโส (2557) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



2.4 ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์สิทธิ์ เจริญพจน์ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของนักบิน กองบิน 6 กองทัพอากาศ พบว่า นักบินกองบิน 6 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง นักบินกองบิน 6 ที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ต่างกันด้านอายุงาน ชีวยศ ตำแหน่งทางการบิน สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระพร จันทภาโส (2557) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3. วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน กับความผูกพันในการทำงานของ ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม

ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน ด้านความเต็มใจความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การมากที่สุด มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .990 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตอบประเด็นนี้สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดที่ว่า ความภาคภูมิใจต่อองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับในองค์การ จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพร้อมที่จะทุ่มเท แรงกายแรงใจเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์การสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ (Buchanan, Bruce, 1974) ผลการศึกษาค้นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ แม้นศิริ (2558) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

(1) ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่แต่ละแผนกได้ทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การร่วมกันกัน เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของเจ้าหน้าที่ภายในองค์การ และเป็นการสร้างความผูกพันอันดี ระหว่างเจ้าหน้าที่กับองค์การ

(2) ควรกำหนดนโยบายในการฝึกอบรม สัมมนาร่วมกันระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่ภายในองค์การ เพื่อให้แต่ละกลุ่มมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานของกันและกันซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และช่วยให้การติดต่อประสานกันเป็นไปด้วยดี

(3) กรมการสัตว์ทหารบก ควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการทหารชั้นประทวนให้เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ข้าราชการทหารชั้นประทวนมีการพัฒนาความรู้ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานและขับเคลื่อนองค์กรในยุค 4.0

### ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการสัตว์ทหารบก จังหวัดนครปฐม โดยการสำรวจความคิดเห็นในเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) การศึกษาเอกสารหลักฐานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องเพื่อให้นักวิจัยมีความสมบูรณ์

### เอกสารอ้างอิง

- จิระพร จันทภาโส. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิรวรรณ ถนอมธรรม. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐพรรณ ขาญธัญกรรม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยจิระพร เกริก.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2535). *รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ : เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองพิน ชันอาสา. (2549). *ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์การกรณีศึกษาข้าราชการ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย*. (สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธัญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การศึกษาดูเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร*. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครยะลา*. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญศรี ฉิรินัง. (2563). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. นครปฐม:พีพีก็อปปี.

- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน  
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศักดิ์สิทธิ์ เจริญพจน์. (2546). ความผูกพันต่อองค์กรของนักบิน กองบิน 6 กองทัพอากาศ.  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ แม้นศรี. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริม  
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราช  
นครินทร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2548). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การ  
มหาชน). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
อำเภอท่ามะกา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงาน  
บุคคลมืออาชีพ, 27(3), 30-31.
- อิสระ รุ่งณรงค์รักษ์. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท  
การบินไทย จำกัด (มหาชน). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Alderfer C. P. (1972). Existence Relatedness and Growth. *Human need in Organization  
Settings*. New York: Free Press.
- Barnard, Chester I. (1972). *The Function of the Executive*. Massachusetts: Harvard University  
Press.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in  
Work. *Administrative science quarterly*, 19(4), 533-546.
- Drucker. P.F. (2005). *Management Tasks, responsibilities, practices*. New York: Truman  
Talley Books.
- Fayol, Henry. (1916). *General and industrial management*. London: Sir Isaac Pitman & Sons.