

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ของบุคลากร กรมสารบรรณทหารบก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ของบุคลากร กรมสารบรรณทหารบก
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในงาน จากการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร กรมสารบรรณทหารบก

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมสารบรรณทหารบก ในปี พ.ศ. 2552 โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และลูกจ้าง กับพนักงานราชการ จำนวน 447 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรการหาตัวอย่างประชากรของ ยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 211 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามในจำนวนที่มากกว่าจำนวนตัวอย่างที่ต้องการประมาณร้อยละ 15 รวมจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 243 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านการควบคุม ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 37 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความผูกพันในงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และด้านการรู้คิด ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในชีวิต ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

ผู้วิจัยขออนุมัติการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรที่อยู่ในขอบเขตการศึกษาครั้งนี้จากเจ้ากรมสารบรรณทหารบก และส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 ชุด หลังการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามโดยเป็นแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 224 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.18 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล

และวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ระดับความผูกพันในงาน และระดับความพึงพอใจในชีวิต ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในงานจากตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

จากการวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมของบุคลากรกรมสารบรรณทหารบก พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44

เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามเกณฑ์การแบ่งระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การซึ่งแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ พบว่า

บุคลากรส่วนมากมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง มีจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 79 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27

บุคลากรที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับสูง มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31

บุคลากรที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับต่ำ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.06

เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การรายด้าน พบว่า บุคลากรส่วนมากมีการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

2. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57

3. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54

4. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63
5. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63
6. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงาน

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานโดยรวมของบุคลากรกรมสารบรรณ ทหารบก พบว่า บุคลากรมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36

เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามเกณฑ์การแบ่งระดับความผูกพันในงาน ซึ่งแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ พบว่าบุคลากรมีความผูกพันในงานเพียง 2 ระดับ คือ ปานกลาง และสูง โดยบุคลากรส่วนมากมีความผูกพันในงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 53 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.21 และบุคลากรที่มีความผูกพันในงานในระดับสูง มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 47 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.23

เมื่อพิจารณาความผูกพันในงานรายด้าน พบว่า บุคลากรส่วนมากมีความผูกพันในงานด้านร่างกาย และด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันในงานด้านการรู้คิดในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ความผูกพันในงานด้านร่างกาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42
2. ความผูกพันในงานด้านอารมณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39
3. ความผูกพันในงานด้านการรู้คิด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในชีวิต

จากการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมของบุคลากรกรมสารบรรณ ทหารบก พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70

เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามเกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ พบว่า

บุคลากรส่วนมากมีความพึงพอใจในชีวิตในระดับปานกลาง มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 62 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34

บุคลากรที่มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูง มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 29 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32

บุคลากรที่มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับต่ำ มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ผลการทดสอบสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 5.1

สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .310	

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 1.1</u> การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .292	
<u>สมมติฐานที่ 1.2</u> การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .246	
<u>สมมติฐานที่ 1.3</u> การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .155	
<u>สมมติฐานที่ 1.4</u> การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .341	

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 1.5</u> การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .221	
<u>สมมติฐานที่ 1.6</u> การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .150	
<u>สมมติฐานที่ 2</u> การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .453	
<u>สมมติฐานที่ 2.1</u> การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .442	

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 2.2</u> การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .453	
<u>สมมติฐานที่ 2.3</u> การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .318	
<u>สมมติฐานที่ 2.4</u> การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .388	
<u>สมมติฐานที่ 2.5</u> การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .321	

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.6 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .137	
สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .338	
สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ สามารถทำนายความผูกพันในงานของบุคลากรได้	ยอมรับสมมติฐาน
ผลการศึกษา องค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการมีส่วนร่วมร่วมกันทำนายความผูกพันในงานได้ร้อยละ 14	

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

จากการวิจัย พบว่า บุคลากรกรมสารบรรณทหารบกมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) และมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านการควบคุมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.1 โดยสามารถเรียงลำดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.49$) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.40$) ด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.30$) ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ($\bar{X} = 3.25$) ด้านการควบคุม ($\bar{X} = 3.11$) และด้านการให้รางวัล ($\bar{X} = 3.03$)

ผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บุคลากรกรมสารบรรณทหารบกมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้านในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่าบุคลากรรับรู้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การที่ตนเองได้รับการตอบสนองนั้นยังไม่ได้เป็นไปตามที่ตนเองคาดหวังไว้เท่าที่ควร โดยอาจเห็นว่าองค์การยังคงมีระบบบริหารงานบางส่วนที่ขาดความคล่องตัว มีระบบการให้รางวัลที่ไม่ชัดเจน และมีลักษณะการปฏิบัติงานที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ มากมายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อคำถามรายชื่อจะพบว่า มีข้อคำถามจำนวนถึง 36 ข้อ จากข้อคำถามทั้งหมด 37 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เช่น ข้อคำถาม “งานภายในองค์การมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน” ข้อคำถาม “ท่านรู้สึกว่าการให้รางวัลอย่างเหมาะสมและเพียงพอแล้ว” และข้อคำถาม “องค์การของท่านมีเป้าหมายและนโยบายการบริหารที่ชัดเจน” (ดูภาคผนวก จ)

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมสูงสุดที่จุดนั้น เนื่องมาจากปัจจุบันกรมสารบรรณทหารบกเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น ทั้งในเรื่องของการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน และเมื่อพิจารณาข้อคำถามรายชื่อจะพบว่า ข้อคำถาม “หัวหน้างานไม่ยอมรับการตัดสินใจในการทำงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อแปลงเป็นคะแนนบวก โดยจัดอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรรับรู้ว่าการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจเรื่องใด ๆ ในการทำงาน ตนเองจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเสมอ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังเห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน ซึ่งแต่ละบุคคลมีงานอยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง อีกทั้งยังมีความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ ทำให้องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างอิสระ และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน สำหรับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่บุคลากรรับรู้รองลงมาคือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรกรมสารบรรณทหารบกมีความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในองค์การ ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อ

คำถามรายข้อจะพบว่า ข้อคำถาม “ท่านรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์การรับรู้ถึงบรรยากาศของความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน มีการให้ความช่วยเหลือและการยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า อาจเนื่องมาจากกรมสารบรรณทหารบกซึ่งประกอบไปด้วยกองต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในส่วนที่แตกต่างกันไป แต่งานของแต่ละกองนั้นจะมีความเกี่ยวข้องกัน ดังนั้นในการทำงานจึงต้องมีการประสานงานกันเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นผลงานได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเห็นว่าการทำงานของบุคลากรกรมสารบรรณทหารบกจะเน้นที่การทำงานเป็นกลุ่มงาน กล่าวคือ ผลงานชิ้นหนึ่งจะสำเร็จออกมาได้จะต้องมีความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน เช่น กระบวนการออกคำสั่งเลื่อนยศที่จะต้องประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ตรวจหลักฐาน เจ้าหน้าที่พิมพ์คำสั่ง และเจ้าหน้าที่ตรวจความถูกต้อง โดยมีนายทหารสัญญาบัตรซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานคอยกำกับดูแล เป็นต้น

จากการวิจัยยังพบอีกว่า บุคลากรรับรู้บรรยากาศขององค์การด้านการให้รางวัลน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรกรมสารบรรณทหารบกมองว่านโยบายการให้รางวัลตอบแทนขององค์การยังไม่มี ความชัดเจนและยุติธรรม โดยอาจจะเห็นว่าการพิจารณาให้ผลตอบแทนไม่ได้เป็นไปตามผลการปฏิบัติงานหรือเป็นไปตามนโยบายที่ได้กำหนดเอาไว้ และเมื่อพิจารณาข้อคำถามรายข้อจะพบว่า ข้อคำถาม “องค์การของท่านมีนโยบายการให้รางวัลและผลตอบแทนไม่ชัดเจน” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อแปลงเป็นคะแนนบวก และข้อคำถาม “ท่านคิดว่าการให้รางวัลตอบแทนของผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนตัว” มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อแปลงเป็นคะแนนบวก (ดูภาคผนวก จ) ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องมาจาก การพิจารณาให้รางวัลตอบแทนขององค์การโดยเฉพาะในระบบราชการนั้น บางครั้งอาจจะมีในเรื่องของระบบอุปถัมภ์หรือการช่วยเหลือต่อกันเข้ามาเกี่ยวข้อง ประกอบกับเป็นการพิจารณาโดยผู้บริหารเฉพาะกลุ่ม ทำให้บุคลากรไม่สามารถรับรู้ได้ว่าองค์การมีนโยบายหรือหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาอย่างไร และผลการพิจารณานั้นบุคคลใดได้รับการรางวัลตอบแทน นอกจากนี้ยังอาจเนื่องมาจากข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณในการให้รางวัลตอบแทนกับจำนวนบุคลากรที่ไม่สมดุลกัน ทำให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีแต่บางครั้งไม่ได้รับการพิจารณาให้รางวัล

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงาน

จากการวิจัย พบว่า บุคลากรกรมสารบรรณทหารบกมีความผูกพันในงานโดยรวมในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันในงานด้าน

ร่างกาย และด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูง และความผูกพันในงานด้านการรู้คิดอยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างสูง ดังแสดงในตารางที่ 4.2 โดยสามารถเรียงลำดับความผูกพันในงานในด้านต่าง ๆ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันในงานด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.71$) ความผูกพันในงานด้านอารมณ์ ($\bar{X} = 3.70$) และความผูกพันในงานด้านการรู้คิด ($\bar{X} = 3.50$)

ผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่บุคลากรกรมสารบรรณทหารบกมีความผูกพันในงานโดยรวมในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรกรมสารบรรณทหารบกมีการรับรู้ถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ขององค์การ เช่น ความหมายของงาน รวมไปถึงสัมพันธภาพภายในองค์การในทางที่ดี ซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้บุคลากรมีอารมณ์และทัศนคติในเชิงบวกต่องานที่รับผิดชอบ ยินดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถ และอุทิศตนให้กับการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ตามที่ ไอแวนเซอร์วิช และแมทเทอร์สัน (Ivancervich and Matterson, 1999, pp.405-406) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์การจะส่งผลต่อความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อคำถามรายชื่อจะพบว่า ข้อคำถาม “ฉันอยู่ทำงานจนกระทั่งงานเสร็จ” ข้อคำถาม “ฉันรู้สึกตื่นเต้นเมื่อฉันทำงานได้ผลงานที่ดี” และข้อคำถาม “เวลาผ่านไปเร็วมากเมื่อฉันทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (ดูภาคผนวก จ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรกรมสารบรรณทหารบกมีทัศนคติและความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับงาน โดยรู้สึกว่าคุณภาพของตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องรับผิดชอบในงาน มีความกระตือรือร้น และมีใจจดจ่ออยู่กับการทำงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม กรมสารบรรณทหารบกมีวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งงานส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ให้บริการให้เรื่องสิทธิกำลังพล งานด้านกฎหมาย ตลอดจนการฝึกและศึกษาวิชาการเหล่าทหารสารบรรณให้กับกำลังพลทั้งหมดในกองทัพบก (กรมสารบรรณทหารบก, 2546, น.1-10) โดยมองว่าความสามารถในการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็วเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลที่มาติดต่อเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าน่าจะทำให้บุคลากรกรมสารบรรณทหารบกมีความผูกพันในงานด้านร่างกายและด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาข้อคำถามรายชื่อจะพบว่า ข้อคำถาม “แม้ว่างานจะยาก แต่ฉันก็พยายามทำให้สำเร็จ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในมิติด้านร่างกาย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรกรมสารบรรณทหารบกมีความมุ่งมั่น พยายาม และทุ่มเทร่างกายอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และข้อคำถาม “ฉันเอาใจใส่ในงานของฉัน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในมิติด้านอารมณ์ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความรู้สึกสนใจและใส่ใจกับการทำงานอย่างมาก โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้วิจัย

เห็นว่าจากวัฒนธรรมของการทำงานที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและความพึงพอใจของกำลังพลที่มาติดต่อราชการ ทำให้บุคลากร กรมสารบรรณทหารบกมีระดับความรู้ถึงคุณค่าและความหมายของงานที่ตนเองรับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ ผูกพัน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับ เมย์และคณะ (May et al., 2004, p.12) ที่กล่าวว่า ความผูกพันในงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่ในการทำงาน โดยบุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะทุ่มเทกำลังกาย ให้ความสนใจและใส่ใจกับการทำงาน รู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่ท้าทายและมีความสำคัญ ตลอดจนมีใจจดจ่ออยู่กับการทำงานเพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในชีวิต

จากการวิจัย พบว่า บุคลากรกรมสารบรรณทหารบกมีความพึงพอใจในชีวิตในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่บุคลากรกรมสารบรรณทหารบกมีความพึงพอใจในชีวิตในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลกรยังรู้สึกไม่พึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองได้ประสบในชีวิตประจำวัน โดยอาจเห็นว่าสิ่งต่าง ๆ ที่มีความหมายและมีความสำคัญกับตนนั้นยังไม่เป็นไปตามที่ตนเองคาดหวังเอาไว้ ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อคำถามรายชื่อจะพบว่า ข้อคำถาม “ชีวิตของฉันใกล้เคียงกับชีวิตในอุดมคติ” ข้อคำถาม “สภาพชีวิตของฉันจัดอยู่ในระดับที่ดีมาก” และข้อคำถาม “หากมีโอกาสใช้ชีวิตแตกต่างไปจากเดิม ฉันก็ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง” อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (ดูภาคผนวก จ) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรกรมสารบรรณทหารบกยังรู้สึกไม่พึงพอใจในชีวิตของตนเอง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการไม่สิ้นสุด จึงทำให้มักรู้สึกไม่พึงพอใจกับสิ่งที่ตนเองได้รับเนื่องจากไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ นอกจากนี้ยังอาจมีสาเหตุมาจากปัญหาสภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการทหารที่ส่วนใหญ่จะมีรายได้น้อย รวมถึงอาจมีภาระหนี้สิน จึงต้องมีความละเอียดรอบคอบในการดำเนินชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจุบันกรมสารบรรณทหารบกได้ให้ความสำคัญกับความสุขและความสะดวกสบายในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น โดยองค์การจะพยายามจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จัดสถานที่ทำงานให้สะอาด รวมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้น่าจะมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความสุขและมีความพึงพอใจในชีวิตได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

เวย์ และแม็คเนล (Way and MacNeil, 2006) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตได้

4. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานย่อยที่ 1.1-1.6 ตามตารางที่ 4.4 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สรุปได้ว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .310 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลสัน และคณะ (Wilson et al., 2004) ที่พบว่า การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการที่องค์การสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในงาน ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาเดอ และคณะ (Shadur et al., 1999) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึผูกพันของบุคลากร ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องมาจาก เมื่อบุคลากรกรมสารบรรณทหารบกรับรู้ว่าจะมีโอกาสให้บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา ตลอดจนสามารถทำงานได้อย่างอิสระแล้วน่าจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Rothbard, 2001) เกิดความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในงาน (Brown and Leigh, 1996) โดยจะแสดงพฤติกรรมของความมุ่งมั่นตั้งใจ และอุทิศตนให้กับการทำงานอย่างเต็มที่หรือพยายามที่จะพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Hackman and Oldham, 1980) สำหรับนโยบายการทำงานภายในกรมสารบรรณทหารบกนั้น ผู้บังคับบัญชาจะให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างมาก โดยเห็นว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีส่วนสำคัญที่จะให้งานประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมักจะเปิดโอกาสให้บุคลากรของตนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่บุคลากรแสดงออกมา เช่น การให้นายทหารประทวนหรือลูกจ้างและพนักงานราชการได้เข้าร่วมฟังและแสดงความคิดเห็นในการประชุมชี้แจงภายในองค์การ ซึ่งการเปิดโอกาสเช่นนี้น่าจะมีส่วนทำให้บุคลากรรู้สึกมีความผูกพันในงาน มองว่าตนเป็น

ส่วนหนึ่งของงาน เนื่องจากเห็นว่าตนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ของงาน รวมทั้งมีความสนใจและใส่ใจกับงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาเดอและคณะ (Shadur et al., 1999) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การด้านการสื่อสารภายในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกรู้สึกผูกพันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรในองค์การมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน เปิดเผยและทั่วถึงกันทั้งในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ตลอดจนแนวทางการทำงานที่ถูกต้องแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจและมั่นใจในการทำงานของตนเองมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มอยนิฮาน และแพนเดย์ (Moynihan and Pandey, 2007) ที่พบว่าปัจจัยทางด้านความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และความสัมพันธ์ภายในกลุ่มงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า หากบุคลากรกรมสารบรรณทหารบกรับรู้ถึงโครงสร้างหรือระบบการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่เปิดเผยนั้น น่าจะทำให้บุคลากรก็จะเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน (Stringer, 2002) อุดหนุนให้ทำงาน ทุ่มเทเวลา กำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นจนประสบความสำเร็จ (Schaufeli et al., 2002) ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรรับรู้ถึงความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันในงานในระดับต่ำ (Baron and Greenberg, 2003) สำหรับกรมสารบรรณทหารบกซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในกองทัพบกนั้นจะมีการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบของกองต่าง ๆ ในกรมสารบรรณทหารบกไว้อย่างชัดเจน ซึ่งน่าจะทำให้บุคลากรรับรู้ถึงภาระหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ รวมถึงสายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งอาจจะช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้ง่ายขึ้นเนื่องจากรู้ว่างานที่ตนเองรับผิดชอบนั้นเกี่ยวข้องกับงานใดบ้าง ตัวอย่างเช่น การบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการจะเกี่ยวข้องกับงานทำเนียบกำลังพล และงานการตรวจสอบคุณสมบัติ และงานบรรจุกำลังพล เป็นต้น ซึ่งความมั่นใจในการทำงานดังกล่าวน่าจะเป็นสาเหตุให้บุคลากรรู้สึกผูกพันในงาน และเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยเชื่อว่างานนั้นจะดำเนินไปตามขั้นตอนจนสำเร็จเสร็จสิ้น และไม่ต้องกังวลว่างานที่ตนทำอยู่นั้นจะไปซ้ำซ้อนกับงานในส่วนอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โคยุนซู, บรูคส์ และฟิสเสนแบม (Koyuncu, Burke and Fiksenbaum, 2006) ที่พบว่าประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกเกอร์-บราวน์ และคณะ (Geiger-Brown et al., 2004) ที่พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทนส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานกลับไปศึกษาต่อ เกษียณ หรือลาออกจากงานของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า หากบุคลากรกรมสารบรรณทหารบกรับรู้ว่าองค์การมีบรรยากาศในการทำงานที่ยุติธรรม ชัดเจน และมีความเหมาะสมในการให้รางวัลผลตอบแทน รวมถึงสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรได้แล้ว น่าจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน (Newstrom, 2007) โดยบุคลากรจะเกิดความกระตือรือร้น อุทิศตนให้กับงาน ทุ่มเทเวลา กำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ (Muchinsky, 2003) ซึ่งในปัจจุบันกรมสารบรรณทหารบกมีนโยบายในเรื่องเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยมีการกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและประกาศให้บุคลากรในองค์การได้ทราบโดยทั่วถึง เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาหรือข้อสงสัยในเรื่องความยุติธรรม รวมถึงเป็นการสร้างการยอมรับให้กับบุคลากรในกรมสารบรรณทหารบกอีกด้วย ทั้งนี้เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าองค์การมีนโยบายการให้รางวัลที่ยุติธรรมแล้ว ก็น่าจะทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความผูกพันในงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การต่อไป

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดซี และคณะ (Deci et al., 2001) ที่พบว่าบรรยากาศของการให้การสนับสนุนในการทำงานภายในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจักษ์ วจัฏญาณกุล (2546) ที่พบว่ากรรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านความผูกพันและความทุ่มเทในการทำงาน ทั้งนี้จะเห็นว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีสาเหตุมาจาก กรมสารบรรณทหารบกมีบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรรับรู้ว่าองค์การมีการให้การสนับสนุนอย่างมาก ทั้งในเรื่องของการให้ความช่วยเหลือ ความไว้วางใจ ตลอดจนให้การยอมรับซึ่งกันและกันภายในองค์การ ซึ่งอาจจะทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นใจ มีความพึงพอใจในงาน และผูกพันในงาน โดยที่บุคลากรจะอุทิศตน

ให้กับงาน ตลอดจนมีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ชูลท์ และชูลท์ (Schultz and Schultz, 2002) ยังอธิบายถึงอิทธิพลของสัมพันธภาพภายในในกลุ่มงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงาน โดยเห็นว่าบุคลากรที่ทำงานเป็นกลุ่มจะมีความรู้สึกผูกพันในงานมากกว่าบุคลากรที่ทำงานคนเดียว ซึ่งกรมสารบรรณทหารบกเป็นองค์การที่ประกอบไปด้วยกองต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีการร่วมมือ และประสานงานกันในการทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างคล่องตัวและมีความต่อเนื่อง บุคลากรจึงรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีที่มีต่อกันในการทำงานและน่าจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกสนุกในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของงาน และผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้บรรยากาศขององค์การด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มอยนิฮาน และแพนเดย์ (Moynihan and Pandey, 2007) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจทางด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่าหากองค์การมีบรรยากาศของการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยความยุติธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานแล้ว บุคลากรจะมีความผูกพันในงาน (Ivancervich and Matterson, 1999) ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องมาจาก บุคลากรรู้สึกมั่นใจในการทำงานให้กับองค์การและเห็นแนวทางของการประสบความสำเร็จในการทำงาน จึงมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ (Brown and Leigh, 1996) สำหรับกรมสารบรรณทหารบกในฐานะหน่วยงานหนึ่งในกองทัพบกนั้น มีนโยบายในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น โดยการส่งให้เข้ารับการศึกษาอบรมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ เช่น การส่งไปฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจากสถาบันการศึกษาภายนอก เพื่อรองรับกับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการเปิดหลักสูตรทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ซึ่งการรับรู้ว่าการบริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาและพัฒนาความรู้ความสามารถนั้น น่าจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มีความผูกพันในงาน และเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับการทำงานอย่างเต็มที่

สมมติฐานที่ 1.6 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โคยุนซู, บรูคส์ และฟิสเสนแบม (Koyuncu, Burke and Fiksenbaum, 2006) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า อาจเนื่องมาจาก การที่บุคลากรรับรู้ว่าการมีกำหนดในเรื่องของนโยบาย กฎระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนมาตรฐานในการทำงานจนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือทั้งกับบุคลากรภายในองค์การและภายนอกองค์การนั้น น่าจะมีส่วนทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน และรู้สึกผูกพันในงาน มีความกระตือรือร้น อุทิศตนให้กับงาน ตลอดจนทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นจนประสบความสำเร็จ (Schaufeli et al., 2002) ทั้งนี้จะเห็นว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ การรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านอื่น ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรกรมสารบรรณทหารบกรับรู้ว่าการ ระเบียบ ตลอดจนนโยบายต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการควบคุมนั้น เป็นลักษณะ (nature) ที่ระบบราชการโดยเฉพาะ อาชีพทหารจะต้องมีอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างไรก็ตาม การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมก็ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอยู่ในระดับหนึ่ง ทั้งนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจาก กรมสารบรรณทหารบกเป็นหน่วยงานในระบบราชการทหารที่ต้องมีกฎระเบียบต่าง ๆ ในการควบคุมให้บุคลากรอยู่ในวินัยตามแนวทางของทหาร ซึ่งมักจะได้รับการชื่นชมจากบุคคลภายนอกถึงความมีระเบียบวินัยของทหาร จึงน่าจะมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และรู้สึกผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานย่อยที่ 2.1-2.6 ตามตารางที่ 4.5 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สรุปได้ว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .453 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลสัน และคณะ (Wilson et al., 2004) ที่พบว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้พนักงาน

ได้มีส่วนร่วมในการทำงานทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมยังมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อสุขภาพและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดซี และคณะ (Deci et al., 2001) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การของการให้อิสระในการทำงานภายในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องมาจาก บรรยากาศองค์การที่ให้อิสระและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Stringer, 2002) และความพึงพอใจในชีวิต (Sheldon and Lyubomirsky, 2005) กล่าวคือหากบุคลากรรับรู้ว่าได้มีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงานนั้น น่าจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ ตลอดจนมีความสุขในการทำงานและรู้สึกพึงพอใจในชีวิต ซึ่งปัจจุบันผู้บังคับบัญชาในกรมสารบรรณทหารบกจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน และปล่อยให้ทำงานได้อย่างอิสระ ซึ่งถือว่าเป็นการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบโดยมีหัวหน้างานเป็นผู้กำกับดูแลและติดตามผลเป็นระยะ ๆ จึงมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้บุคลากรกรมสารบรรณทหารบกรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีส่วนสำคัญในผลสำเร็จของงาน เห็นคุณค่าในตนเอง รู้สึกพึงพอใจในชีวิต และมีความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกเกอร์-บราวน์ และคณะ (Geiger-Brown et al., 2004) ที่พบว่า การรับรู้ถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพร่างกายตนเอง และความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าการมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน ตลอดจนมีปริมาณงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเหมาะสมนั้น น่าจะเป็นสาเหตุให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ภาวะความเครียดลดลง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง (Fritz and Sonnentag, 2006) และมีความพึงพอใจในชีวิต (Diener et al., 2003) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าสาเหตุอาจเนื่องมาจาก โครงสร้างการบริหารงานของกรมสารบรรณทหารบกมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้สะดวกต่อการทำงาน โดยองค์การได้จัดทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการอ้างอิง ซึ่งน่าจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ลดความเครียดในการทำงาน และรู้สึกพึงพอใจในชีวิต

สมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกเกอร์-บราวน์ และคณะ (Geiger-Brown et al., 2004) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความยุติธรรมในการให้ผลตอบแทนการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพร่างกายและความพึงพอใจในชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการให้รางวัล และการรับรู้คุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องมาจาก การที่องค์การสร้างบรรยากาศองค์การที่มีความยุติธรรม ชัดเจนและมีความเหมาะสมในการให้รางวัลผลตอบแทน โดยองค์การแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าของบุคลากร มีการให้รางวัลหรือคำชมเชยในการทำงาน รวมทั้งให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและเหมาะสม ซึ่งหากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการในการดำเนินชีวิตของบุคลากรได้แล้ว ก็มีความเป็นไปได้ที่บุคลากรจะมีความพึงพอใจและรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน (Davis, 2002) รวมทั้งเกิดความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต (Diener and Suh, 1997) กรมสารบรรณทหารบกปัจจุบันได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือคุณสมบัติของบุคคลที่สมควรได้รับรางวัลหรือการยกย่องชมเชยไว้อย่างชัดเจนและมีการประกาศให้สมาชิกในองค์การได้ทราบกันอย่างเปิดเผย โดยในการพิจารณาแต่ละครั้งจะมีการตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกกองของกรมสารบรรณทหารบก เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการพิจารณาให้รางวัล เช่น การพิจารณาให้สองชั้นแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีในแต่ละปี ซึ่งจะให้ผู้อำนวยการกองของแต่ละกองมาเป็นคณะกรรมการในการพิจารณา รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมรับฟังการพิจารณาด้วย เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส ดังนั้นการที่องค์การให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับบุคลากรทุกคน เช่นนี้ จึงอาจทำให้บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าองค์การมีความยุติธรรมในการให้รางวัลตอบแทน และน่าจะมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีทัศนคติที่ดีและมีความพึงพอใจในชีวิต

สมมติฐานที่ 2.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รีโก้ และคูนฮา (Rego and Cunha, 2008) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การที่มีความไว้ใจและเชื่อถือต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต และผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบอีกว่าบุคลากรที่ไม่มีความเชื่อถือต่อกันจะเกิดภาวะความเครียดและไม่มีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดซี และคณะ (Deci et al., 2001) ที่พบว่าบรรยากาศการทำงานด้าน

การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตในระดับสูง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การสร้างบรรยากาศองค์การที่มีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์การเป็นแนวทางที่น่าจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกไว้วางใจและอบอุ่นใจในการทำงาน (Davis, 2002) และเป็นไปได้ที่บุคลากรจะมีความเครียดในการทำงานลดลงและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ และรู้สึกพึงพอใจในชีวิต (Sonnetag and Zijlstra, 2006) สำหรับกรมสารบรรณทหารบกนั้นจะมีลักษณะของการทำงานตามกลุ่มงาน โดยจะมีบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละงานหลายคนทั้งนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน รวมทั้งลูกจ้างและพนักงานราชการ โดยทุกคนจะต้องให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งบรรยากาศองค์การของการให้การสนับสนุนดังกล่าวอาจจะมีส่วนทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การ บุคลากรในทีมรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการทำงาน เนื่องจากมีผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งน่าจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไว้วางใจต่อกัน มีทัศนคติที่ดีในการดำเนินชีวิต มีความสุขและความพึงพอใจในชีวิต

สมมติฐานที่ 2.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในงานด้านโอกาสก้าวหน้าและด้านการรับรู้คุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันเนนแทค และซีจิสต้า (Sonnetag and Zijlstra, 2006) ที่พบว่าลักษณะงานที่มีความท้าทายและมีกิจกรรมที่สนุกสนานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องมาจาก การที่บุคลากรรับรู้ถึงโอกาสที่จะได้เจริญก้าวหน้าในการทำงานรวมทั้งได้รับโอกาสให้ทำงานที่ทำทลายความสามารถน่าจะเป็นสาเหตุให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขและรู้สึกพึงพอใจในชีวิต (Brunstein, 1993) นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังเห็นว่าการที่บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรรับรู้ถึงการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิตของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต (Vance, 2006) กรมสารบรรณทหารบกเล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่ในองค์การ จึงได้สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของทั้งภายในและภายนอกกองทัพบก รวมถึงจัดให้มีการสัมมนาหรือฝึกอบรมภายในกรมสารบรรณทหารบกทั้ง

ในส่วนของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้อุ้ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานให้มากขึ้น นอกจากนี้ กรมสารบรรณทหารบกยังสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยจะพิจารณาให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งเมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วน ซึ่งการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานดังกล่าว ทำให้มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้อุ้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต

สมมติฐานที่ 2.6 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวย์ และแม็คเนล (Way and MacNeil, 2006) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการควบคุมงาน (Job control) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน สุขภาพและความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การควบคุมการทำงานให้เป็นมาตรฐานถือเป็นมาตรการที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์การมีความภาคภูมิใจว่าองค์การมีรูปแบบการทำงานที่ดี ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ จึงน่าจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานและพึงพอใจในชีวิต ทั้งนี้จะเห็นว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านอื่น ๆ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีสาเหตุมาจากกรมสารบรรณทหารบกเป็นหน่วยงานในระบบราชการทหารที่ต้องมีกฎระเบียบ ตลอดจนนโยบายต่าง ๆ ในการควบคุมให้บุคลากรต้องอยู่ในวินัยตามแนวทางของทหาร ดังนั้นบุคลากรกรมสารบรรณทหารบกจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงกฎระเบียบเหล่านี้ได้ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น ๆ ของบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า บุคลากรน่าจะประเมินความพึงพอใจในชีวิตของตนเองโดยให้ความสำคัญกับการที่ตนเองต้องอยู่ในวินัยทหารน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับความพึงพอใจในชีวิตด้านอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซันเนนแทค (Sonnetag, 2003) ที่พบว่าความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โคยูนชู, บรูคส์ และฟิสเสนบัม (Koyuncu, Burke and Fiksenbaum, 2006) และงานวิจัยของ ฮินเทอร์ลอง และคณะ (Hinterlong et al., 2007) ที่พบว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องมาจาก ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติที่มีในการทำงานรวมทั้งการดำเนินชีวิตของบุคลากร (Saks, 2006) ดังนั้นบุคลากรจะมีความผูกพันในงานเมื่อรับรู้ว่าคุณู้สึกพึงพอใจใน

ประสบการณ์ต่าง ๆ ของชีวิต มีสุขภาพจิตที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ เกิดความผูกพันและแสดงพฤติกรรมที่ดีในสังคม (Bakker and Schaufeli, 2008) โดยบุคลากรที่มีความพึงพอใจในชีวิตจะทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุทิศตนและมีใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จ (Schaufeli et al., 2002) จากวิสัยทัศน์ของกรมสารบรรณ ทหารบกที่ว่า “ทำงานได้ผล คนมีความสุข” แสดงให้เห็นว่าองค์การให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานและความสุขของบุคลากร ซึ่งการปฏิบัติงานจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้น บุคลากรต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและมีความผูกพันในงานเสียก่อน โดยหากบุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานจนประสบความสำเร็จแล้วก็น่าจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ งานส่วนใหญ่ของกรมสารบรรณทหารบกจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือในด้านสิทธิต่าง ๆ เช่น เงินเดือน การเลื่อนยศ หรือการให้ความรู้ในสายงานสารบรรณแก่กำลังพลภายในกองทัพบก ซึ่งการทำงานที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นเช่นนี้จะทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองและมีความพึงพอใจในชีวิต ทั้งนี้จะเห็นว่าความผูกพันในงานด้านการรู้คิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับความผูกพันในงานด้านอื่น ๆ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีสาเหตุมาจาก ความผูกพันในงานด้านการรู้คิดและความพึงพอใจในชีวิตต่างก็เป็นความคิดและทัศนคติของบุคลากรทั้งสิ้น โดยความผูกพันในงานด้านการรู้คิดจะเป็นทัศนคติที่มีต่องาน ขณะที่ความพึงพอใจในชีวิตนั้นจะเป็นทัศนคติที่ได้จากการประเมินสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต จึงน่าจะเป็นเหตุผลให้ความผูกพันในงานด้านการรู้คิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด

สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ สามารถทำนายความผูกพันในงานของบุคลากรได้

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ตามตารางที่ 4.7 และ 4.8 โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของความผูกพันในงานด้วยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้าน พบว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการมีส่วนร่วมร่วมกันทำนายความผูกพันในงานได้ร้อยละ 14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่า

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน สามารถทำนายความผูกพันในงานได้มากที่สุด โดยสามารถทำนายได้ถึงร้อยละ 11 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เดซี และคณะ (Deci et al., 2001) ที่พบว่าบรรยากาศของการให้การสนับสนุนในการทำงานภายใน

องค์การ จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันในงานในระดับสูง และสามารถทำนายความผูกพันในงานได้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีสาเหตุมาจาก การที่บุคลากรกรมสารบรรณทหารบกจะมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นทุ่มเทและมีใจจดจ่ออยู่กับการทำงานได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญอาจจะมาจากการที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนทั้งในเรื่องของคำแนะนำ ความร่วมมือและความช่วยเหลือจากสมาชิกในองค์การ ตลอดจนการให้ความยอมรับเชื่อก่อและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งน่าจะทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นใจ มีความมั่นใจในการทำงานและเกิดความผูกพันในงาน

ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมนั้นพบว่า มีส่วนสำคัญในการร่วมพยากรณ์ความผูกพันในงานของบุคลากรกรมสารบรรณทหารบก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาเดอ และคณะ (Shadur et al., 1999) และงานวิจัยของ วิลสัน และคณะ (Wilson et al., 2004) ที่พบว่าการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการที่องค์การสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน และความผูกพันในงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องมาจากนโยบายการบริหารงานของกรมสารบรรณทหารบกในปัจจุบันที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ซึ่งอาจจะมีผลทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน และมีความผูกพันในงาน กล่าวคือ การที่องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในงานที่ตนเองรับผิดชอบ รวมทั้งให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการทำงานได้นั้นน่าจะส่งผลให้บุคลากรเห็นความสำคัญของงาน รู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ (Brown and Leigh, 1996)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรกรมสารบรรณทหารบก พบว่าบุคลากรรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล และด้านการควบคุมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) องค์การควรรักษารูปแบบการทำงานที่เป็นลักษณะของสายการบังคับบัญชาตลอดจนการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความชัดเจนอยู่แล้วไว้ดังเดิม เนื่องจากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างโดยรวมแล้วจัดอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตาม การทำงานบางอย่างอาจต้องการความรวดเร็วในการตอบสนองนโยบายของผู้บังคับบัญชาชั้นสูง องค์การควรลดขั้นตอนในการดำเนินงานให้สั้นลง และมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ไม่เน้นรูปแบบหรือวิธีการมากเกินไป แต่ควรเน้นที่เนื้อหา ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานเป็นสำคัญเพื่อให้บุคลากรมีความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น

2) เนื่องจากปัจจุบันการสื่อสารข้อมูลภายในองค์การจะเป็นในลักษณะของหนังสือเวียนทราบซึ่งมักจะมีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้นองค์การควรเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์การให้มากขึ้น เช่น การจัดให้มีการแจ้งข้อมูลหรือข่าวประชาสัมพันธ์ผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต และให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์การแบบสองทาง (two-way communication) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารในลักษณะจากล่างขึ้นบน (down-top communication) ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (feedback) ในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3) จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าบุคลากรยังมีความต้องการที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เนื่องจากเมื่อพิจารณาข้อคำถามรายชื่อแล้วพบว่า ข้อคำถาม “ท่านคิดว่าองค์การจัดให้มีการฝึกอบรมน้อยเกินไป” เมื่อแปลงเป็นคะแนนบวกแล้วมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในจำนวนข้อคำถามทั้งหมดของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ดังนั้นองค์การจึงควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานให้กับบุคลากร โดยการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ภายในองค์การ เช่น การฝึกอบรมให้มีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น หรือการฝึกอบรมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้องค์การควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติมจากภายนอกองค์การด้วย เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์และนำความรู้หรือแนวทางการทำงานใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาองค์การ

4) องค์การควรกำหนดระบบการให้รางวัลตอบแทนที่ชัดเจน เหมาะสม ยุติธรรมและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ เนื่องจากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การแล้วพบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญกับนโยบายการให้รางวัลและการประกาศความดีความชอบให้แก่บุคลากร โดย

อาจจัดให้มีการมอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือมีการประกาศยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร เป็นต้น

5) องค์กรควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตลอดจนชี้แจงหลักเกณฑ์ในการประเมินให้บุคลากรในองค์กรได้รับรู้อย่างถูกต้องเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการพิจารณาให้รางวัลผลตอบแทน เนื่องจากในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น การดำเนินการทุกขั้นตอนจะเป็นความลับ และจะดำเนินการโดยนายทหารสัญญาบัตรที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรรู้สึกยอมรับกับแนวทางพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการพิจารณาให้บุคลากรในทุกระดับ ได้รับทราบอย่างชัดเจนหรืออาจเปิดโอกาสให้บุคลากรเหล่านั้นได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือข้อมูลเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ที่จะนำไปใช้ในการประเมินด้วยเพื่อให้เกิดการยอมรับ และสามารถนำไปใช้ได้จริง

6) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์กรแล้วพบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านการควบคุมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ดังนั้น องค์กรควรสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจและตระหนักถึงข้อดีของการมีระเบียบวินัยในตนเอง โดยองค์กรควรกำหนดกฎระเบียบ รวมถึงมาตรฐานที่ใช้ควบคุมในการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย และรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในงานของบุคลากรกรมสารบรรณ ทหารบก พบว่าบุคลากรมีความผูกพันในงานด้านร่างกาย และด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันในงานด้านการรู้คิดอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนและด้านการมีส่วนร่วมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงานของบุคลากรกรมสารบรรณทหารบกได้ ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาส่งเสริมความผูกพันในงานของบุคลากร ดังนี้

1) จากนโยบายขององค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นในปัจจุบันนั้นทำให้บุคลากรมีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมมากที่สุด และการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านนี้ยังสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานได้อีกด้วย ดังนั้นองค์กรควรจะดำเนินนโยบายการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมต่อไป ทั้งนี้องค์กรอาจเปิดโอกาสให้กับบุคลากรมากขึ้นโดยการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งน่าจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

ของงาน ผู้ผูกพันในงาน มุ่งมั่นทุ่มเทและคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

2) จากผลการวิจัยที่พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน และตัวแปรนี้ยังสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานได้อีกด้วย ย่อมแสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนและความช่วยเหลือในการทำงานย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นใจ และมีความผูกพันในงาน ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การ โดยองค์การอาจสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การมีการทำงานร่วมกันมากขึ้น เพื่อให้มีการช่วยเหลือและประสานงานกันในการทำงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสามัคคีกันภายในองค์การ และเป็นการป้องกันไม่ให้งานเป็นในลักษณะของต่างคนต่างทำ ซึ่งน่าจะทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่นสบายใจในการทำงานและรู้สึกผูกพันในงาน

3) จากผลการวิจัยที่พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงานด้านร่างกายและด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า องค์การมีนโยบายที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงาน และทุ่มเทแรงกายอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งมีความเหมาะสมแล้ว ดังนั้นองค์การควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงาน เช่น ความทุ่มเทและความตั้งใจในการทำงาน ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานมาใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบด้วย

4) องค์การควรมีการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ความรู้แก่บุคคลภายนอกเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยการจัดสัมมนาหรือจัดทำวารสารเพื่อนำเสนอผลงานของบุคลากรต่อบุคคลภายนอก โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงานแล้วพบว่าระดับความผูกพันในงานด้านความรู้คิดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังคงมีทัศนคติที่ดีต่องาน ดังนั้นองค์การควรแสดงการยอมรับหรือนำเสนอผลงานที่ดีของบุคลากรให้กับบุคคลภายนอก ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การและเป็นการประชาสัมพันธ์องค์การให้บุคคลภายนอกรู้จักมากขึ้นอีกด้วย

5) จากผลการวิจัยที่พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับของความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความสนใจและเอาใจใส่ในการทำงานตลอดจนยังคงมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มระดับความผูกพันในงานของบุคลากรให้มีมากยิ่งขึ้น องค์การควรมอบหมายงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความสนใจและความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร โดยงานนั้นควรมีความหลากหลายและท้าทาย

ความสามารถของบุคลากร นอกจากนี้ องค์การควรให้อำนาจและอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

3. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากรกรมสารบรรณ ทหารบก พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยการรับรู้บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้นองค์การจึงควรตระหนักถึงแนวทางที่จะพัฒนาให้บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศขององค์การที่ดีในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) เนื่องจากความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมาย (McGregor and Little, 1998) ดังนั้นองค์การควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายนั้นต้องไม่สูงหรือต่ำเกินไป และควรตั้งเป้าหมายให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันด้วย ซึ่งเมื่อบุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ย่อมทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจและรู้สึกพึงพอใจในชีวิต

2) องค์การควรมีระบบรางวัลตอบแทนให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี โดยอาจเป็นรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือรางวัลที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น คำชมเชยหรือใบประกาศนียบัตร เพื่อเป็นการยกย่องและเป็นตัวเสริมแรงให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ มีความพึงพอใจ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป

3) องค์การควรจัดให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาเพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือ และพัฒนาบุคลากรอย่างถูกต้องเหมาะสม เช่น การให้ข้อมูลในเรื่องเส้นทางอาชีพ (Career path) หรือแนวทางรับราชการของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ องค์การควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อรองรับความตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคตได้

4) องค์การควรจัดกิจกรรมที่น่าสนใจขึ้นภายในองค์การ เช่น กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ภายในองค์การ งานปีใหม่ประจำปี ซึ่งนอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์การแล้ว ยังทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจ สนุกและผ่อนคลายกับการได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ตนชื่นชอบอีกด้วย ตามที่ เชลดอน และลัมโบเมอสกี (Sheldon and Lyubomirsky, 2005) ที่กล่าวว่าบุคคลที่ได้ทำกิจกรรมที่ตนเองรู้สึกสนใจจะเกิดทัศนคติทางบวก และรู้สึกถึงคุณค่าของเป้าหมายในชีวิตของตน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า สามารถศึกษาตัวแปรทั้งสามในรูปแบบอื่น ๆ ได้ เช่น การศึกษาผลกระทบของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต หรืออาจศึกษาในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตประกอบ เป็นต้น

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าสามารถศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับตัวแปรอื่นได้ เช่น นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การแสดงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในองค์การ เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้มีความเหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด

3. ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน เช่น บุคลิกภาพ การมองโลกในแง่ดี การสนับสนุนทางสังคม การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เป็นต้น

4. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีกรมสารบรรณทหารบกเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่นในกองทัพบก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ หรืออาจศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพตำรวจ เพื่อนำมาใช้ในการเปรียบเทียบให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น