

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
สังกัดกรมการเงินกลาโหม

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL
IN THE DEFENCE FINANCE DEPARTMENT, OFFICE OF THE PERMANENT
SECRETARY FOR DEFENCE

ณัฐภา สันต์ครบ

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nattapa Santadrob

E-mail : new_nattapa@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม ได้แก่ ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 160 คน คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.87 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.12 มีระดับการศึกษา

ปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 63.75 มีสถานภาพสมรส จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 54.37 มีระดับชั้นยศเป็นนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 45.62 และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 1 – 8 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 44.37

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความผูกพัน , องค์กร

ABSTRACT

The objective is to study Commitment of Personnel in The Defence Finance Department, Office of The Permanentsecretary for Defence. The factors of research include Experience, Ability, Strongly trust, Effort and Desire.

The population samples used in this research amount of 160 peoples. The questionnaires was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for social Science research. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation

Most are female 91 peoples representing 56.87%, are male 69 peoples representing 43.12%. Most aged 31 – 40 years 53 peoples representing 33.12%, 20 - 30 years 52 peoples representing 32.50%, 51 – 60 years 31 peoples representing 19.37%, 41 – 50 years 24 peoples representing 15% respectively.

The commitment of personnel in The Defence Finance Department, Office of The Permanentsecretary for Defence overall is at highest level. Considering each side experience in operation, ability in operation, strongly trust and acceptance of organization goal, willing to put effort into organization and desire to maintain membership of the organization

Keywords : Commitment, Organizational

บทนำ

ปัจจุบัน การที่องค์กรต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นตัวช่วยในการผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินกิจกรรม ภารกิจ หน้าที่ อันจะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคคล เมื่อบุคคลได้รับผลตอบแทนในเชิงบวกจากองค์กร บุคคลก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความพยายามทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ในทางตรงข้าม หากบุคคลได้รับผลตอบแทนในเชิงลบจากองค์กร บุคคลก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง และมีแนวโน้มที่บุคคลเหล่านั้นจะละทิ้งองค์กรไป ส่งผลให้องค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องพยายามรักษาทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ไว้ เพราะทรัพยากรเหล่านี้มีคุณค่าต่อองค์กร และเพื่อทำให้องค์กรบรรลุในเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานและมีความสำคัญต่อองค์กรในแง่การรักษาคนที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรไปยาวนาน เพื่อช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเมื่อองค์กรประสบปัญหา ก็จะไม่ละทิ้งองค์กร แต่กลับที่จะอยู่ช่วยขององค์กรให้ผ่านวิกฤตไปได้ด้วยดี

ดังนั้น สิ่งที่องค์กรต้องตระหนักถึงอยู่เสมอ คือ องค์กรจะพัฒนาอย่างไร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจ และส่งเสริมให้ข้าราชการในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็ต้องพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรเอาไว้ด้วย ความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดความเชื่อ ความไว้วางใจกัน และพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีขององค์กรในการแก้ไข และลดปัญหา ลดความขัดแย้ง ลดความเห็นแก่ตัว ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกันในองค์กร ในระยะเวลาที่ยาวนาน

กรมการเงินกลาโหม เป็นหน่วยที่มีเอกลักษณ์เฉพาะในการทำงาน คือ จะต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และ ธำรงรักษาไว้ ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นเหล่าทหารการเงิน ซึ่งจากเอกลักษณ์ดังกล่าว ทำให้กรมการเงินกลาโหมจำเป็นต้องมีกำลังพลที่มีความเสียสละ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมานะ พากเพียรอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งมีความสำนึกในความรับผิดชอบ และมีความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบัน สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความเปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม รวมถึงการจัดโครงสร้างภายในได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรและข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม ทั้งในด้านสิทธิประโยชน์ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร ซึ่งอาจมีผลให้กรมการเงินกลาโหม ต้องสูญเสียกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถไป รวมทั้งต้องใช้เวลาและงบประมาณอีกเป็นจำนวนมาก เพื่อคัดเลือกหรือพัฒนากำลังพลใหม่เข้ามาทดแทน อันจะทำให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรขึ้นได้ ดังนั้น จึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปได้

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัด กรมการเงินกลาโหม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม ได้แก่ ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 265 คน (ที่มา : กรมการเงินกลาโหม, 2565) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 160 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

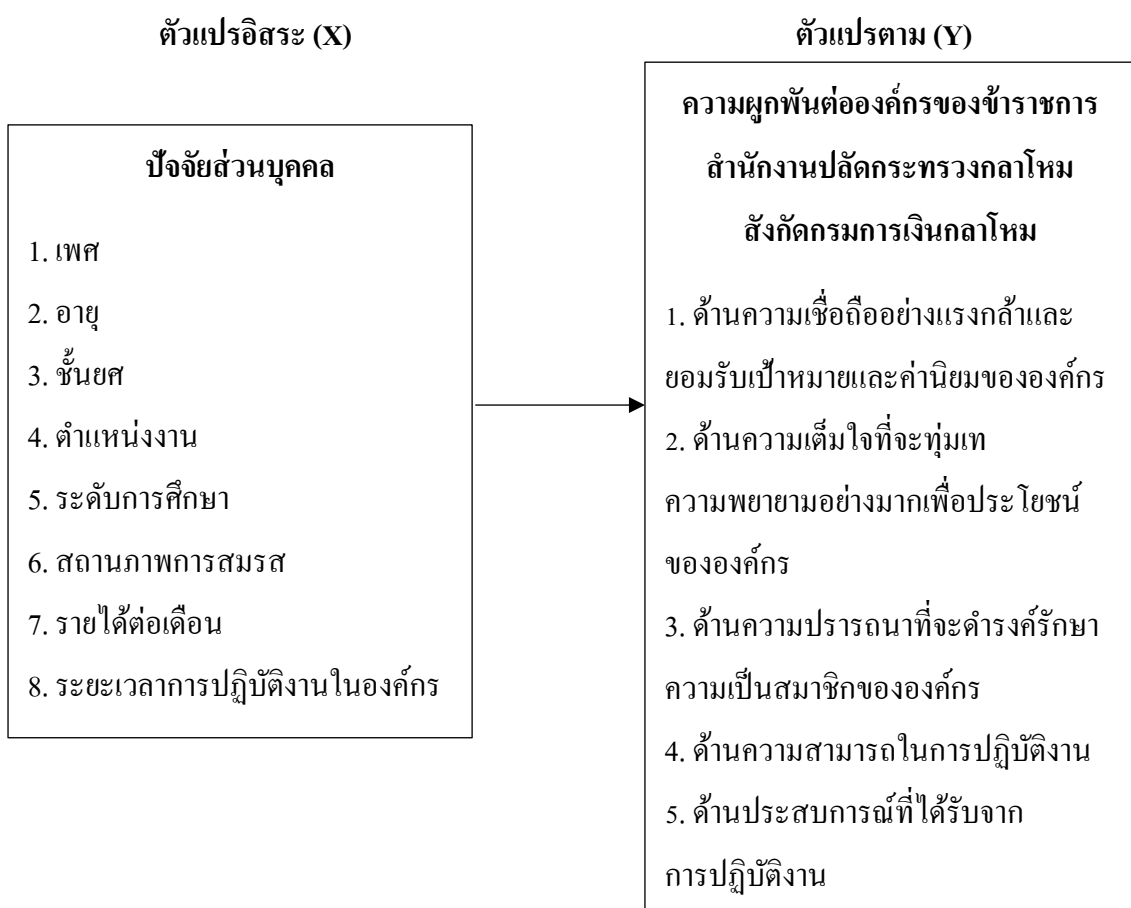
ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน มีนาคม - เมษายน 2565 เป็นระยะเวลารวมทั้งสิ้น 1 เดือน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในการพัฒนากำลังพลและเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2. เพื่อเป็นแนวทางให้กรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม นำไปเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนากำลังพลและเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะธำรงรักษา กำลังพลที่มีคุณค่าไว้ให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Porter และ คณะ (1974) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกต่อองค์กรเป็นความเข้มข้นของการแสดงตนเข้ากับองค์กรรวมทั้งการผูกพันของสมาชิกอย่างลึกซึ้ง ที่มีต่อองค์กร ความผูกพันดังกล่าว สมาชิกจะแสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์กร เป็นความคิดเห็นและความเชื่อของบุคลากร ที่มีความเชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใส ศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยบุคลากรพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้จะไม่ได้ได้รับผลตอบแทนก็ตาม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แม้องค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่าแต่บุคลากรยังยืนยันที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Mowday, Porter, and Steers (1982) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นระดับความต้องการของบุคลากร ในการระบุดตนเอง มีส่วนร่วมกับองค์กร โดยยอมรับเอาเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเสียสละเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กรตลอดไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสมย์สิทธิ์ มูลทองทิพย์ (2556) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา แบบสอบถามทั้งสิ้น 150 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา พบว่าโดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรและความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2. จากการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วรรณวนษ์ ดวงภมร (2562) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 136 คน ความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกต่อองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรและด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรตามลำดับ

ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ศึกษาวิจัย เรื่อง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์บริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 88 คน ผลการศึกษาพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานในส่วน ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมี ความสำคัญต่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ในส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

ชญา นุช วุฒิสักดิ์ (2563) ศึกษาวิจัย เรื่อง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีกมรรค กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 460 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม จำนวน 265 คน (ที่มา : กรมการเงินกลาโหม, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 159.39 คน จึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่ 160 คน จากประชากรทั้งหมด 265 คน ใช้วิธีการแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันในองค์กร 5 ด้าน

1. ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร
4. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน
5. ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม และตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสม ซึ่งมีเกณฑ์การตรวจในแต่ละข้อดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาคั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปแจกให้แก่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัด กรมการเงินกลาโหม ผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ google form และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 160 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.87 และเพศชาย 69 คน คิดเป็นร้อยละ 43.12 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.12 รองลงมาคือ 20 – 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50, 51 – 60 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.37 และ 41 – 50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 63.75 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.12, ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.12 และระดับปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 54.37 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 43.12 , สถานะหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และสถานะม้าย จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ส่วนใหญ่ มีระดับชั้นยศเป็นนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือ ระดับชั้นยศเป็นนายทหารประทวน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.87 และพนักงานราชการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.12 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 45.62 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25, มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.87 และมีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 1 – 8 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 44.37 รองลงมาคือ มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 9 – 16 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.37, มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 17 – 24 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันในองค์กร 5 ด้านของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่ามากที่สุด ได้ระดับเรียงลงมา คือ ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 160 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.87 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.12 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 63.75 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 54.37 ส่วนใหญ่ มีระดับชั้นยศเป็นนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 45.62 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 1 – 8 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 44.37

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่ามากที่สุด ได้ระดับเรียงลงมา คือ ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับค่ามากที่สุด ได้ระดับเรียงลงมา คือ ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านส่วนใหญ่มีค่ามากที่สุดทุกด้าน แต่จะเรียงลำดับลงมาคือ ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงานและตั้งใจว่าจะช่วยผลักดันอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้หน่วยงานของท่านบรรลุตามเป้าหมาย นโยบายของหน่วยงานแห่งนี้สอดคล้องกับความต้องการของท่าน เช่น นโยบายในการทำงาน, นโยบายด้านสวัสดิการ ท่านยอมรับในกฎระเบียบของหน่วยงานท่าน รวมทั้งคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและตั้งใจที่จะปฏิบัติตาม ท่านรู้สึกเป้าหมายและแนวทางการบริหารของหน่วยงานท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่าน ได้เป็นอย่างดี ท่านศรัทธาและยอมรับค่านิยมของหน่วยงานแห่งนี้ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ ฯลฯ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวนษ์ ดวงภมร(2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มหาชน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 136 คน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกต่อองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านส่วนใหญ่มีค่ามากที่สุดทุกด้าน แต่จะเรียงลำดับลงมาคือท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดทุกครั้ง หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ท่านมีความตั้งใจ และมีความเต็มใจอย่างมากที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ท่านได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าหน่วยงานมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้ปฏิบัติ ท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้หน่วยงาน แม้จะไม่ได้ค่าตอบแทน หรือได้รับค่าตอบแทนไม่คุ้มเหนื่อย เป็นต้น ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา แบบสอบถามทั้งสิ้น 150 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา พบว่าโดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรและความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

2. จากการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านส่วนใหญ่มีค่ามากที่สุดทุกด้าน แต่จะเรียงลำดับลงมาคือ การตัดสินใจทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องจากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับหน่วยงานแห่งนี้มา ทำให้ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยแห่งนี้อย่างแท้จริงแม้เคยมีโอกาสรีบราชการในหน่วยงานอื่นที่มีผลตอบแทนที่สูงกว่า ท่านก็ยังคงเลือกกลับมาปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป ท่านยินดีและยินยอมหากจะต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็นงานใหม่ที่อาจไม่ถนัด เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน หากท่านทำงานผิดพลาดและโดนตำหนิ/ถูกลงโทษ ท่านจะไม่ย่อท้อและจะตั้งทำงานต่อไปตามลำดับซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานุช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีกมรรคต กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 460 คน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

4. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านส่วนใหญ่มีค่ามากที่สุดทุกด้าน แต่จะเรียงลำดับลงมา คือ ท่านต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้านประกอบกันในการทำงาน หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะในการทำงานให้มากขึ้น ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลนอกหน่วยงานที่มา การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านรู้สึกเกิดความมั่นคงและก้าวหน้ากว่าองค์กรอื่น ตามลำดับซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานุช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีกมรรคต กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 460 คน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่

ที่จะทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

5. ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านส่วนใหญ่มีค่ามากที่สุดทุกด้าน แต่จะเรียงลำดับลงมาคือ ท่านภาคภูมิใจและสามารถบอกกับคนอื่นได้อย่างภาคภูมิใจที่ท่านรับราชการ ในหน่วยงานนี้ หน่วยงานของท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูง/หน่วยงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมในด้านความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ ท่านเต็มใจจะร่วมทำงานกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในหน่วยอย่างเต็มความสามารถเสียสละ และอุทิศตนเพื่อหน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อหน่วยงานของท่านร้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น มักได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดีตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนายธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ระดับความผูกพันต่อ องค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์บริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด กลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 88 คน ผลการศึกษาพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความรู้ดีกว่าตน มี ความสำคัญต่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ในส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม สรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เสริมสร้างทัศนคติในการยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงานและตั้งใจว่าจะช่วยผลักดันอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ต้องมีการตั้งเป้าหมายโดยรวมมากยิ่งขึ้น เช่น ผลักดันให้มีการทำด้านทำจิตอาสาร่วมกับสังคม มีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นต้น

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถแสดงประสิทธิภาพในการทำงาน ได้มากขึ้น เช่น การที่ไม่จำกัดความคิดในการทำงาน สามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้ เพื่อที่จะสามารถแสดงประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ เป็นต้น

3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น มีการเลื่อนตำแหน่ง การแจกของ หรือการขึ้นเงินเดือน เป็นต้น เพื่อให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้อย่างแท้จริง

4. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีการจัดการศึกษา การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะให้กับข้าราชการในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่องาน เช่น การจัดฝึกอบรมเฉพาะทาง เป็นต้น

5. ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานแต่ละหน่วยงานควรมีการทำงานร่วมกันมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาการทำงานในแต่ละหน่วยให้มีประสิทธิภาพ หรือแม้ว่าหน่วยข้างนอกต้องการความช่วยเหลือ แล้วมีการร้องขอความช่วยเหลือทางหน่วยก็จะจัดคนไปเพื่อช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหมเท่านั้น ซึ่งหากต้องการข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น ควรเลือกกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งต่อไปที่แตกต่างจากเดิมหรือเปลี่ยนขนาดของกลุ่มประชากร จากเดิมที่เป็นเพียงของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม อาจเพิ่มเป็นข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน

2. ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มตัวแปรปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติม ที่อาจจะส่งผลต่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรมการเงินกลาโหม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชญาณุช วุฒิสักดิ์ (2563). ระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
- ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562). การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์บริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด
- วรรณวนัช ดวงภมร(2562). ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee – Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. U.S.A.: Academic Press, Inc.
- 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: 603-609.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.