

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพัน
ของกำลังพลต่อสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ร้อยตรีชนยศ สกุลชาติ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปีการศึกษา พ.ศ. 2563

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WELFARE SATISFACTION AND
ORGANIZATION COMMITMENT IN OFFICE COMPTROLLER
GENERAL, ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS**

SUB LIEUTENANT THANAYOT SAKULCHAT



**An Independent Study Submitted in Partial Fullfillment of Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
College of Innovation Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University
Academic Year 2021**



ใบรับรองสารนิพนธ์

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต


หัวข้อสารนิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันของกำลังพลต่อสำนักงาน
ปลัดบัญชีทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

เสนอโดย ร้อยตรีชนยศ สกฤชชาติ

สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส

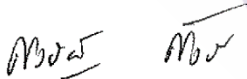
ได้พิจารณาเห็นชอบ โดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว


..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว


..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 12 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563

หัวข้อสารนิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร
ชื่อผู้เขียน	ร้อยตรีธนยศ สกฤชชาติ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยกำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 250 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

จากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยค่าสถิติ Independent Sample T-test และ F-test (One Way ANOVA) พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของกำลังพลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน ($p \geq 0.05$) ส่วนระดับการศึกษาของกำลังพลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสำนักงานปลัดบัญชาทหารแตกต่างกัน ($p \leq 0.05$) ในขณะที่การศึกษารความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของกำลังพลด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อสำนักงานปลัดบัญชาทหาร ซึ่งวัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation Coefficient (r) พบว่า สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือค่าทำศพกำลังพลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน ($p \geq 0.05$) ส่วนสวัสดิการด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสำนักงานปลัดบัญชาทหารแตกต่างกัน ($p \leq 0.05$)

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร” ฉบับนี้ ได้จัดทำจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาจากบุคคลหลายๆท่าน ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษามา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัยที่ได้ให้ความรู้คำแนะนำ ข้อชี้แนะในการจัดทำรูปเล่มเกี่ยวกับการทำสารนิพนธ์ ตลอดจนการให้คำปรึกษาและการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ มาโดยตลอด และคณาจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ แนวคิด ทฤษฎี ในการจัดทำสารนิพนธ์เล่มนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สำนักงานปลัดบัญชาทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ที่ได้ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย เก็บข้อมูล และให้กำลังใจ ตลอดระยะเวลาการศึกษาในครั้งนี้ ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับความช่วยเหลือ จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ธนยศ สกุลชาติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามหรือ โจทย์วิจัย.....	2
1.3 วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย.....	2
1.4 สมมุติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ.....	6
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	12
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	16
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	26
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	27
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
3.3 การตรวจสอบและทดสอบเครื่องมือ.....	28
3.4 การรวบรวมข้อมูล.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. ระเบียบวิธีวิจัย (ต่อ)	
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
4. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร..	33
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร.....	36
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจด้านความผูกพันต่อองค์กรของ กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร.....	37
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	40
5. สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	49
5.1 วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย.....	49
5.2 สมมติฐานการวิจัย.....	49
5.3 สรุปผลการวิจัย.....	49
5.4 อภิปรายผลการศึกษา.....	50
5.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	51
5.6 ข้อเสนอแนะ.....	53
บรรณานุกรม.....	54
ภาคผนวก.....	59

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ประชากรที่ใช้ในการ.....	27
4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน.....	33
4.2 ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร.....	36
4.3 ระดับความพึงพอใจด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายเพื่อองค์การของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร.....	37
4.4 ระดับความพึงพอใจด้านความพยายามที่จะทำงานเพื่อองค์การของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร.....	38
4.5 ระดับความพึงพอใจด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร.....	39
4.6 ระดับความพึงพอใจด้านความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร.....	40
4.7 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร จำแนกตามเพศ.....	41
4.8 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร จำแนกตามอายุ.....	42
4.9 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร จำแนกตามสถานภาพ.....	43
4.10 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	44
4.11 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหารเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	44
4.12 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	45
4.13 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	46

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.14 วิเคราะห์ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร.....	47
4.15 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	48



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีต กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม ซึ่งแปรสภาพมาจากกองบัญชาการทหารสูงสุด มีหน้าที่ควบคุม อำนาจการ สั่งการและกำกับดูแล การดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทยในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดมีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบต่อมา ใน พ.ศ. 2503 ทางราชการได้เล็งเห็นความจำเป็นในการจัดตั้งกองบัญชาการทหารสูงสุดเป็นการถาวร เพื่อทำหน้าที่ ในการเตรียมกำลังรบและป้องกันประเทศ จึงได้มีการแปรสภาพกรมเสนาธิการกลาโหมเป็น กองบัญชาการทหารสูงสุด พร้อมทั้งปรับปรุงและเพิ่มหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2503 (กองบัญชาการกองทัพไทย : มปป)

ในกองทัพไทยประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความสามารถหลากหลายด้านเข้าด้วยกัน ซึ่งแต่ละ องค์การต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการการพัฒนา ศักยภาพต้องใช้เวลาและงบประมาณที่สูง องค์การจึงควรมีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรให้อยู่กับ องค์การให้นานที่สุด ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้กับองค์การ

โดยปกติ การจัดสวัสดิการนั้นเกิดขึ้นควบคู่กับการจัดองค์การแทบทุกองค์การหรือพร้อม ๆ กับการจัดตั้งองค์การ แต่องค์การไหนจะจัดสวัสดิการได้ดี เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรหรือพนักงาน ภายในองค์การ ขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์การ การเล็งเห็นความสำคัญของผู้บริหารความพร้อม ด้านทรัพยากรต่าง ๆ รายได้ขององค์การ รวมทั้งการดำเนินการของหน่วยงานที่รับผิดชอบใน การจัดสวัสดิการ และยังขึ้นอยู่กับประเภทขององค์การ เช่น องค์การภาครัฐกับเอกชน การจัด สวัสดิการระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ในส่วนของภาครัฐ มีระเบียบ

ทางราชการเป็นข้อจำกัดในการจัดสวัสดิการการจัดสวัสดิการภาครัฐ ส่วนราชการบางแห่งได้มีการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการมาก่อนปี พ.ศ.2530 เป็นการจัดโดยไม่มีระเบียบทางราชการ กำหนดไว้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการดำเนินการ แต่หน่วยงานก็จำเป็นต้องจัดสวัสดิการขึ้น ตามความเหมาะสมของแต่ละองค์การ เนื่องจากสวัสดิการที่ภาครัฐจัดให้ นั้นยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร คณะรัฐมนตรี ในฐานะที่เป็นผู้ดูแลบุคลากรภาครัฐของประเทศ เห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้มีมติให้ ร่างระเบียบเพื่อให้มีข้อกำหนดของทางราชการที่จะส่งเสริมให้ส่วนราชการต่างๆ จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการตั้งแต่ปี พ.ศ.2530 (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2530 : 2530) และต่อมาคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบดังกล่าวเพื่อให้มีความชัดเจน โดยได้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติให้ประกาศใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 มาจนถึงปัจจุบัน (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 : 2547) จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การจัดสวัสดิการที่ดีหรือตอบ โจทย์ของข้าราชการจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์การ นำไปสู่เป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่ดีต้องตอบสนองความพึงพอใจในแต่ละบุคคลให้ได้อย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา โดยจะศึกษาสวัสดิการในด้านต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 คำถามหรือโจทย์วิจัย

- 1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหารหรือไม่
- 1.2.2 ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหารหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร
- 1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

1.4 สมมุติฐานการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหารไม่แตกต่างกัน

1.4.2 ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร ไม่แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของข้าราชการ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีทหาร

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวนทั้งสิ้น 250 คน (ที่มา: แผนกกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหาร)

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดสวัสดิการของข้าราชการ

1.6.2 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นตัวกำหนดนโยบาย หรือแนวทางในการปรับปรุงการจัดการสวัสดิการของข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา

1.6.3 สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่ผู้ที่สนใจ หรือผู้ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงสวัสดิการ และ การจัดการสวัสดิการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงรายได้ของแต่ละบุคคล

สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล โดยสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนสามัญมีทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความสุข ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและมีกำลังใจ มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกของบุคคล ความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เชื่อมมั่นและภักดีกับองค์การ มุ่งมั่นและเต็มที่กับการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

พนักงานขององค์การ หมายถึง กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย หมายถึง กำลังพลทุกระดับ ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่สังกัดหน่วยงานสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

การรักษาพยาบาล หมายถึง การให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข โดยตรงแก่ ผู้มีสิทธิและบุคคลในครอบครัวของผู้มีสิทธิ เพื่อการรักษาโรค การตรวจวินิจฉัย การฟื้นฟูสมรรถภาพ ที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต และให้ หมายรวมถึงการตรวจสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรคเพื่อประโยชน์ด้านสาธารณสุข ทั้งนี้ ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด แต่ไม่รวมถึง การเสริมความงาม

เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร หมายถึง หมายถึง เงินบำรุงการศึกษาที่สถานศึกษาของทางราชการเรียกเก็บ หรือ เงินค่าเล่าเรียน ซึ่งสถานศึกษาของเอกชนเรียกเก็บ

เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ หมายถึง เงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ เนื่องจากการปฏิบัติงานประจำสำนักงานซึ่งมีที่ทำการตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หมายถึง เป็นเครื่องหมายแห่งเกียรติยศซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ราชการหรือสาธารณชน

โดยการพิจารณาเสนอของของรัฐบาล ถือเป็นบ้ำหนึ่งความชอบ และเครื่องหมายเชิดชูเกียรติอย่างสูงแก่ผู้ได้รับ

คำครองชีพ หมายถึง เงินที่ทางราชการช่วยแบ่งเบาภาระทางด้านเศรษฐกิจแก่ข้าราชการที่นอกเหนือจากเงินเดือนปกติ

DRU



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.1.1 ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล โดยสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนสามัญมีทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (สำนักงาน ก.พ.: มปป)

สวัสดิการหมายถึง “การกินคืออยู่ดี” หรือ Well-being หรือ ภาวะของการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง และมีความสุข รวมถึง กิจกรรม ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มี-ขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายใน

การทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต ที่เป็นประโยชน์ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ (วิทยา ตันติเสวี)

สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนใดๆ ที่องค์กรหนึ่งจ่ายให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานของตน นอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของตัวเงินหรืออาจจะไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อช่วยส่งเสริมให้แก่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานได้ผลดีมากขึ้น หรือเพื่อประโยชน์อื่นๆ ขององค์กร (อ้างใน เสรี วงศ์ทวิลาภ, 2552) สามารถสรุปความหมายของคำว่า สวัสดิการ ได้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับสังคม สวัสดิการคนงาน สวัสดิการแรงงาน และสวัสดิการอุตสาหกรรมหมายถึง บริการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ได้จัดขึ้นให้แก่ลูกจ้างและคนงานด้วยความสมัครใจของนายจ้าง หรือองค์กรลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัคร เพื่อให้ลูกจ้างและคนงานมีความอยู่ที่กินดี

2. ระดับองค์กร สวัสดิการแรงงาน หมายถึง

2.1 สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรของตนเอง โดยอาจจะอยู่ในรูปแบบของตัวเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นที่หน่วยงานจัดให้เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองหรือให้ความช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับประสบอุบัติเหตุเจ็บป่วยเกษียณอายุงาน

2.2 เงินหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับรับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลัก ได้แก่ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไมทำงานเงินช่วยเหลือเมื่อภัยพิบัติ และบริการต่างๆ ที่จัดให้ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายสำหรับการครองชีพ

2.3 ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งที่ลูกจ้างได้เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่สามารถคำนวณค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาลเงินสะสม ผลประโยชน์ทางจิตวิทยา ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสมต่อลูกจ้าง มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และมีหัวหน้างานที่ดี

2.4 สิ่งจูงใจที่รักษาลูกจ้างให้ทำงานองค์การของตนต่อไป เช่น การสร้างขวัญและทัศนคติที่ดีให้ลูกจ้าง ทำให้เกิดความร่วมมือของลูกจ้างที่ดีการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การเพื่อลดการเข้าออกงาน การขาดงาน

2.5 ผลตอบแทนในรูปของนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบายและมีความอยู่ดีกิน ซึ่งโดยทั่วไปสวัสดิการถือเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่ออำนวยความสะดวกและเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

2.6 การดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีตามอรรถภาพมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ มีความปลอดภัยในการทำงาน และมั่นคงในการดำเนินชีวิต

2.7 มาตรการสำคัญและจำเป็นช่วยให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สวัสดิการจะช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์การ และลดปัญหาการขัดแย้งต่างๆ

3. ระดับกิจกรรมสวัสดิการแรงงาน หมายถึง โปรแกรมบริการที่จัดให้แก่ลูกจ้าง โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โปรแกรมที่จัดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานทั้งหมด

จากความหมายที่หลากหลาย สรุปได้ว่า สวัสดิการ คือ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนที่กฎหมายกำหนด ซึ่งตัวองค์กรจะทำหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรในการจัดการสวัสดิการ เช่น การอำนวยความสะดวกในการเดินทาง เงินช่วยเหลือในด้านต่างๆ

2.1.2 วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดวัตถุประสงค์ (สำนักงาน ก.พ.: มปป) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน

3. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

4. เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.1.3 หลักในการจัดสวัสดิการ

สำนักงาน ก.พ. - ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ (2547 : 4-5) ได้รวบรวมกฎระเบียบสวัสดิการของส่วนราชการ ซึ่งมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 กำหนด หลักการไว้ดังนี้

1. ยึดถือหลักการของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2530 ซึ่งเป็นระเบียบเดิมบางประการในการสนับสนุนให้ส่วนราชการต่าง ๆ จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการตามแนวทาง ดังนี้

1.1 ให้หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่ริเริ่มดำเนินการหรือสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการและผู้รับผิดชอบในการจัด สวัสดิการภายในส่วนราชการ

1.2 ให้ข้าราชการปฏิบัติงานสวัสดิการภายในส่วนราชการได้โดยถือว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นการปฏิบัติราชการด้วย

1.3 อนุญาตให้ใช้อาคาร สถานที่ของทางราชการได้ตามความจำเป็น และให้ใช้น้ำและกระแสไฟฟ้าได้โดยประหยัดตามหลัก เกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการกำหนด

1.4 ให้นำรายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดสวัสดิการจัดเป็นกองทุนสวัสดิการเพื่อนำไปใช้จ่ายในทางที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจการสวัสดิการนั้นได้ โดยไม่ต้องนำส่งคลังแผ่นดิน

2. ปรับปรุงหลักการให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 ซึ่งเป็นระเบียบใหม่ ได้แก่

2.1 ให้การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการสามารถครอบคลุมเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในส่วนราชการ

2.2 ให้คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการเป็นคณะกรรมการกลางเพื่อกำกับดูแลและแก้ไขปัญหาการจัดสวัสดิการข้าราชการ

2.3 เพิ่มบทบาทสมาชิกสวัสดิการให้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการข้าราชการ

2.4 ให้จัดสวัสดิการเชิงธุรกิจได้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการกำหนด

2.5 ปรับปรุงข้อกำหนดวิธีดำเนินงานในการบริหารงานการเงินให้ชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้

2.1.4 ประเภทของการจัดสวัสดิการ

กลยรัตน์ ชีระธนชัยกุล (2557 : 266) ได้สรุปประเภทของการจัดสวัสดิการไว้ 2 ลักษณะดังนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง ประโยชน์ และบริการที่องค์การจัดสรรให้กับบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ให้แก่ บุคลากรในองค์การ

2. สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการผลประโยชน์ ซึ่งองค์การจัดให้แก่บุคลากรเพิ่มเติม เช่น รถสวัสดิการรับ-ส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ. - ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ (2547 : 15) ได้ศึกษาและพิจารณากำหนดประเภทของ จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ โดยระบุไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ดังนี้

1. การออมทรัพย์
2. การให้กู้เงิน
3. การเคหะสงเคราะห์
4. การฌาปนกิจสงเคราะห์
5. การกีฬาและนันทนาการ

6. การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ
7. การฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้และลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก
8. การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่นๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหารเงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแต่งกาย
9. ทุนการศึกษา เงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น
10. กิจกรรมหรือสวัสดิการภายในส่วนราชการประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการสวัสดิการ ภายในส่วนราชการเห็นสมควร

การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการประเภทใดตามที่กล่าวข้างต้น ให้คำนึงถึงสภาพและลักษณะตามภารกิจของส่วนราชการ ตามความต้องการของสมาชิก จำนวนเงินทุนและศักยภาพในการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการของส่วนราชการนั้น

2.1.5 แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล

แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) (อ้างถึงใน ธรรมนูญฯ เทพมาศ, 2557) มาจากแนวคิดมนุษยนิยมที่เห็นว่านายจ้างในฐานะที่เป็นผู้มีโอกาสเหนือกว่าจะต้องเป็นผู้ให้ และเป็นการให้แบบบิดาให้บุตร โดยเสนหามีใช้ด้วยบังคับ วัตถุประสงค์ของการให้เพื่อให้ลูกจ้างอยู่กับตนนานๆ นอกจากนี้เชื่อว่าผลของการให้จะทำให้ลูกจ้างมีขวัญที่ดี ผลผลิตสูงขึ้น ดังนั้น หลักการของแนวคิดนี้นายจ้างจะไม่จัดสวัสดิการให้ ถ้าหากว่าตนไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับกลับมายังองค์กรโดยตรงซึ่งผลตอบแทนคาดว่าจะได้รับกลับคืนมานี้ อย่างน้อยที่สุดควรจะทำกับต้นทุนที่นายจ้างจ่ายไปการจัดสวัสดิการใดๆ จึงจำเป็นต้องเปรียบเทียบกับต้นทุนที่สามารถประเมินค่าเป็นตัวเงินได้ ซึ่งจะส่งผลดีกลับคืนสู่องค์กรวิธีการได้มาซึ่งประโยชน์เกื้อกูลที่ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้างนั้น ส่วนหนึ่งมาจากการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือโดยความสมัครใจของนายจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างต้องจ่ายสวัสดิการต่างๆ ให้กับลูกจ้างอย่างน้อยที่สุดเท่าที่กฎหมายขั้นต่ำกำหนด ส่วนที่เกินกว่ากฎหมายหรือที่เรียกว่าประโยชน์เกื้อกูลหรือประโยชน์สงเคราะห์ ตามปกติ นายจ้างจะจ่ายให้โดยไม่นำเรื่องค่าของงานมาเกี่ยวข้อง แต่จัดให้โดยถือว่าลูกจ้างมีฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

Morse (1958,p.19 อ้างถึงใน จิตโส เกตุแก้ว,2556) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียดทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลง ความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้นและในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้น ไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดและความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

Victor H. Vroom (1964 : 328) กล่าวว่า ทักษคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถ ใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้ หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น ทักษคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นเป็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น

กชกร เป้าสุวรรณ และคณะ (2550:) ได้กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจว่า สิ่งที่จะควรจะเป็นไปตามความต้องการ ความพึงพอใจเป็นผลของการแสดงออกของทัศนคติของบุคคล อีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับอาจจะมากหรือน้อยก็ได้และเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่เมื่อได้สิ่งนั้น สามารถตอบสนองความต้องการ หรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็จะเกิดความรู้สึกบวก เป็นความรู้สึกที่พึงพอใจแต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าสิ่งนั้นสร้างความรู้สึกผิดหวัง ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบ เป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

คอตเลอร์และเคลเลอร์ (Kotler and Keller. 2006: 136) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็น ความรู้สึกของบุคคลซึ่งมีระดับความพอใจที่เป็นผลจากการเปรียบเทียบการทำงานตามที่เห็นและเข้าใจ กับความคาดหวัง (Customer Expectations) หากบุคคลเห็นและเข้าใจการทำงานว่าต่ำกว่าความคาดหวัง ส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) แต่หากระดับของการเห็นและเข้าใจการทำงานตรงกับความคาดหวังบุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) และถ้าผลที่ได้รับจากการทำงาน สูงกว่าความคาดหวัง ก็จะทำให้เกิดความประทับใจ (Delighted) ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจของลูกค้าและ ประชาสัมพันธ์ถึงสิ่งที่ดีและไม่ดีของการทำงานนั้นๆต่อบุคคลอื่นต่อไป ยิ่งผลของการทำงานสูงกว่า ความคาดหวังเท่าใด ผู้บริโภคนั้นจะยิ่งพึงพอใจมากเท่านั้น

จากความหมายที่หลากหลาย สรุปได้ว่า ความพึงพอใจคือความรู้สึกที่แสดงออกมาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ถ้าสิ่งนั้นสร้างความรู้สึกลทางบวกก็จะเป็นความรู้สึกพึงพอใจ และถ้าสิ่งนั้นสร้างความรู้สึกลทางลบก็จะเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow, 1954:80-92) เชื่อว่า ปัจจัยสำคัญอยู่ที่ธรรมชาติของมนุษย์ในความปรารถนาที่ต้องการจะพัฒนาตนเองเพื่อให้สู่จุดสูงสุด ตามศักยภาพของแต่ละคน เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้น ความต้องการของบุคคลนี้เองที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในตัวบุคคลขึ้น เมื่อความต้องการขั้นที่หนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการในขั้นสูงลำดับต่อไปจึงเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากมนุษย์ยังไม่ได้รับความพึงพอใจก็จะแสดงพฤติกรรมการแสวงในขั้นนั้นๆต่อไปเรื่อยๆ จึงบรรลุถึงความสมบูรณ์ของมนุษย์ มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น (วิไลวรรณ ศรีสงคราม; และคนอื่นๆ. 2549: 212-214)

1. ความต้องการด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นปฐมภูมิของมนุษย์ทุกคน เช่น ต้องการน้ำ อาหาร อากาศ ความต้องการพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความต้องการที่จะแสวงหาหลักประกันและความอบอุ่นใจความปลอดภัยให้กับชีวิต โดยแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่คิดว่าจะเกิดความมั่นคงปลอดภัยให้กับตนเอง เช่น ขยันทำงาน ขยันเรียน เก็บเงิน หาอาชีพที่มั่นคง ที่อยู่อาศัยที่มั่นคง รวมถึงสิ่งแวดล้อม
3. ความต้องการด้านความเป็นเจ้าของและความรัก ความต้องการที่จะเป็นที่รักของบุคคลอื่น รวมทั้งต้องการที่จะให้สังคมระดับต่างๆที่คนเป็นสมาชิกอยู่ ยอมรับในฐานะที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเหล่านั้นด้วย
4. ความต้องการด้านการได้รับความยกย่องจากผู้อื่น เป็นความต้องการที่จะแสวงหาและรักษาชื่อเสียงของตนไว้ ทั้งที่ตนเองรับรู้ และผู้อื่นได้พูด ยกย่อง เช่น ว่าเป็นคนมีความรู้ มีความสำคัญ เป็นที่ฟังของบุคคลอื่นได้ เป็นต้น

5. ความต้องการด้านการเข้าใจตนเองในความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา และต้องการจะให้ไปถึง ในขั้นนี้ต้องมีความเข้าใจในตนเอง และตระหนักเกี่ยวกับตนเอง ว่ามีความสามารถอะไร มากน้อยแค่ไหน

เชลลี (Shelli, 1995, p. 9 อ้างถึงใน ปราการ กองแก้ว, 2546, หน้า 17) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจสรุปได้ว่าเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้ความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับและความสุขนี้สามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและมีความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกในทางบวกอื่น ๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกและความสุขมีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้เรียกว่าระบบความพึงพอใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ทฤษฎีแรงจูงใจอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence-relation-growth theory: ERG) เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับมิตรจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการยกย่องบวกด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

อย่างไรก็ดี แอลเคอร์เฟอร์ มีข้อโต้แย้งที่เห็นได้ชัดจากทฤษฎีของมาสโลว์ จำนวน 2 ประการคือ

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์มีด้วยกัน 5 ชั้น โดยจะเรียงลำดับจากต่ำไปสูงสุด โดยชั้นที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน แต่แอลเคอร์เฟอร์ ไม่เห็นด้วย เช่น ในกรณีที่คุณได้รับการยกย่องจากสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิตแล้ว บางครั้งก็กังวลในเรื่องของความปลอดภัย

2. ทฤษฎีของมาสโลว์นั้นเมื่อบรรลุในขั้นที่แล้วจะต้องการขั้นต่อไปทีละขั้น จนครบทั้งห้าชั้นเรียงตามลำดับ แต่แอลเคอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วย โดยกล่าวว่าคนเราสามารถมีความต้องการได้พร้อมกันในหลายๆขั้นไม่ใช่ทีละขั้นแบบมาสโลว์

2.2.3 ลักษณะของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริงในสถานการณ์หนึ่ง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นความรู้สึกชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ผันแปรตามปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังในแต่ละสถานการณ์นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่แสดงออกมาในระดับมากน้อยได้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของการประเมินสิ่งที่ได้รับจริงกับความคาดหวังไว้ นอกจากนี้ความพึงพอใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะถูกกำหนดจากความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยจากการพิจารณาความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและผลตอบแทน ที่เขามีความรู้สึกว่าเขาควรจะได้รับแล้ว ถ้าหากผลตอบแทนที่ได้รับจริงมากกว่าผลตอบแทนที่เขาคาดว่าจะได้รับย่อมจะก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้นอยู่กับความพอใจจะมากหรือน้อยหรือไม่พึงพอใจนั้นขึ้นอยู่กับความยุติธรรมของผลตอบแทน (อัจฉรา สมสวย, 2545)

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นความปรารถนาที่จะอยู่ต่อหรือลาออกจากองค์กร ขณะที่การลาออกและการจ้างพนักงานใหม่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร อาทิ การขาดงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แผลผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ที่บุคคลจะมีลักษณะเฉพาะตัวรวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลเพื่อที่จะรวมกลุ่มอยู่ในสังคมได้นั้น ต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นก่อน Allen and Meyer (1990) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของพนักงานด้านจิตใจที่ผูกพันต่อองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่องเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของพนักงานด้านค่าตอบแทนและการลาออกจากองค์กร
3. ความผูกพันที่ตั้งใจจะอยู่ต่อเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของพนักงานด้านระเบียบและข้อบังคับขององค์กร

Porter, Lyman and Steers, Richard (1974) กล่าวถึงความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอย่างมีความเชื่อ รวมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

Steer (1977) กล่าวถึงนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยคุณลักษณะ 3 ประการ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจที่จะอยู่เพื่อใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันแสดงออกมาจากความจงรักภักดีต่อองค์กรอันเป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องาน

Mowday, Steers and Porter (1982) กล่าวถึงความหมายความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การอย่างเหนียวแน่นโดยความรู้สึกที่ดีเป็นเจตคติที่แสดงออกมาใน 3 ลักษณะ คือ การยอมรับในเป้าหมาย ความเต็มใจในการพยายามปฏิบัติงานให้แก่องค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การ

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์การ โดยได้แบ่งออกเป็น 3 แนวทางได้แก่

1. แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Attachment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ เป็นการแสดงถึงความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์การการเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งบุคคลอยู่ในองค์การนั้นเพราะต้องการอยู่เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจากองค์การตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวัง ความต้องการพื้นฐาน ของบุคคล ซึ่งจะได้การพัฒนาการผูกติดทางอารมณ์ต่อองค์การ อย่างไรก็ตามองค์ประกอบด้านนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การด้วย คือเป็นองค์การที่มีการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจหรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตนเองมีส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ การจัดสภาพงานที่พึงพอใจ โอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม

2. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Perceived Costs) แสดงถึงการที่บุคคลผูกพันกับองค์การของตนเอง เนื่องมาจากการรับรู้ว่าถ้าออกจากองค์การไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์การ ขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเอง หรือรับรู้ถึงทางเลือกที่มีจำกัดทำให้บุคคลอยู่กับองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่ การพัฒนาความผูกพัน ด้านนี้สามารถทำได้โดยให้พนักงานได้ลงทุนที่การลงทุนนั้นจะสูญหายไปหรือลดค่าลงเมื่อออกจากองค์การ

3. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Obligation) แสดงถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากสองตัวแปรได้แก่

3.1 การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทางครอบครัวและการหล่อหลอมในองค์กร เช่น จากวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี

3.2 การแลกเปลี่ยน (Exchange) ได้แก่ การได้รับรางวัล ไม่ว่าจะเป็นรางวัลทางสังคมและรางวัลจากองค์กร หรือการลงทุนขององค์กรในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรม การให้ทุนทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์กรเป็นความรู้สึกว่าควรจะอยู่

Steers & Porter (อ้างถึงใน พิษณุกุล สิริปัญญา, 2545) กล่าวว่า ความผูกพันต่อ องค์กร มีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กร ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะ ที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์ องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สเตียร์ส (Steers, 1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมี แรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น (นาถุยา อ่วมผึ้ง, 2544) ลักษณะงานที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึงงานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผลรวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงานมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับ ข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการ ประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเองในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะ

กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าขององค์การและจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ คือความรู้สึกว่าคุณเองได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์การที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3.2 ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์การ ว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้วก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์การ

3.4 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ทัศนคติของกลุ่มภายในองค์การนั้นทำให้บรรยากาศในองค์การแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์การที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงานทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทัศนคติของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

มอร์เดย์ และคณะ (Mordayet al., 1982 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542, หน้า 21) ซึ่งให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)
3. ประสบการณ์ทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristic)

บารอน (Baron,1986, p.165) สรุปว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กร ได้รับอิทธิพลจาก ลักษณะหลาย ๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกรังเกียจและความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวมและมีผลกระทบต่อ พฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกน้อยลง
2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ทำงาน และผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้พนักงานมีความ พยายามที่จะ ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย

3. ความพึงพอใจในการทำงานระดับสูงเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร เดวิส (Davis, 1978อ้างถึงใน สุรพล พยอมแถม,2541,หน้า 69) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. มีผู้นำที่ดี
2. ทราบความเคลื่อนไหวและความเป็นไปของหน่วยงานทุกระดับ
3. ได้รับการปฏิบัติด้วยเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
4. มีโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในงาน
5. มีความเป็นอิสระในการท างานพอสมควร
6. มีความอบอุ่นและการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน
7. มีความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน
8. สภาพการทำงานที่สะดวกสบายเท่าเทียมกับผู้อื่นที่อยู่ในระดับเดียวกัน
9. มีความสำเร็จในการทำงานที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า
10. มีความเป็นธรรมและความเสมอต้นเสมอปลาย

วิชัย แหวนเพชร (2543, หน้า 141-142) กล่าวว่าพื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ ทำงานซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวมีดังต่อไปนี้

1. งาน (Job) คือ ตัวงานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า เขานั้นมีความชอบ ความถนัด และความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบความสนใจแล้วก็ย่อมจะมีความพึงพอใจ ในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่ ในขณะที่เขาทำงานไปโอกาสที่เขาจะเรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ ๆ ก็มากขึ้น

2. ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลอยากทำงาน ในหน่วยงานนั้นหรือไม่การให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม โดยเฉพาะในบรรดาคงงานหรือ ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน

3. การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชาผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขาในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติให้ การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

4. สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของสถานที่ ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบฯ

5. ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่เขาได้รับตอบแทน จากผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พักค่าน้ำมันรถ

6. ผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าก็มีอิทธิพลมากเช่นกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์ เพียงไร และเมื่อมีปัญหาหัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด

7. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์การย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

สลักจิต ภูประกร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของ

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 7,034 คน และได้ใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ค่าความเชื่อมั่น 95% ได้ 378 คน การทดสอบสมมุติฐานใช้สถิติ T-test และ F-test จากนั้นจึงใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ และความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะมีเพียง ด้านการศึกษา และ ด้านเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ในด้านการศึกษา พนักงานที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีความความพึงพอใจในด้านนี้มากที่สุด โดยอาจจะกำลังเข้ารับการศึกษาคือ หรืออาจจะกำลังศึกษาต่ออยู่ และใน ด้านเศรษฐกิจ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,601 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านนี้มากที่สุด เนื่องจาก การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการปรับอัตราเงินเดือนตามระยะเวลาที่ทำงาน หรือก็คือผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนสูง คือผู้ที่ปฏิบัติงานมานาน มีความมั่นคงที่ดี และสวัสดิการบางอย่างเอื้อประโยชน์กับพนักงานกลุ่มนี้มากกว่า เช่น ที่จอดรถประจำตำแหน่ง ค่าช่วยเหลือค่าไฟ เป็นต้น

ณกานดา ชาญเจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมการบินพลเรือนที่มีต่อการจัดสวัสดิการ และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมการบินพลเรือนที่มีต่อการจัดสวัสดิการ โดยจำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามี 677 คน สำหรับสถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมุติฐานใช้สถิติ T-test และ F-test ผลการวิจัยสรุปว่า ความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในด้านของปัจจัยทั่วไปโดยรวมมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านของอายุ อายุงาน มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการในทุกด้านแตกต่างกัน

ไพโรจน์ ญัตติอักษรวงศ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท อุตสาหกรรมผ้าเคลือบพลาสติกไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการในการทำงานของพนักงานใน 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ และด้านการศึกษา จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ทดสอบสมมติฐานด้วย T-test ,F-test และการทดสอบ LSD ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท อุตสาหกรรมผ้าเคลือบพลาสติกไทย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรก คือความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการทำประกันสังคมให้กับพนักงานทุกคน อันดับสองคือ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากร มีการจัดฝึกอบรมให้พนักงานในแต่ละระดับ อันดับสามคือ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสันตนาการ มีการจัดงานประจำปี อันดับสุดท้ายคือสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีการให้บริการที่พักอาศัยโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจตามข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ และอายุการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

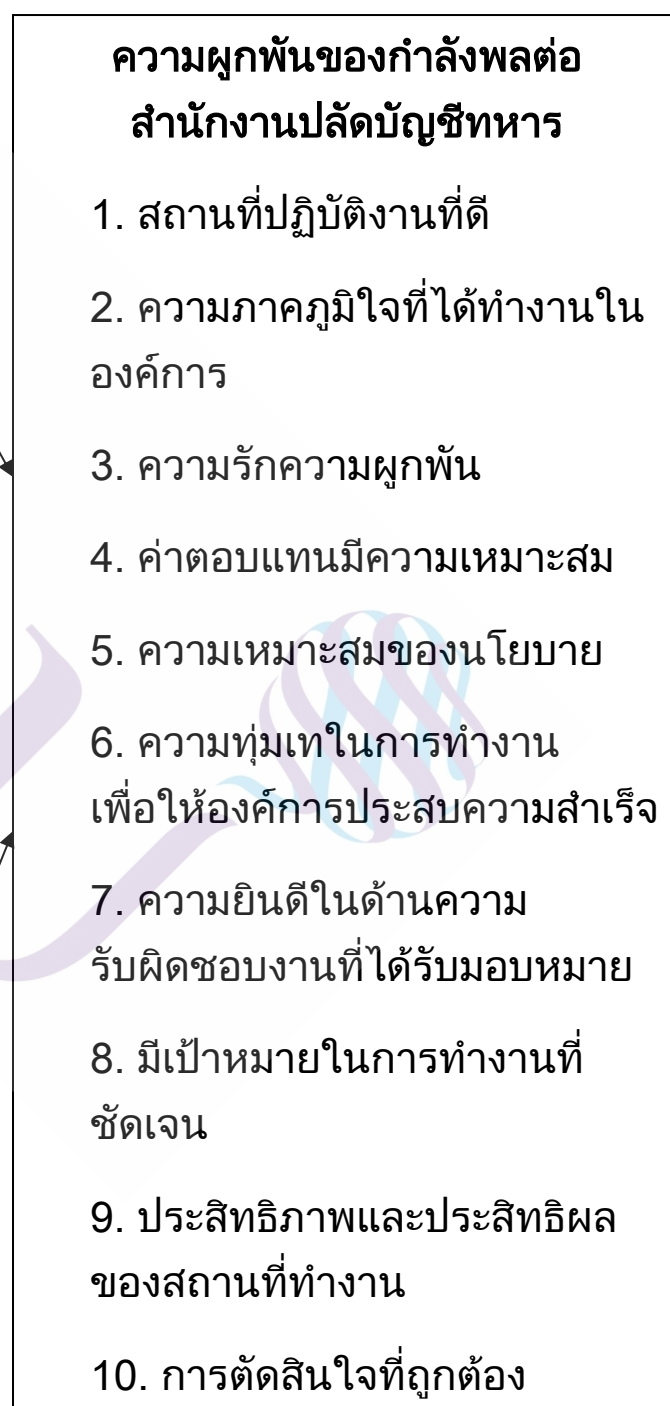
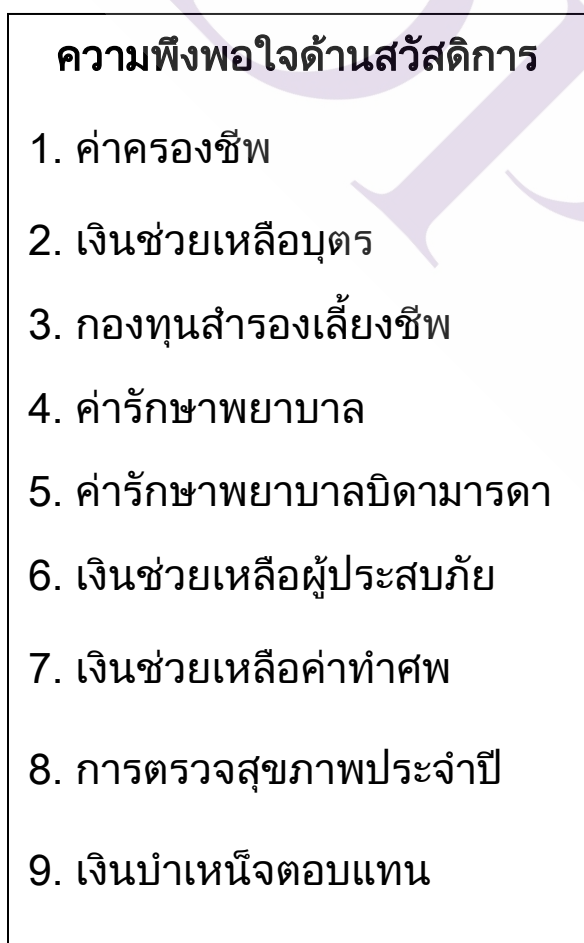
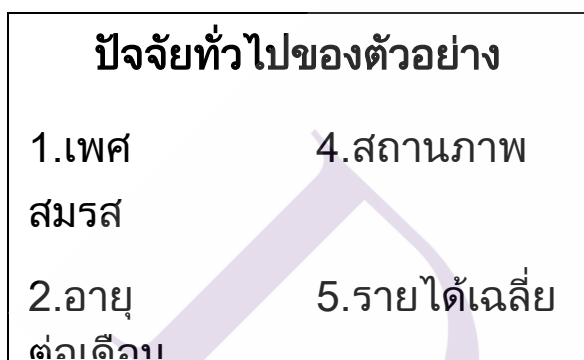
จรินทร์ เสือโต (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการทำงานของพนักงานศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการทำงานของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 204 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และในการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง พนักงานมีระดับความพึงพอใจสวัสดิการโดยรวมด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสันตนา

การ อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ สวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกัน สำหรับพนักงานที่มีวิธีการเข้าทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเหตุผลในการเลือกเข้า ทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงานเวลาการทำงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โอภาส วงษ์หงษ์ (2554) ที่ศึกษาการวิเคราะห์การจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวน:กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรหางดง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรม ความพึงพอใจ และปัญหาการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธร หางดง จังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลที่ศึกษาเป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ที่ใช้แบบสอบถามจาก กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ดำรงตำแหน่งและอยู่ปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 163 คน ซึ่งได้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของสถานี ตำรวจภูธรหางดงทั้งหมดเป็นเพศชาย ผลการศึกษาพฤติกรรมที่ได้รับสวัสดิการ ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ด้าน ออมทรัพย์ ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ในด้านเงินกู้ ส่วนใหญ่ใช้บริการ เงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจเชียงใหม่สำหรับด้านที่พักอาศัย ส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยเป็นของ ตนเอง ส่วนด้านการช่วยเหลือครอบครัวทั้งหมดจะเป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ ในด้านการสนับสนุนอุปกรณ์การปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ สำหรับด้านค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ส่วนใหญ่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นประจำปี ส่วนด้านสวัสดิการพัฒนามูลนิธิและนันทนาการ ส่วนใหญ่จะได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ทั้งนี้ มีการศึกษาระดับความพึงพอใจพบว่าด้านการช่วยเหลือครอบครัว ด้านเงินกู้และด้านการออมทรัพย์ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านที่พักอาศัย ด้านการพัฒนามูลนิธิและนันทนาการ ด้านสนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาการได้รับสวัสดิการ โดยจัดเรียงตามอันดับนั้นพบว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนมี

ความไม่โปร่งใสเป็นปัญหาอันดับ 1 การเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่พิเศษเป็นปัญหาอันดับ 2 ส่วนการ
ไม่ได้รับสินเชื่อเพื่อซื้ออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควรเป็นอันดับ 3

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขอประชากร และเป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ใน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบและทดสอบเครื่องมือ
- 3.4 การรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องด้วยหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ของผู้วิจัยคือ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งมีจำนวนประชากรเป้าหมายแบบจำกัด (Finite population) ผู้วิจัยจึง กำหนดขนาดประชากรและขนาดตัวอย่างจำนวนเดียวกัน

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวนทั้งสิ้น 250 คน (ที่มา: แผนกกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร)

ทั้งนี้ ขนาดประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ สามารถแบ่งหน่วยตัวอย่าง ดังแสดงรายละเอียดใน ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ชั้นยศ	จำนวนประชากร
นายทหารสัญญาบัตร	157
นายทหารประทวน	83

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ชั้นยศ	จำนวนประชากร
พนักงานราชการ	6
ลูกจ้าง	4

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ.2563 จากกองกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check - list)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามวัดความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	มากที่สุด	=	5 คะแนน
ระดับความพึงพอใจ	มาก	=	4 คะแนน
ระดับความพึงพอใจ	ปานกลาง	=	3 คะแนน
ระดับความพึงพอใจ	น้อย	=	2 คะแนน
ระดับความพึงพอใจ	น้อยที่สุด	=	1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย โดยใช้กฎของเบสท์ (Best, 1996)

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	แสดงว่ามีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	แสดงว่ามีความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	แสดงว่ามีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	แสดงว่ามีความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	แสดงว่ามีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3.3 การตรวจสอบและทดสอบเครื่องมือ

1. ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับการกำหนดหัวข้อวิจัย คำถามวิจัย สมมุติฐานการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อที่จะค้นคว้าหาตัวแปรใหม่ที่จะศึกษา

2. ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย ได้แก่ สถิติการ ความพึงพอใจ จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่มีการรวบรวมไว้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างตัวแปร ในกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ บทความวิจัยที่เกี่ยวข้องในวารสารวิชาการ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ และฐานข้อมูลการวิจัยออนไลน์ต่างๆ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเบื้องต้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ในข้อคำถามรายข้อหลักและข้อย่อยเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งเพื่อให้ อาจารย์ที่ปรึกษานุมัติก่อนเก็บข้อมูล

3.3.1 วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษารั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากร ได้แก่

1.1 ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม เช่น ระดับความพึงพอใจของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

1.2 แหล่งข้อมูล ได้แก่ กำลังพลสังกัด สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร หนังสือ บทความวิชาการ และผลงานที่มีผู้รวบรวมไว้ โดยนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้กำหนดแนวทางการศึกษา ได้แก่

2.1 ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสาร เช่น ข้อมูล พ.ร.บ.สวัสดิการราชการ 2530 พ.ร.บ.สวัสดิการราชการ 2547 ข้อมูลด้านสวัสดิการจากสำนักงานกำลังพล

2.2 แหล่งข้อมูล ได้แก่ ห้องสมุด สื่อออนไลน์ สำนักงานกำลังพล และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีรายละเอียด ในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการจัดการสวัสดิการต่างๆ

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือในห้องสมุดและงานวิจัยต่างๆ รวมถึงปรึกษา อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญในหลากหลายแขนง

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทั่วไปและความพึงพอใจของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

4. นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแก่อาจารย์และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญไปใช้

3.3.3 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จุดมุ่งหมายในการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ เพื่อสร้างความมั่นใจว่า เครื่องมือนี้มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ โดยกำหนดการทดสอบคุณภาพดังนี้

1. ความเที่ยงตรง นำเสนอแบบสอบถามที่เรียบเรียงขึ้น ไปปรึกษากับอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ โดยนำมาแก้ไขให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้ตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาก่อนนำไปเก็บข้อมูล

2. ความเชื่อมั่น นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยวิธีการคำนวณของสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach

3.3.4 การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ความเที่ยงตรงในเนื้อหา

2. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการจะศึกษา

3.4 การรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถามที่สำนักงานปลัดบัญชีทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

2. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งดำเนินการดังนี้

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ

2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชาทหาร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจจะใช้กฎของเบสท์ (Best, 1996)

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	แสดงว่ามีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	แสดงว่ามีความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	แสดงว่ามีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	แสดงว่ามีความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	แสดงว่ามีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ค่าสถิติต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด คำนวณจากการใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) คือสถิติที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจต่อการจัดการสวัสดิการของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าร้อยละ ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ T-test และ F-test

3.5.2 การวางแผนการทดสอบ

เป็นการวางแผนจากการตั้งข้อสังเกต ตั้งสมมติฐาน รวบรวมข้อคำถาม เตรียมอุปกรณ์ในการทำวิจัย เช่น แบบสอบถาม และได้มีการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยการนำไปทดลองใช้ก่อน เมื่อผ่านการปรับปรุงแก้ไข และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติจริง จึงทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

3.5.3 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

วิเคราะห์รายละเอียดของตัวแปรหรือข้อมูลที่เก็บได้จริง ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

1. ค่าความถี่ จำนวน และร้อยละ ใช้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง ซึ่งมี 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน
2. ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของข้าราชการ
3. ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

3.5.4 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีทหาร จำแนกตาม เพศ วัดสมมุติฐานการวิจัยด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีทหาร จำแนกตาม ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน จะวัดความแปรปรวน ของค่าเฉลี่ย (Analysis of Variance) ด้วยค่าสถิติ F-test (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD)
3. ศึกษาความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีทหารด้วยค่าสถิติ Pearson Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการวิเคราะห์อิทธิพล

0.81-1.00	หมายถึง	มีอิทธิพลระดับสูงมาก
0.61-0.80	หมายถึง	มีอิทธิพลระดับสูง
0.41-0.60	หมายถึง	มีอิทธิพลระดับปานกลาง
0.21-0.40	หมายถึง	มีอิทธิพลระดับน้อย
0.01-0.20	หมายถึง	มีอิทธิพลระดับน้อยมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีอิทธิพลกัน

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยได้ศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลทั้งหมด 250 คน โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์แยกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจด้านความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

โดยรายละเอียดต่างๆ ของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบกรรบาย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	103	41.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	147	58.8
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	42	16.8
31 – 40 ปี	68	27.2
41 – 50 ปี	102	40.8
51 – 60 ปี	38	15.2
สถานภาพ		
โสด	91	36.4
สมรส	149	59.6
หม้าย	4	1.6
หย่าร้าง	6	2.4
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	28	11.2
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	34	13.6
ปริญญาตรี	93	37.2
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	95	38
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	14	5.6
3 – 5 ปี	48	19.2
6 – 10 ปี	84	33.6
มากกว่า 10 ปี	104	41.6
รายได้ต่อเดือน		
10,000 – 20,000 บาท	70	28

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน (ต่อ)		
20,001 – 30,000 บาท	65	26
30,001 – 40,000 บาท	38	15.2
สูงกว่า 40,000 บาท	77	30.8

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังสำนักงานปลัดบัญชาทหาร
 จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8
 เป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6
 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36 – 50 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 32 คน
 คิดเป็นร้อยละ 12.8 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ
 59.6 รองลงมาคือ มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 มีสถานภาพเป็นหย่าร้าง
 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และมีสถานภาพเป็นหม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน
 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 มี
 ระดับการศึกษา ปวช./ปวส./อนุปริญญา จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 มีระดับการศึกษา
 มัธยมศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 มากกว่า 10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 -10 ปี
 จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ
 19.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมาคือมีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28 มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 26 มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร ตารางที่ 4.2 ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	มีผลระดับ
ค่าครองชีพ	2.81	1.40	ปานกลาง
เงินช่วยเหลือบุตร	3.76	1.13	มาก
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2.81	1.40	ปานกลาง
ค่ารักษาพยาบาล	3.99	1.13	มาก
ค่ารักษาพยาบาลบิดามารดา	3.96	1.21	มาก
เงินช่วยเหลือผู้ประสพภัย	2.79	1.33	ปานกลาง
เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	2.34	1.43	น้อย
การตรวจสุขภาพประจำปี	3.73	1.15	มาก
เงินบำเหน็จตอบแทน	3.80	1.18	มาก
รวม	3.33	1.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหารอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.26 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลอยู่ในระดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลบิดามารดา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.21 สวัสดิการด้านเงินบำเหน็จตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.18 สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือบุตรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13 สวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพประจำปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 1.15 สวัสดิการด้านค่าครองชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.40 สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือผู้ประสบภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.33 สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือค่าทำศพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.43

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจด้านความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ตารางที่ 4.3 ระดับความพึงพอใจด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายเพื่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	มีผลระดับ
สำนักงานปลัดบัญชาทหาร เป็นสถานที่ดี เหมาะแก่การปฏิบัติงานของท่าน	3.92	1.02	มาก
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดบัญชาทหาร	3.84	1.05	มาก
ท่านมีความผูกพันต่อสำนักงานปลัดบัญชาทหาร	3.67	1.12	มาก
ท่านได้ประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมจากการปฏิบัติงาน ในสำนักงานปลัดบัญชาทหาร	3.52	1.17	มาก
ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับนโยบายในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร	3.54	1.14	มาก
รวม	3.70	1.10	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สำนักงานปลัดบัญชาทหาร เป็นสถานที่ดี เหมาะแก่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 รองลงมาคือ กำลังพลรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดบัญชาทหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 กำลังพลมีความผูกพันต่อ

สำนักงานปลัดบัญชาทหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.12 กำลังพลรู้สึกเห็นด้วยกับนโยบายในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.14 กำลังพลได้ประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมจากการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดบัญชาทหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.17

ตารางที่ 4.4 ระดับความพึงพอใจด้านความพยายามที่จะทำงานเพื่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ความพยายามที่จะทำงานเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	มีผลระดับ
ท่านเต็มใจทำงานมากกว่าปกติเพื่อช่วยให้สำนักงานปลัดบัญชาทหารประสบความสำเร็จ	3.56	1.25	มาก
ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร	3.71	1.12	มาก
เป้าหมายในการปฏิบัติของท่านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร	3.79	1.10	มาก
ท่านรู้สึกว่ที่นี่มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.85	1.04	มาก
การตัดสินใจปฏิบัติงานที่นี่ถือเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.82	1.07	มาก
รวม	3.75	1.12	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านความพยายามที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.12 เพื่อพิจารณา ray ข้อพบว่า กำลังพลรู้สึกว่ที่นี่มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 รองลงมาคือ การตัดสินใจปฏิบัติงานที่นี่ถือเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 เป้าหมายในการปฏิบัติของ

กำลังพลมีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10 กำลังพลยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.12 กำลังพลเต็มใจทำงานมากกว่าปกติเพื่อช่วยให้สำนักงานปลัดบัญชาทหารประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.25

ตารางที่ 4.5 ระดับความพึงพอใจด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	\bar{X}	S.D.	มีผลระดับ
ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร	3.96	1.08	มาก
ท่านกล่าวถึงสำนักงานปลัดบัญชาทหารกับบุคคลทั่วไปว่าเป็นสถานที่ที่น่าปฏิบัติงาน	3.88	1.12	มาก
รวม	3.92	1.10	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กำลังพลภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.08 รองลงมาคือ กำลังพลกล่าวถึงสำนักงานปลัดบัญชาทหารกับบุคคลทั่วไปว่าเป็นสถานที่ที่น่าปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.12

ตารางที่ 4.6 ระดับความพึงพอใจด้านความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	มีผลระดับ
ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายเพื่อองค์กร	3.70	1.10	มาก
ความพยายามที่จะทำงานเพื่อองค์กร	3.75	1.12	มาก
ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.92	1.10	มาก
รวม	3.79	1.11	มาก

จากตารางที่ 4.6 โดยรวบรวมหัวข้อจากแบบสอบถามต่างๆ พบว่า ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10 รองลงมาคือ ความพยายามที่จะทำงานเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และส่วนเบี่ยงเบน-มาตรฐานเท่ากับ 1.12 ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานคือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ไม่แตกต่างกัน
2. ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

H_0 เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ไม่แตกต่างกัน

H_1 เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารแตกต่างกัน

ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ Independent Sample T-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า P -value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	ค่าทางสถิติ T	ค่า P -value
ชาย	103	3.66	1.00	-1.47	0.14
หญิง	147	3.83	0.78		

จากตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Independent Sample T-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลปรากฏว่า ค่า P -value มีค่าเท่ากับ 0.14 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ยอมรับ H_0 โดยเพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

H_0 อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

H_1 อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารแตกต่างกัน

ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า P -value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัด
บัญชีทหาร จำแนกตามอายุ

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	ค่าทางสถิติ F	ค่า P-value
น้อยกว่า 30 ปี	42	3.71	0.88	2.70	0.05
31 – 40 ปี	68	3.69	0.95		
41 – 50 ปี	102	3.81	0.74		
51 – 60 ปี	38	4.45	0.63		

จากตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล
สำนักงานปลัดบัญชีทหาร จำแนกตามอายุ โดยใช้ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%
ผลปรากฏว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.05 แปลว่า ยอมรับ H_0 โดยอายุที่แตกต่างกันมี
อิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหาร ไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัด
บัญชีทหาร ไม่แตกต่างกัน

H_0 สถานภาพที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหาร
ไม่แตกต่างกัน

H_1 สถานภาพที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหาร
แตกต่างกัน

ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%
โดยจะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัด
บัญชีทหาร จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	N	\bar{X}	S.D.	ค่าทางสถิติ F	ค่า P-value
โสด	91	3.66	0.96	0.64	0.59
สมรส	149	3.82	0.83		
หม้าย	4	3.63	0.73		
หย่าร้าง	6	3.83	0.86		

จากตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ
กำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหาร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ One Way ANOVA ที่ระดับความ
เชื่อมั่น 95% ผลปรากฏว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.59 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ยอมรับ H_0 โดย
สถานภาพที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหารไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงาน
ปลัดบัญชีทหารไม่แตกต่างกัน

H_0 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหาร
ไม่แตกต่างกัน

H_1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชี
ทหารแตกต่างกัน

ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%
โดยจะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัด
บัญชีทหาร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ค่าทางสถิติ F	ค่า P-value
มัธยมศึกษา	28	3.63	1.11	4.42	0.005

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ค่าทางสถิติ F	ค่า P-value
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	34	3.36	1.16		
ปริญญาตรี	93	3.74	0.83		
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	95	3.96	0.67		

จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลปรากฏว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แปลว่า ปฏิเสธ H_0 โดยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารแตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องนำไปสู่การหาค่าเฉลี่ยความผูกพันของกำลังพลเป็นรายคู่ด้วยการใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหารเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช./ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
มัธยมศึกษา	-	-	-	-
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	-	-	-0.38499* (0.027)	-0.60356* (0.001)
ปริญญาตรี	-	-0.38499* (0.027)	-	-
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-	-0.60356* (0.001)	-	-

จากตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า คู่ของระดับการศึกษา ปวช./ปวส./อนุปริญญา กับปริญญาตรี มีค่า P -value เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษา ปวช./ปวส./อนุปริญญา มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับระดับการศึกษา ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคู่ของระดับการศึกษา ปวช./ปวส./อนุปริญญา กับ ปริญญาโทหรือสูงกว่า มีค่า P -value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษา ปวช./ปวส./อนุปริญญา มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับระดับการศึกษา ปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหาร ไม่แตกต่างกัน

H_0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหาร ไม่แตกต่างกัน

H_1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหารแตกต่างกัน

ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า P -value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหาร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	ค่าทางสถิติ F	ค่า P -value
น้อยกว่า 3 ปี	14	3.89	0.86	1.29	0.28
3 – 5 ปี	48	3.70	0.92		
6 – 10 ปี	84	3.63	0.92		
มากกว่า 10 ปี	104	3.87	0.82		

จากตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ One Way ANOVA

ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลปรากฏว่า ค่า P -value มีค่าเท่ากับ 0.28 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่ายอมรับ H_0 โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

H_0 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

H_1 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารแตกต่างกัน

ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า P -value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	ค่าทางสถิติ F	ค่า P -value
10,000 – 20,000 บาท	70	3.63	1.11	2.345	0.07
20,001 – 30,000 บาท	65	3.65	0.93		
30,001 – 40,000 บาท	38	3.88	0.74		
สูงกว่า 40,000 บาท	77	4.22	0.70		

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลปรากฏว่า ค่า P -value มีค่าเท่ากับ 0.07 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่ายอมรับ H_0 โดย รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ไม่แตกต่างกัน

H_0 ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร ไม่แตกต่างกัน

H_1 ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร แตกต่างกัน

ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ Pearson correlation coefficient ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า P -value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.14 วิเคราะห์ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร

ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ค่าครองชีพ	0.40	0.00	ปานกลาง
เงินช่วยเหลือบุตร	0.43	0.00	ปานกลาง
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.14	0.02	น้อยมาก
ค่ารักษาพยาบาล	0.56	0.00	ปานกลาง
ค่ารักษาพยาบาลบิดามารดา	0.37	0.00	น้อย
เงินช่วยเหลือผู้ประสบภัย	0.11	0.09	น้อยมาก
เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	0.05	0.40	น้อยมาก
การตรวจสุขภาพประจำปี	0.61	0.00	มาก
เงินบำเหน็จตอบแทน	0.59	0.00	ปานกลาง
รวม	0.36	0.06	น้อย

จากตารางที่ 4.14 วิเคราะห์ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหารจำแนกตามประเภทของสวัสดิการ โดยใช้วิธีการทางสถิติ Pearson correlation coefficient ในการทดสอบ สมมุติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลปรากฏว่ามีเพียงแค่สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือค่าทำศพที่ P -value มีค่าเท่ากับ 0.40 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า

ยอมรับ H_0 โดย ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าทำศพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ไม่แตกต่างกัน และสวัสดิการด้านอื่นๆมีค่า P -value ที่ต่ำกว่า 0.05 ทั้งหมด แปลว่า ปฏิเสธ H_0 โดย ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล		
1.1 เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ H_0	Independent Sample T-test
1.2 อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ H_0	One Way ANOVA
1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ H_0	One Way ANOVA
1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ H_0	One Way ANOVA
1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ H_0	One Way ANOVA
1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ H_0	One Way ANOVA
สมมุติฐานข้อที่ 2		
ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ H_0 1 ด้าน ปฏิเสธ H_0 8 ด้าน	Pearson correlation coefficient

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร

5.1 วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

5.2 สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

5.3 สรุปผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผมสรุปดังนี้

5.3.1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 169 คน

คิดเป็นร้อยละ 59.6 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8

5.3.2 ข้อมูลด้านระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กำลังพลของสำนักงานปลัดบัญชาทหารมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.18 โดยที่มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการสูงสุดคือ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลบิดามารดา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.21 และ สวัสดิการด้านเงินบำเหน็จตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.17 ตามลำดับ

5.3.3 ข้อมูลด้านระดับความพึงพอใจด้านความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ระดับความพึงพอใจด้านความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหารโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วมีค่ามากที่สุดคือ กำลังพลภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.08 และด้านรองลงมาคือ ความพยายามที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วมีค่ามากที่สุดคือ กำลังพลรู้สึกว่ที่นี่มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วมีค่ามากที่สุดคือ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร เป็นสถานที่ดี เหมาะแก่การปฏิบัติงานของกำลังพล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02

5.4 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ผู้วิจัยพบประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

5.4.1 สวัสดิการด้านต่างๆ

จากการศึกษาพบว่า มีสวัสดิการที่น่าสนใจอยู่ทั้งหมด 4 ด้าน โดยที่กำลังของสำนักงานปลัดบัญชีทหาร ให้ความสำคัญต่อสุขภาพของตนเองและของบิดามารดา เนื่องจากมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมากที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่อาจจะมองว่าในอนาคต ตนเองมีอายุที่มากขึ้น ก็จำเป็นที่จะต้องมีการรักษาสุขภาพในด้านต่างๆที่มากขึ้น ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นด้วย ทำให้เห็นความสำคัญในสวัสดิการด้านนี้มากกว่าด้านอื่นๆ และในส่วนของสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลบิดามารดาเองก็เป็นเหตุผลเดียวกันที่กำลังพลให้ความสำคัญ ในทางกลับกัน ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือผู้ประสบภัยอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือค่าทำศพ อยู่ในระดับน้อย ซึ่งส่วนใหญ่อาจจะมองว่าเงินสวัสดิการในทั้งสองด้านนี้ไม่ได้ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถนำงบประมาณที่แบ่งให้สวัสดิการทั้งสองด้านนี้ไปรวมอยู่กับในสวัสดิการในด้านอื่นๆให้ดีขึ้น จะสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพของในการปฏิบัติงานของกำลังให้ดียิ่งขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ ญัตติอักษรวงศ์ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท อุตสาหกรรมผ้าเคลือบพลาสติกไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท อุตสาหกรรมผ้าเคลือบพลาสติกไทย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรก คือความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

5.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหาร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหาร ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหาร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Independent Sample T-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลปรากฏว่า ค่า P -value มีค่าเท่ากับ 0.14 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ยอมรับ H_0 โดยเพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหาร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหาร ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำแนกตามอายุ โดยใช้ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลปรากฏว่าค่า P -value มีค่าเท่ากับ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.05 แปลว่า ยอมรับ H_0 โดยอายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลปรากฏว่าค่า P -value มีค่าเท่ากับ 0.59 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ยอมรับ H_0 โดยสถานภาพที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลปรากฏว่าค่า P -value มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แปลว่า ปฏิเสธ H_0 โดยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลปรากฏว่าค่า P -value มีค่าเท่ากับ 0.277 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ยอมรับ H_0 โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหารไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ผลปรากฏว่า ค่า P -value มีค่าเท่ากับ 0.074 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ยอมรับ H_0 โดย รายได้ ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำแนกตามประเภทของสวัสดิการ โดยใช้วิธีการทางสถิติ Pearson correlation coefficient ในการทดสอบ สมมุติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลปรากฏว่า มีเพียงแค่สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือค่าทำศพที่ P -value มีค่าเท่ากับ 0.40 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ยอมรับ H_0 โดย ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าทำศพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ไม่แตกต่างกัน และสวัสดิการด้านอื่น ๆ มีค่า P -value ที่ต่ำกว่า 0.05 ทั้งหมด แปลว่า ปฏิเสธ H_0 โดย ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร แตกต่างกัน

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.6.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

1) ทางสำนักงานปลัดบัญชาทหาร ควรมีการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องของการจัดสวัสดิการจากหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกัน เพื่อนำมาเป็นข้อปรับปรุง แก้ไข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) ทางสำนักงานปลัดบัญชาทหาร ควรมีการศึกษาข้อมูลด้านเศรษฐกิจในอนาคต และปรับตัวให้เข้ากับเศรษฐกิจในยุคอนาคต เช่น การปรับฐานเงินเดือน การเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เพื่อรองรับค่าเงินที่เปลี่ยนแปลงไป

3) สำนักงานปลัดบัญชาทหารควรที่จะรักษามาตรฐานของสวัสดิการด้านการรักษาไว้และพัฒนาบางส่วนเพิ่มขึ้น เช่น บุคลากรและอุปกรณ์ต้องทันสมัย เพิ่มบุคลากรทางการแพทย์ให้เพียงพอต่อความต้องการ เพราะกำลังพลทุกคนมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนี้มากที่สุด

DRU

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ประวัติของกองบัญชาการกองทัพไทย.(มปป). ข้อมูลจากกองบัญชาการกองทัพไทย. ค้นเมื่อ 5 กันยายน 2563, จาก <https://www.rtarf.mi.th/index.php/th/2016-06-23-07-14-52/2016-06-23-07-36-45>

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2530.(2530).

จาก https://ilp.kku.ac.th/e-administration/BackEnd/Program/Manage/view2.php?FILE_ID=3241

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547.(2547). จาก

http://www.dnp.go.th/Dnpplace/%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%9A%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%B3%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%81_2547.pdf

สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับของข้าราชการ. (มปป). ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ค้นเมื่อ 5 กันยายน 2563, จาก

<https://www.ocsc.go.th/compensation/%E0%B8%AA%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%AA%E0%B8%94%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%82%E0%B8%A2%E0%B8%8A%E0%B8%99%E0%B9%8C%E0%B9%80%E0%B8%81%E0%B8%B7%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%B9%E0%B8%A5>

วิทยา ตันดิเสวี. “ความหมายและขอบเขตของคำว่า “สวัสดิการ”.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก :

<http://www.siamhrm.com/?name=chapter&file=read&max=223> , 19 สิงหาคม 2557.

เสรี วงศ์ทวีลาภ . (2552). ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพบริการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา

จำกัด (มหาชน) สาขาย่อยคลองครุ จังหวัดสมุทรสาคร เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .

กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล .(2557). ประเภทของการจัดสวัสดิการ. หนังสือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ,

2557 : 266

- ณัฐธัญญา เทพมาศ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม)
- จิตใต้ เกตุแก้ว. (2556). ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- กชกร เป้าสุวรรณ, ธนภัทร ปัจฉิม และสุจิตรา ฉายปัญญา. (2550). ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการมาศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์สุโขทัย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2549). ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์. หนังสือจิตวิทยาทั่วไป, 2549 : 212-214
- ปรากร กองแก้ว. (2546) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริโภค ที่มีต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของผู้ผลิตสุกัณฑ์รายใหญ่ กรณีศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร . มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช/นนทบุรี.
- อัจฉรา สมสวย. (2545). ความพึงพอใจของสมาชิกต่อการส่งเสริมและการให้บริการของสหกรณ์การเกษตรเมืองขอนแก่น จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นาฎยา อ่วมผึ้ง.(2544). ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรมโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์. การค้นคว้าแบบอิสระ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นงเยาว์ แก้วมรดก.(2542) ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์/กรุงเทพฯ.
- สุรพล พะยอมเยี่ยม.(2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วิชัยแหวนเพชร.(2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม . กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมกมล.
- สลักจิต ภู่ประกร.(2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
สำนักงานใหญ่. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ณกานดา รัชฎเจริญ.(2558). การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบิน
พลเรือน. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- ไพโรจน์ ญัตติอักษรวงศ์.(2555). ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท อุตสาหกรรม
ผ้าเคลือบพลาสติกไทย จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยเกริก
- จรินทร์ เสือโต. (2551) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท เรเซอร์
การไฟฟ้า [ประเทศไทย] จำกัด . มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา/พระนครศรีอยุธยา.
- โอภาส วงษ์หงษ์. (2554) การวิเคราะห์การจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน :กรณีศึกษา
สถานีตำรวจภูธรหาดคง จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่:เชียงใหม่.

ภาษาต่างประเทศ

- Flippo, Edwin B. 1961. Principle of Personnel Administration. New York : McGraw - Hill.
- Kotler, Philip and Keller, Kevin. (2006). Marketing Management. Twelfth Edition, Pearson Education.
- Maslow A.H. (1954). A Theory of Human Motivation. Psychological Review. McClelland, D.C. (1965). Toward a Theory of Motivation Acquisition. American : Psychologist.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting. New York: Free Press.
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>

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(10), pp. 1-18

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>





แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล

สำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง (ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง)

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) น้อยกว่า 30 ปี

2) 31 - 40 ปี

3) 41 - 50 ปี

4) 51 - 60 ปี

3. สถานภาพ

1) โสด

2) สมรส

3) หม้าย

4) หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1) มัธยมศึกษา

2) ปวช./ปวส./อนุปริญญา

3)ปริญญาตรี

4)ปริญญาโทหรือสูงกว่า

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1) น้อยกว่า 3 ปี

2) 3 - 5 ปี

3) 6 - 10 ปี

4) มากกว่า 10 ปี

6. รายได้ต่อเดือน

1) 10,000 - 20,000 บาท

2) 20,001 - 30,000 บาท

3) 30,001 - 40,000 บาท

4) สูงกว่า 40,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ

คำชี้แจง (ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ

ที่ท่านได้รับ และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ)

ประเภทสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ค่าครองชีพ					
เงินช่วยเหลือบุตร					
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
ค่ารักษาพยาบาล					
ค่ารักษาพยาบาลบิดามารดา					
เงินช่วยเหลือผู้ประสพภัย					
เงินช่วยเหลือค่าทำศพ					
การตรวจสุขภาพประจำปี					
เงินบำเหน็จตอบแทน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง (ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ)

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
สำนักงานปลัดบัญชาทหาร เป็นสถานที่ดี เหมาะแก่การปฏิบัติงานของท่าน					
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดบัญชาทหาร					
ท่านมีความผูกพันต่อสำนักงานปลัดบัญชาทหาร					
ท่านได้ประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมจากการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดบัญชาทหาร					
ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับนโยบายในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร					
ท่านเต็มใจทำงานมากกว่าปกติเพื่อช่วยให้สำนักงานปลัดบัญชาทหารประสบความสำเร็จ					
ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร					
เป้าหมายในการปฏิบัติของท่านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร					
ท่านรู้สึกว่าที่นี่มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
การตัดสินใจปฏิบัติงานที่นี่ถือเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร					
ท่านกล่าวถึงสำนักงานปลัดบัญชาทหารกับบุคคลทั่วไปว่าเป็นสถานที่ที่น่าปฏิบัติงาน					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ -นามสกุล

ร้อยตรี ธนยศ สกุธชาติ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2560 วิทยาศาสตรบัณฑิต (ธุรกิจการเกษตร)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ประจำแผนกงบประมาณพิเศษ กองงบประมาณ

สำนักงานปลัดบัญชีทหาร

127 กองบัญชาการกองทัพไทย ซอย แจ่งวัฒนะ 7

ถนนแจ่งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่

กรุงเทพมหานคร 10210

