

การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการ และความผูกพันในองค์กรของ
ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก
The Study of Satisfaction in the Welfare and Organizational Commitment
of Directorate of Civil Affairs

วราพร ปิ่นกุล¹ และ นัทนิชา หาสนธิ²

Waraporn Pinkul¹ and Natnicha Hasoontree²

^{1,2}มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

^{1,2}Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

E-mail: S58463809015@ssru.ac.th¹

Received: 2021-10-06; Revised: 2021-12-26; Accepted: 2021-12-27

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการในสังกัด กรมกิจการพลเรือนทหารบก จำนวน 329 นาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำนวน 178 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการรับราชการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขอนามัย และด้านความปลอดภัยและความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นยศส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: สวัสดิการ, ความผูกพัน, กรมกิจการพลเรือนทหารบก

Abstract

The objectives of this research were 1) to compare the level of satisfaction in welfare received from Department of Civil Affairs classified by personal factors; 2) to compare the level of opinions on organizational commitment received from the Department of Civil Affairs. The population used in this research were 329 civil servants under the Directorate of Civil Affairs. The sample of this study consisted of 178 personnel of the Directorate of Civil Affairs. utilized a questionnaire to collect data, and statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test and one-way ANOVA. The results showed that:

1. the overall satisfaction in the welfare of the civil servants of the Department of Civil Affairs of the Royal Thai Army was high. When tested by personal factors, it found that personal factors in the duration of government service had affected the satisfaction in the welfare received in terms of the economic, sanitation, and safety with a statistical significance of 0.05.

2. the overall organizational commitment of the civil servants of the Directorate of Civil Affairs was in a high level. When tested by personal factors, it was found that personal factors in the position had affected the organizational commitment in terms of the willingness to dedicate effort for the benefit of the organization with a statistical significance of 0.05.

Keywords: Welfare, Commitment, Directorate of Civil Affairs

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรพัฒนาระดับโลกหลายองค์การได้รณรงค์ให้ประเทศต่าง ๆ ถือว่าสวัสดิการพื้นฐานนั้นเป็นสิทธิ (right) ของมนุษย์ที่สังคมต้องร่วมกันให้หลักประกันว่าสมาชิกในสังคมทุกคนได้รับอย่างเพียงพอ (สมชัย จิตสุชน, จิราภรณ์ แผลงประพันธ์, ยศ วัชรคุปต์ และนันทพร เมธาคุณวุฒิ, 2554) สวัสดิการถือเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากในบรรดาทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงานซึ่งประกอบไปด้วย คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการจัดการคนถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Humane Resource Management) หรือการบริหารงานบุคคล (Personnel management) เป็นกระบวนการซึ่งทรัพยากรกำลังคนนั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ มีความต้องการในด้านต่าง ๆ เช่น ทางด้านสังคม การยกย่อง และความสมหวังของชีวิตมากขึ้น

การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร หน่วยงาน ภาครัฐและภาครัฐวิสาหกิจ จึงได้พยายามสรรหาวิธีการในการวางแผนเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกจ้างให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทำให้เกิดการแข่งขันในเรื่องของสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนให้กับลูกจ้าง ดังนั้นในเรื่องของสวัสดิการถือเป็นมาตรการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่ประโยชน์สุขของผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการทำงานที่องค์กรหรือหน่วยงานที่จะได้รับ จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้พนักงานมี



ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Sense of Security) ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1984) และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986) พบว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่มียุทธพิพธต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและเป็นสิ่งที่พนักงานสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมที่เป็นบวก ถ้ามนุษย์ได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์การและเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป องค์การจะได้รับประโยชน์จากพนักงานในด้านผลการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในปัจจุบัน นอกจากองค์กรต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือนที่ตอบสนองต่อความสามารถและผลงานของบุคคลแล้ว องค์กรต้องสามารถจูงใจและธำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกับองค์การได้อย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ ดังนั้น สวัสดิการจะเป็นสิ่งนอกเหนือจากค่าจ้างแรงงานโดยตรงที่องค์กรมอบให้กับสมาชิก สวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์กรเป็นผู้จัดทำให้กับบุคลากร เช่น ที่พักอาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ทุนการศึกษาบุตร อาหารกลางวัน การจัดสังสรรค์ประจำปี การจัดกีฬาสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นต้น การบริหารสวัสดิการพนักงานจึงกลายเป็นคำตอบและวิธีตอบแทนบุคลากรที่ดีที่สุดที่ผู้ประกอบการสามารถจัดทำให้กับบุคลากรได้ โดยสวัสดิการที่สำคัญ ๆ ที่ควรมีไว้ในองค์กร คือ การสรรหา ฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการบริหารค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เป็นแรงผลักดันให้ทำงานได้ดีขึ้นรวมถึงสร้างแรงปรารถนาที่อยู่กับองค์การต่อไป (มะนิสา คงเพชรศักดิ์, 2557)

กรมกิจการพลเรือนทหารบก มีอำนาจหน้าที่ เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และกำกับการในเรื่องที่เกี่ยวกับงานด้านมวลชน การเมือง การปกครองในยามสงคราม การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การบรรเทาภัยพิบัติ การช่วยเหลือประชาชน การสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามโครงการพัฒนา ตลอดจนการพิทักษ์ประชาชนและการส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ในความรับผิดชอบของกองทัพบกตามนโยบายของรัฐบาลและหน่วยเหนือปฏิบัติการร่วมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกองทัพบก พัฒนาลักษณะงานด้านการบรรเทาสาธารณภัยของกองทัพบก บูรณาการการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในประเทศและต่างประเทศตามที่กองทัพบกได้รับมอบหมายเพื่อให้การทำหน้าที่ที่เต็มประสิทธิภาพนั้น ข้าราชการ พนักงาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่요มต้องการสวัสดิการที่เอื้ออำนวยต่อตนและครอบครัวมากที่สุด (กรมกิจการพลเรือนทหารบก, 2562)

อาชีพทหารเป็นกำลังพลที่มีบทบาทและความสำคัญในการพัฒนาและปกป้องประเทศ แต่ด้วยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้กำลังพลเกิดความตึงเครียดและความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานนำไปสู่ความผูกพันในอาชีพและตัดสินใจลาออกในที่สุด นับเป็นการสูญเสียกลุ่มกำลังพลที่สำคัญส่งผลกระทบต่อองค์การ ดังนั้นการรักษากำลังพลให้คงอยู่กับองค์การนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญจึงควรศึกษาสิ่งที่สามารถสร้างความพึงพอใจหรือสิ่งที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีของกำลังพล เพื่อลดความเหนื่อยล้าที่ส่งผลต่อการเกิดทัศนคติที่ไม่ดีอันเกิดจากการปฏิบัติงานได้นั้นคือ ค่าตอบแทนที่มีใช้ตัวเงิน

หรือสวัสดิการว่าส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานและความผูกพันในอาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการที่ตรงตามความต้องการของกำลังพลอันก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากการที่ได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสมและคุ้มค่ากับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานลดน้อยลง ดังนั้นในสังคมแห่งสวัสดิการที่รัฐบาลพยายามกำหนดนโยบายที่เป็นรัฐสวัสดิการให้กับประชาชน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของกำลังพล โดยทำการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก เพื่อเป็นประโยชน์และใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะผู้ที่เกี่ยวข้องภายในองค์การสำหรับเสริมสร้าง และพัฒนาสวัสดิการให้แก่กำลังพลของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำนวน 329 นาย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำนวน 178 นาย โดยการใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันในองค์การของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกในครั้งนี้ ได้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำนวน 178 นาย พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างครบถ้วน ให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม และเก็บคืนในภายหลัง ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของแบบสอบถามโดยเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ได้ครบตามขอบเขตการวิจัย ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 1) นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้วนำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
- 2) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้



โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

3) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open ended) โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณาลักษณะประชากรที่ศึกษาและทดสอบสมมุติฐานในการวิจัย ดังนี้

1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1) ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) บรรยายลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับชั้นยศ และระยะเวลาในการรับราชการ

1.2) ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์สถิติการความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร

2) สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) สถิติวิเคราะห์ความพึงพอใจและความผูกพัน ในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันในองค์กร ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่า t-test, การทดสอบค่า F-test หรือการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD (Least significant difference)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ความพึงพอใจในสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนันทนาการ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย และด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก และด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก รายด้านและภาพรวม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านเศรษฐกิจ	3.33	0.66	ปานกลาง
ด้านสุขอนามัย	3.68	0.56	มาก
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	3.47	0.55	มาก
ด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากร	3.46	0.67	มาก
ด้านการนันทนาการ	3.81	0.64	มาก
ภาพรวม	3.55	0.45	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกเพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกไม่แตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกไม่แตกต่างกัน

2.6 ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกแตกต่างกัน ($F = 4.325, sig. = 0.006$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($F = 3.491, sig. = 0.017$) ด้านสุขอนามัย ($F = 4.514, sig. = 0.004$) และด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ($F = 4.246, sig. = 0.006$) ที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกของข้าราชการ
กรมกิจการพลเรือนทหารบก

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.395	1.465	3.491	0.017*
	ภายในกลุ่ม	174	73.018	0.420		
	รวม	177	77.413			
ด้านสุขอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.993	1.331	4.514	0.004*
	ภายในกลุ่ม	174	51.300	0.295		
	รวม	177	55.292			
ด้านความมั่นคงและความ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.592	1.197	4.246	0.006*
	ภายในกลุ่ม	174	49.069	0.282		
	รวม	177	52.661			
ด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.012	0.337	0.740	0.530
	ภายในกลุ่ม	174	79.341	0.456		
	รวม	177	80.352			
ด้านการนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.619	0.540	1.317	0.271
	ภายในกลุ่ม	174	71.311	0.410		
	รวม	177	72.930			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก และความปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก รายด้านและภาพรวม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันในองค์การของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก

ความผูกพันในองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.06	0.59	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.30	0.61	มากที่สุด
ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้	3.99	0.76	มาก
ภาพรวม	4.11	0.57	มาก

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

4.1 ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกไม่แตกต่างกัน

4.2 ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกไม่แตกต่างกัน

4.3 ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกไม่แตกต่างกัน

4.4 ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกไม่แตกต่างกัน

4.5 ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกแตกต่างกัน ($F = 3.201, sig. = 0.025$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์การ ($F = 3.150, sig. = 0.026$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.6 ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบกไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในความผูกพันในองค์กรที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก
ของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก

ความผูกพันในองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 174 177	2.641 59.629 62.270	0.880 0.343	2.569	0.056
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายาม เพื่อประโยชน์ของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 174 177	3.415 62.864 66.278	1.138 0.361	3.150	0.026*
ด้านความปรารถนาที่จะรักษา สภาพการเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3 174 177	3.195 99.714 102.909	1.065 0.573	1.859	0.138

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกรมกิจการพลเรือนทหารบก จากข้อค้นพบ

1.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความเท่าเทียมกัน และความเสมอภาคทั้งชายและหญิงไม่จำกัดอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระดับชั้นยศ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสาคร สุขศรีวงศ์ (2551) กล่าวคือ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกทุกคนต้องการความเสมอภาคในองค์กร โดยข้าราชการแต่ละคนจะพิจารณาอัตราผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรต่อสิ่งที่ได้ทุ่มเทให้กับองค์กร หากพบว่าเกิดความไม่เสมอภาคจะดำเนินการเพื่อลดความไม่เสมอภาคในองค์กร ซึ่งชี้ให้เห็นความสำคัญของความเสมอภาคในองค์กรได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของชานิสญา ศากยวงศ์ (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ทางหลวงที่ 8 (นครราชสีมา) พบว่า ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่จำแนกตามเพศและอายุ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

1.2 ระยะเวลาในการรับราชการที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกทุกคนต้องการความเสมอภาคในองค์กร หากพบว่าเกิดความไม่เสมอภาคขึ้นในองค์กร ข้าราชการก็ย่อมมีปฏิกิริยาตอบโต้เพื่อลดความไม่เสมอภาคดังกล่าวลง เช่น การหนึ่งงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของฐานิญา เจริญเลิศนิวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่าระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจและค่าตอบแทนสวัสดิการคุณภาพ

ชีวิตที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สลักจิต ภูประกร (2555) ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

2. ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก

2.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการรับราชการที่แตกต่างกัน มีความความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความเท่าเทียมกัน และความเสมอภาค ทั้งชายและหญิงไม่จำกัดอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการรับราชการ ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิระพร จันทภาโส (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า เพศ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีความความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกทุกระดับชั้นยศต้องการความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของจิระพร จันทภาโส (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับสมจิตร์ จันทรเพ็ญ (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ความพึงพอใจในสวัสดิการ ดังนี้

- ด้านเศรษฐกิจ ผู้บังคับบัญชาควรบริหารจัดการที่פקให้กำลังพลอย่างเหมาะสม ปรับลดขนาดที่פקเพื่อเพิ่มปริมาณห้องให้กำลังพลได้เข้าอยู่อาศัยได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ ควรมีการจัดกองทุนเพื่อดูแลบิดามารดาของกำลังพลที่ทุพพลภาพ สนับสนุนอาชีพเสริมของกำลังพลชั้นผู้น้อยหรือการจัดทำสหกรณ์ของหน่วย

- ด้านสุขอนามัย ผู้บังคับบัญชาควรมีมาตรการการช่วยเหลือในการรักษาที่เกินสิทธิ์ หรือโควตาในการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลทหารแบบ by pass มีบริการในการรักษาพยาบาลที่ดีขึ้น และมีการ

ส่งเสริมด้านการออกกำลังกายและอาหารที่ดีมีประโยชน์ รักษาสุขภาพเพื่อให้กำลังพลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

- ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ผู้บังคับบัญชาควรมีมาตรการตรวจสอบบุคคลและรถเข้า-ออกอาคารบ้านพักของหน่วยพร้อมทั้งเพิ่มความปลอดภัยทั้งกล้องวงจรปิดและผู้ที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัย

- ด้านการศึกษาและพัฒนาบุคลากร ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มทุนการศึกษามากขึ้น เพียงพอต่อกำลังพลที่ต้องการได้รับทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในสาขาที่ผู้ขอทุนปฏิบัติงานอยู่ การคัดเลือกคนเข้าทำงานให้ตรงกับความต้องการของหน่วยและให้ปฏิบัติงานให้ตรงกับที่รับเข้ามา มีคอร์สเรียนภาษาอังกฤษหรือภาษาที่ 3 ต่อผู้ที่สนใจใฝ่เรียนและมีการช่วยเหลือค่าเทอมบุตรที่กำลังศึกษาทุกคนในครอบครัว

- ด้านนันทนาการ ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดกิจกรรม CSR กิจกรรมรับน้องใหม่กรมฯ เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชาได้มีกิจกรรมดี ๆ ร่วมกัน และมีห้องออกกำลังกายที่มีคุณภาพ และหลากหลายมากขึ้น

1.2 ความผูกพันในองค์กร

- ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความเชื่อมั่นให้กำลังพลในหน่วยมีความเชื่อมั่นว่าท่านจะสามารถทำหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการติดต่อกับพลเรือนอย่างชัดเจน

- ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้บังคับบัญชาควรจะเปิดรับฟังความคิดจากกำลังพลในทุกระดับและไม่แยกว่าเป็นกำลังพลของสำนักใดและระดับใด

- ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสุขภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ผู้บังคับบัญชาควรจะพิจารณากำลังพลให้เหมาะกับงาน ทำให้หน่วยงานเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรมีการดูแล บังคับใช้กฎระเบียบอย่างเท่าเทียมกัน ดูแลทุกข์สุขของกำลังพล เพื่อให้กำลังพลทุกคนรักองค์กรไม่มีความประสงค์ย้ายไปทำงานที่อื่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อได้ทราบถึงการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรสวัสดิการ ซึ่งผลการศึกษานั้นจะแสดงให้เห็นว่าหน่วยหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้วางแผนการดูแลข้าราชการในสังกัดได้อย่างเหมาะสม

2.2 งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารบกเท่านั้น จึงอาจมีสวัสดิการที่เป็นลักษณะแตกต่างไปจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมหรือกองทัพอื่น ๆ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาข้าราชการในเหล่าทัพ สังกัดในหน่วยอื่น ๆ ด้วย เช่น ข้าราชการในหน่วยกองทัพอากาศ และข้าราชการในหน่วยกองทัพอากาศ เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ต่างสังกัดต่างเหล่าทัพกัน

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการพลเรือนทหารบก. (2562). ประวัติความเป็นมา กรมกิจการพลเรือนทหารบก. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2562, จาก <http://doca.rta.mi.th/history.php>
- จิระพร จันทภาโส. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชานิสญา ศากยวงศ์. (2554). การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สำนักงานหลวงที่ 8 (นครราชสีมา) (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มะนิสา คงเพชรศักดิ์. (2557). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมชัย จิตสุชน, จิราภรณ์ แผลงประพันธ์, ยศ วัชรคุปต์ และ นันทพร เมธาคณวุฒิ. (2554). สู่ระบบสวัสดิการสังคมก้าวหน้าภายในปี พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สลักจิต ภูประการ. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จี พี ไซเบอร์พริ้นท์.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1986). *Motivation to Work*. Michigan: A Bell&Howell Information Company.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.