

อิทธิพลของการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความผูกพัน ต่อองค์การของข้าราชการทหารไทย

INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND SUPERVISOR SUPPORT
ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THAI MILITARY OFFICERS

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี¹

Chaiyaset Promsri¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากหัวหน้างานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารในหน่วยงานทหารแห่งหนึ่ง 2) เปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับชั้นยศของข้าราชการทหาร และ 3) ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารในหน่วยงานทหารแห่งหนึ่งโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารชั้นประทวนและสัญญาบัตรของหน่วยงานทหารแห่งหนึ่ง จำนวน 176 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์การในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากหัวหน้างานในภาพรวมอยู่ระดับสูง และความผูกพันขององค์การทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ t-test และการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า 1) นายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การและการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีระดับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ ด้านความจำเป็นทางสังคม และด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) การรับรู้ต่อการสนับสนุนของหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

คำสำคัญ: การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความผูกพันต่อองค์การ ข้าราชการทหารไทย

¹ อาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, Full-time Lecturer in Management, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, E-mail: Chaiyaset.p@rmutp.ac.th

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study levels of perceived organizational support, supervisor support, and organizational commitment of Thai military officers; 2) to compare means of perceived organizational support, supervisor support, and organizational commitment of Thai military officers according to military ranks; and 3) to study impact of perceived organizational support and supervisor support on organizational commitment of Thai military officers. Questionnaire was used to collect data from the sample size of 176 Thai military officers including non-commissioned military and commissioned military officers. Results showed that the total mean score of perceived organizational support was in moderate level while the total mean score of perceived supervisor support was in high level. For organizational commitment, the results showed “high” level for affective, continuance, and normative commitments. Independent sample t-test and regression analysis indicated that 1) there was statistically significant difference between non-commissioned and commissioned military officers on perceived organizational support and supervisor support at .01 level, and on affective commitment at .05 level; 2) perceived organizational support had statistically significant influenced on affective commitment, continuance commitment, and normative commitment at .01 level; and 3) perceived supervisor support had statistically significant influenced on affective commitment and normative commitment at .01 and .05 levels, respectively.

Keywords: Organizational Support, Supervisor Support, Organizational Commitment, Thai Military Officers

บทนำ

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจจากนักวิชาการอย่างแพร่หลายในรอบหลายปีที่ผ่านมา ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความภักดีของพนักงานและคำมั่นสัญญาที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Daft, 2011) ในทางกลับกัน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยมีแนวโน้มที่จะขาดงาน มาทำงานสาย และลาออกจากงานมากขึ้น (Kazluoskaite, Buciniene & Turauskas, 2006: 300-301) ซึ่งส่งผลต่อการหยุดชะงักของการทำงาน การสูญเสียงบประมาณในการจ้างงานและฝึกอบรม

พนักงานใหม่ งานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลผลิตในการทำงาน และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานใหม่ที่มีพบความสัมพันธ์ในระดับที่มากกว่าพนักงานที่อยู่มานาน นอกจากนี้งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่รู้สึกว่า องค์กรหรือหัวหน้างานที่ไม่ได้รักษาคำมั่นสัญญาหรือให้การสนับสนุนที่มากพอ จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ (Robbins & Judge, 2013) ผลการวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและหัวหน้างานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Meyer และ Allen (1991: 64) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การทางด้านความจำเป็นทางสังคม (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ของผลประโยชน์ที่เชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบของพนักงานที่จะต้องคงอยู่กับองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การแต่ละประเภทมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและหัวหน้างานในระดับที่แตกต่างกัน

การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การ คือ ระดับที่พนักงานเชื่อว่าองค์การให้ความสนใจต่อความพยายามในการทำงานและความเป็นอยู่ของพวกเขาอย่างน้อยเท่าใด งานวิจัยจำนวนมากพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากหัวหน้างานและความผูกพันต่อองค์การ (Latif & Gulzar, 2012: 57) อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยส่วนหนึ่งที่สรุปว่า ถึงแม้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการสนับสนุนจากหัวหน้างานจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน แต่การรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีอิทธิพลมากกว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ (Armstrong-Stassen, 1998; Latif & Gulzar, 2012) Eisenberger และคณะ (1986: 501) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่สูงช่วยสร้างความผูกพันแก่พนักงาน โดยพนักงานรู้สึกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์การอย่างแท้จริงไม่ใช่แค่ความรู้สึกว่า พวกเขาควรจะต้องมีความผูกพันต่อองค์การของตนเพราะเป็นหน้าที่ ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การทางด้านจิตใจจะรู้สึกถึงหน้าที่ในการ

สนับสนุนต่อความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ และช่วยองค์การให้บรรลุเป้าหมาย โดยพวกเขาจะแสดงออกซึ่งความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจผ่านความพยายามในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การที่พนักงานได้รับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ทัศนคติ หรือรางวัลจากหัวหน้างานหรือองค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ว่า หัวหน้างานหรือองค์การได้แสดงความใส่ใจต่อความเป็นอยู่ของตน ซึ่งทำให้รู้สึกว่าได้ตอบแทนเป็นอยู่ของตน ซึ่งทำให้รู้สึกได้ว่า ตนเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การและต้องทำการตอบแทน นำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานขึ้น (Aube, Rousseau & Morin, 2007) อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ผ่านมาได้พบว่า ความผูกพันต่อองค์การทางด้านความจำเป็นทางสังคมมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของพนักงานในแง่ของการปฏิบัติต่อตนเองอย่างไม่เหมาะสมมากกว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ (O' Driscoll & Randall, 1999: 199-200) นอกเหนือจากการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การแล้ว งานวิจัยยังแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย (Latif & Gulzar, 2012; Latif & Sher, 2012) ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวส่งผลในทางบวกแก่องค์การ อย่างไรก็ตามถ้าองค์การใดมีปัญหาในเรื่องของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอาจนำไปสู่เรื่องของการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การเข้างานสาย การขาดงาน การมีปัญหากันระหว่างพนักงาน และการลาออกจากงาน ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านความมั่นคงและการรักษาความปลอดภัยของราชวงศ์และพระบรมวงศานุวงศ์ ทำให้งานวิจัยนี้มุ่งความสนใจไปที่หน่วยงานทหารแห่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านการรักษาความปลอดภัยราชวงศ์และพระบรมวงศานุวงศ์ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์การ กอปรกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ในหน่วยงานทหาร มักศึกษาแต่เรื่องของความผูกพันขององค์กรแต่เพียงอย่างเดียว หรือศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่ได้ทำการศึกษารื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างานแต่อย่างใด (อิติวฒน์ แจ่มศักดิ์, 2548; ปัทมา สมสนั่น, 2556) นอกจากนี้การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่มักดำเนินการในภาพรวมมากกว่าการจำแนกตามประเภทตามแนวคิดของ Meyer และ Allen (1991) ที่สะท้อนให้เห็นระดับความแตกต่างของความผูกพันในแต่ละประเภท และไม่ได้เปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างาน จำแนกตามระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านความจำเป็นทางสังคม และด้านบรรทัดฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างนายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารในหน่วยงานทหารแห่งหนึ่งจำแนกตามประเภทของความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับชั้นยศของข้าราชการทหาร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารในหน่วยงานทหารแห่งหนึ่งจำแนกตามประเภทของความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

- H1: ระดับชั้นยศของข้าราชการทหารที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- H2: การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจของข้าราชการทหารในหน่วยงานทหารแห่งหนึ่ง
- H3: การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความจำเป็นทางสังคมของข้าราชการทหารในหน่วยงานทหารแห่งหนึ่ง
- H4: การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางด้านบรรทัดฐานของข้าราชการทหารในหน่วยงานทหารแห่งหนึ่ง
- H5: การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจของข้าราชการทหารในหน่วยงานทหารแห่งหนึ่ง
- H6: การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความจำเป็นทางสังคมของข้าราชการทหารในหน่วยงานทหารแห่งหนึ่ง
- H7: การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางด้านบรรทัดฐานของข้าราชการทหารในหน่วยงานทหารแห่งหนึ่ง

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารในหน่วยงานทหารแห่งหนึ่ง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ศึกษาจากข้าราชการทหารของหน่วยงานทหารแห่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับงานรักษาความปลอดภัยมีจำนวนทหารทั้งหมด 620 คน แบ่งเป็นนายทหารชั้นประทวน 269 คน และชั้นสัญญาบัตร 301 คน และลูกจ้างประจำ

50 คน แต่ในการศึกษาครั้งนี้จะเก็บเฉพาะนายทหารชั้นประทวนและสัญญาบัตรซึ่งมีจำนวนรวมกันทั้งสิ้น 570 คน ซึ่งจากตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (อ้างอิงใน ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) ระบุว่า ใช้ประชากรจำนวน 226 คน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากทหารหน่วยนี้ต้องออกไปประจำการนอกที่ตั้ง ซึ่งไม่สะดวกกับการเก็บข้อมูล จึงเก็บเฉพาะบุคคลที่อยู่ในที่ตั้ง โดยกำหนดสัดส่วนทหารชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนในจำนวนเท่าๆ กันและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากจากรายชื่อที่ปรากฏสำหรับทหารที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และให้บุคลากรภายในของหน่วยงานที่เป็นนักศึกษาปริญญาโทที่ผ่านการเรียนวิชาการระเบียบวิธีวิจัยเป็นผู้นำแบบสอบถามไปแจกให้แก่นายทหารตามรายชื่อที่สุ่ม และรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 176 คน

เครื่องมือที่ใช้ทำการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ประเมินด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสถานภาพสมรส ประเภทของชั้นยศ โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กรเป็นมาตรประเมิน (Rating Scale) โดยแบ่งค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วย (4 คะแนน) ไม่แน่ใจ (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ปรับปรุงตามแนวคิดของ Eisenberger, Huntington, Hutchison และ Sowa (1986) แบบสอบถามมีทั้งหมด 8 ข้อ มีข้อความเชิงลบ 4 ข้อ ซึ่งได้ทำการปรับระดับค่าคะแนนด้วยวิธีการ Reversed score ในโปรแกรม

ประมวลผลข้อมูล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องการสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วย (4 คะแนน) ไม่แน่ใจ (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ปรับปรุงตามแนวคิดของ Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski และ Rhodes (2002) แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์การเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วย (4 คะแนน) ไม่แน่ใจ (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ปรับปรุงตามแนวคิดของ Meyer และ Allen (1991) แบบสอบถามมีทั้งหมด 17 ข้อ โดยแบ่งเป็น ความผูกพันทางด้านความจิตใจ (Affective commitment) จำนวน 10 ข้อ ความผูกพันทางด้านความจำเป็นทางสังคม (Continuance commitment) จำนวน 4 ข้อ และความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) จำนวน 3 ข้อ มีข้อความเชิงลบ 3 ข้อ ซึ่งได้ทำการปรับระดับค่าคะแนนด้วยวิธีการ Reversed score ในโปรแกรมประมวลผลข้อมูล

การตรวจสอบค่าความตรงและความเชื่อมั่น

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ให้ครอบคลุมและตรงกับนิยามที่กำหนด และทำการแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะโดยการหาค่าความสอดคล้องผลเชิงเนื้อหาหรือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบแต่ละข้อโดยใช้สูตร IOC หาค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 ท่านโดยแบบสอบถามจะเลือกใช้เฉพาะข้อคำถามที่มี ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของเนื้อหา ตั้งแต่ระดับ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งจากผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ไม่มี

ข้อใดที่ได้ดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 โดยค่าคะแนนของแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 หลังจากนั้นมีการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Coefficient Alpha) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.686 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีค่าเท่ากับ 0.822 และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.758 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคระหว่าง 0.6-0.7 ถือว่ายอมรับได้ (Nunnally, 1978)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและ และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ Independent Sample t-test เพื่อตอบสมมติฐานข้อที่ 1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เพื่อตอบสมมติฐานข้อที่ 2-7 โดยใช้โปรแกรม SPSS สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของข้าราชการทหาร ของหน่วยงานทหารแห่งหนึ่ง จากการตอบแบบสอบถามพบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 176 ชุด จากทั้งหมด 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88 เมื่อจำแนกตามปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดอยู่ที่ 21 ปี สูงสุดอยู่ที่ 59 ปี และมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 37.45 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 8.91 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน

123 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 และระดับยศของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนายทหารชั้นประทวน มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = .557) การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากหัวหน้างานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .671) สำหรับความผูกพันขององค์กร พบว่า ความผูกพันขององค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .444) ความผูกพันขององค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .645) และความผูกพันขององค์กรด้านความจำเป็นทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .653) ตามลำดับผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารจำแนกตามชั้นยศ พบว่า นายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กร ($t = -.727$, $p = .007$) และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ($t = -2.789$, $p = .006$) ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนายทหารชั้นประทวนมีระดับการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากหัวหน้างานน้อยกว่านายทหารชั้นสัญญาบัตร นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า นายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -2.511$, $p = .013$) อย่างไรก็ตามไม่พบความแตกต่างของระดับความผูกพันขององค์กรทางด้านความจำเป็นทางสังคมและทางด้านบรรทัดฐานระหว่างนายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุน

ผ่านการรับรองคุณภาพจาก TCI (กลุ่มที่ 1) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีผลทางบวก ($b = .520$) คือ ถ้าบุคลากรมีการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การมาก จะมีความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจมาก ซึ่งการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ร่วมกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ ร้อยละ 42.2 ($\text{Adjusted } R^2 = .422$) นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความจำเป็นทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีผลทางบวก ($b = .560$) คือ ถ้าบุคลากรมีการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การมาก จะมีความผูกพันต่อองค์การทางด้านความจำเป็นทางสังคมมาก ซึ่งการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ร่วมกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความจำเป็นทางสังคม ร้อยละ 22.4 ($\text{Adjusted } R^2 = .224$) และพบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐานที่ระดับนัยสำคัญ .01 และมีผลทางบวก ($b = .415$) หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การมาก จะมีความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐานมาก ซึ่งการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ร่วมกับความผูกพันต่อองค์การทางด้าน

บรรทัดฐาน ร้อยละ 12.3 (Adjusted $R^2 = .123$) ในภาพรวมสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การมีผลต่อความผูกพันขององค์การทางด้านจิตใจมากที่สุด ($\beta = .652$) นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีผลทางบวก ($b = .128$) คือ ถ้าบุคลากรมีการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากหัวหน้างานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจมาก ซึ่งการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ร่วมกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ ร้อยละ 3.2 (Adjusted $R^2 = .032$) นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความ

สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีผลทางบวก ($b = .176$) คือ ถ้าบุคลากรมีการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากหัวหน้างานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐานมาก ซึ่งการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ร่วมกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐาน ร้อยละ 2.8 (Adjusted $R^2 = .028$) อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์การถดถอยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความจำเป็นทางสังคม ในภาพรวมสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อความผูกพันขององค์การทางด้านจิตใจมากที่สุด ($\beta = .193$)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยของการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การและการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน (n=176)

Regression Weights	POS → AFF (H2)	POS → CON (H3)	POS → NOR (H4)	PSS → AFF (H5)	PSS → CON (H6)	PSS → NOR (H7)
B	.520	.560	.415	.128	.126	.176
S.E.	.046	.078	.082	.049	.073	.072
β	.652	.478	.358	.193	.130	.183
t	11.350	7.177	5.055	2.601	1.728	2.461
Adjusted R^2	.422	.224	.123	.032	.011	.028
p-value	.000**	.000**	.000**	.010**	.086	.015*
Hypotheses Testing	ยอมรับ	ยอมรับ	ยอมรับ	ยอมรับ	ปฏิเสธ	ยอมรับ

*ระดับนัยสำคัญที่ .05 **ระดับนัยสำคัญ .01, POS = การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ, PSS = การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน, AFF = ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ, CON = ความผูกพันต่อองค์การด้านความจำเป็นทางสังคม, NOR = ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารของหน่วยงานทหารแห่งหนึ่งมีการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า ข้าราชการทหารของหน่วยงานทหารแห่งหนึ่งมีความคิดว่าหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ให้ความสำคัญต่อการทำงานของตนและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของตนในระดับปานกลาง ผลการวิจัยยังพบว่า การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากหัวหน้างานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง หมายความว่า ข้าราชการทหารของหน่วยงานแห่งหนึ่งมีความคิดว่าหัวหน้าของตนเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีและให้การสนับสนุนในการทำงาน ทำให้ข้าราชการทหารของหน่วยงานทหารแห่งหนึ่งมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับหัวหน้างานของตน ซึ่งหัวหน้างานในมุมมองของข้าราชการทหารที่ตอบแบบสอบถามนี้ หมายถึง หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพราะเป็นบุคคลที่ทำงานใกล้ชิดกับบุคลากรมากที่สุด นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ข้าราชการทหารของหน่วยงานทหารที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ มีระดับความผูกพันขององค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก หมายความว่า ข้าราชการทหารของหน่วยงานทหารแห่งหนึ่งมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและรู้สึกว่าตนเองต้องการอยู่กับองค์การแห่งนี้ เพราะองค์การแห่งนี้เป็นหน่วยงานข้าราชการทหารที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยราชวงศ์และพระบรมวงศานุวงศ์ ซึ่งต้องผ่านการคัดกรองเข้ามาทำงาน และทำการฝึกปฏิบัติอย่างเข้มแข็ง มีการปฏิญาณตนตามแนวทางการฝึกของทหารที่จะอุทิศตนและชีวิตเพื่ออารังไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ทำให้ความผูกพันประเภทนี้ค่อยๆ ถูกสร้างขึ้นโดยอัตโนมัติ เป็นการสร้างทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ทัศนคติต่อองค์การ และอุดมการณ์และความรักชาติสำหรับความผูกพันขององค์การด้านความจำเป็นทางสังคม ผลการวิจัยพบระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก หมายความว่า ข้าราชการทหารมีความผูกพันต่อองค์การ

แห่งนี้เนื่องด้วยความจำเป็นทางสังคมและเศรษฐกิจบางประการ อาจเป็นไปได้สถานะความเป็นทหารซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีอำนาจตามหน้าที่ ส่งผลต่อสถานภาพทางสังคมทำให้ข้าราชการทหารส่วนใหญ่ไม่คิดที่จะลาออกจากงาน และความมั่นคงทางอาชีพข้าราชการทหารที่มีรายได้สม่ำเสมอทำให้บุคลากรส่วนมากไม่คิดที่จะออกจากงานเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น เพราะอาจกระทบต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้ ในส่วนของความผูกพันขององค์การด้านความจำเป็นทางด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก หมายความว่า ข้าราชการทหารหน่วยงานนี้มีความรู้สึกว่าการหน่วยงานของตนได้ลงทุนในการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง ดังนั้นบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกถึงความรับผิดชอบและหน้าที่ที่ต้องตอบแทนบุญคุณขององค์การ ทำให้คงอยู่กับองค์การแห่งนี้ต่อไป

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ t-test พบว่า นายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การ และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งนายทหารชั้นประทวนมีระดับการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากหัวหน้างานน้อยกว่านายทหารชั้นสัญญาบัตร หมายความว่า นายทหารชั้นประทวนรับรู้ถึงการดูแลเอาใจใส่ขององค์การและหัวหน้างานน้อยกว่านายทหารชั้นสัญญาบัตร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า นายทหารชั้นประทวนอยู่ในสถานะที่ต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามโครงสร้างของการบังคับบัญชา ซึ่งไม่สามารถโต้แย้งได้ตามหลักปฏิบัติของทหาร ต่างจากนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ถูกปฏิบัติอย่างให้เกียรติซึ่งกันและกันมากกว่า ซึ่งข้อค้นพบนี้เป็นข้อค้นพบใหม่ของการวิจัยในเรื่องนี้ ในส่วนของความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบความแตกต่างระหว่างนายทหารชั้นประทวนกับนายทหารชั้นสัญญาบัตรต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การ

มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ Eisenberger และคณะ (1986) ที่ว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่สูงช่วยสร้างความผูกพันแก่พนักงาน โดยพนักงานรู้สึกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์การอย่างแท้จริง ไม่ใช่แค่ความรู้สึกว่า พวกเขาควรจะต้องมีความผูกพันต่อองค์การของตนเพราะเป็นหน้าที่ ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การทางด้านจิตใจจะรู้สึกถึงหน้าที่ในการสนับสนุนต่อความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ และช่วยองค์การให้บรรลุเป้าหมาย โดยพวกเขาจะแสดงออกซึ่งความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจผ่านความพยายามในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ UCAR และ OTKEN (2010) ที่พบความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

ในส่วนด้านความจำเป็นทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ Aube, Rousseau และ Morin (2007) ที่พบว่า พนักงานที่ได้รับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ทัศนคติ หรือรางวัลจากองค์การ จะเกิดความรู้สึกที่ว่า องค์การได้แสดงความใส่ใจต่อความเป็นอยู่ของตน ซึ่งทำให้รู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การและต้องทำการตอบแทน นำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ UCAR และ OTKEN (2010) ที่พบความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ในส่วนของความผูกพันต่อองค์การทางด้านความจำเป็นทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านความจำเป็นทางสังคม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ UCAR และ OTKEN (2010) ที่พบ

ความสัมพันธ์ในทางลบระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การด้านความจำเป็นทางสังคม แต่สอดคล้องกับ O' Driscoll และ Randall (1999) ที่ว่า ความผูกพันต่อองค์การทางด้านความจำเป็นทางสังคมมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของพนักงานในแง่ของการปฏิบัติต่อตนเองอย่างไม่เหมาะสมมากกว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ หรือกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ที่พบความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์การและความผูกพันต่อองค์การด้านความจำเป็นทางสังคม อาจเป็นเพราะว่า ธรรมชาติขององค์การเป็นหน่วยงานราชการที่มีความมั่นคงและมีตำแหน่งหน้าที่ที่ช่วยกำหนดสถานภาพทางสังคม ที่บุคลากรในหน่วยงานทหารแห่งนี้ อาจพิจารณาว่า มีความเชื่อมโยงโดยตรงต่อการสนับสนุนจากองค์การต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา ทั้งเรื่องรายได้ ผลประโยชน์ สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มากกว่าการมองว่าเป็นการปฏิบัติที่เป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรม ซึ่งการพิจารณาในมุมมองนี้น่าจะเชื่อมโยงกับตัวบุคคลมากกว่าองค์การ ในภาพรวมผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ สุมินทร เป้าธรรม (2554) ที่ว่า การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ในส่วนของการรับรู้ต่อการสนับสนุนของหัวหน้างาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ต่อการสนับสนุนของหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ซึ่งมีอิทธิพลในระดับต่ำ หมายความว่า หัวหน้างานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ในการทำงานภายในองค์การแห่งนี้ของข้าราชการทหารที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ แต่ในภาพรวมแล้วยังมีปัจจัยอื่นที่น่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อการสนับสนุนจาก

หัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์การทางด้านการดำเนินงานทางสังคม ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานทหารแห่งนี้ให้ความสำคัญต่อหัวหน้างานในฐานะความจำเป็นทางสังคมน้อยกว่า ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และสถานภาพทางสังคม ซึ่งผลการวิจัยในภาพรวมสอดคล้องเป็นบางส่วนกับงานวิจัยของ Eisenberger และคณะ (2001), Latif และ Gulzar (2011) และ Latif และ Sher (2012) ที่พบว่า พบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของหัวหน้างานกับความพึงพอใจในงาน และยังพบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน นอกจากนี้ในแง่ของความสำคัญของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและหัวหน้า ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า การรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์การมีความสำคัญมากกว่าการรับรู้ต่อการสนับสนุนของหัวหน้างาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสำคัญกว่าการรับรู้จากการสนับสนุนขององค์การ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า สมมติฐานข้อที่ 2, 3, 4, 5 และ 7 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่สมมติฐานข้อที่ 1 และ 6 ปฏิเสธสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะเพื่อนำเอาผลวิจัยไปใช้

นายทหารระดับผู้บังคับการกรมของหน่วยงานทหารแห่งนี้ ควรทำการพัฒนาแนวทางเพื่อแสดงให้เห็นว่า องค์การได้มีการสนับสนุนแก่บุคลากรในด้านใดบ้าง เพื่อช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เช่น การประกาศรายชื่อบุคคลในแต่ละหน่วยงานย่อยที่ได้นำเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การผ่านหนังสือเวียน ผ่านจดหมายข่าว หรือผ่านช่องทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน และมีการกำหนดกรอบเวลาและเกณฑ์ในการดูแลสวัสดิการและความปลอดภัยของพนักงานที่ชัดเจนนอกเหนือจากระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ

ที่ได้รับอยู่แล้ว นอกจากนี้ควรเข้าไปดูแลความเป็นอยู่และเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของนายทหารชั้นประทวนเพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและหัวหน้างานในมุมมองของนายทหารชั้นประทวนให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากจำนวนตัวอย่างที่ศึกษามีขนาดไม่มากนัก เนื่องจากข้อจำกัดของธรรมชาติในการทำงานของนายทหารหน่วยงานทหารแห่งนี้ที่ต้องออกนอกที่ตั้งส่วนกลาง การศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นโดยครอบคลุมบุคลากรในทุกหน่วยของกรมทหารแห่งนี้

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์หรือส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การอื่น ทั้งตัวแปรทางด้านปัจเจกบุคคล ทางด้านทัศนคติที่มีต่อความพึงพอใจในงาน และทางด้านความยุติธรรมขององค์การ เป็นต้น

3. ควรศึกษาตัวแปรเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์การและหัวหน้างาน และตัวแปรผลที่ได้รับอิทธิพลจากความผูกพันต่อองค์การ เช่น ความตั้งใจลาออกจากงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความภักดีต่อองค์การ เป็นต้น

4. ควรมีการพัฒนาแบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์การใหม่ที่มีมุ่งเน้นการศึกษาความผูกพันในภาพรวม โดยไม่ได้จำแนกเป็นรายด้าน ดังที่นำเสนอในการศึกษาครั้งนี้

5. ควรศึกษาโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวในภาพรวม

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่อนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทช่วยในการเก็บข้อมูล

บรรณานุกรม

- ธิตวิวัฒน์ แจ่มศักดิ์. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของการข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2557, จาก <http://tea.gspa-buu.net/library/is/mpa47/47933158.pdf>
- ธีรฤทธิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่างๆ. *วารสารปัญญาทัศน์*, 4(2), 24-39.
- ปัทมา สมสนั่น. (2556). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของการข้าราชการทหารกองทัพบก. *วารสารการตลาดและการสื่อสาร*, 1(2), 775-796.
- สุมินทร เป้าธรรม. (2554). การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสาร มทร. อีสาน*, 4(1), 37-55.
- Armstrong-Stassen, M. (1998). The effect of gender and organizational level on how survivors appraise and cope with organizational downsizing. *Journal of Applied Behavioral Science*, 34(2), 125-142.
- Aube, C. V., Rousseau, V. & Morin, E. M. (2007). Perceived organization support and organizational commitment. The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Daft, R. L. (2011). *New era of management*. (10th ed.). South-Western, Cengage Learning: International Edition.
- Darolia, C. R., Kumari, P. & Dorolia, S. (2010). Perceived organizational support, work motivation, and organizational commitment as determinants of job performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(1), 69-78.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. & Rhodes, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Kazluoskaite, R., Buciuniene, I. & Turauskas, L. (2006). Building employees commitment in the hospitality industry. *Baltic Journal of Management*, 1(3), 300-314.

- Latif, S. & Gulzar, A. (2012). The impact of organizational and supervisory support on survivors' organizational commitment after downsizing in telecom sector of Pakistan. *International Journal of Economics and Management Science*, 1(5), 55-61.
- Latif, K. I. & Sher, M. (2012). Perceived organizational support, pay satisfaction, and supervision satisfaction impact on career satisfaction. *Abasyn Journal of Social Science*, 5(1), 32-48.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- O' Driscoll, M. P. & Randall, D. M. (1999). Perceived organizational support, satisfaction with rewards, employees job involvement and organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 48(2), 197-209.
- Phillips, J. M. & Gully, S. M. (2012). *Organizational behavior: tool for success*. South-Western: Cengage Learning.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (15th ed.). Global Edition: Pearson Education, Inc.
- UCAR, D. & OTKEN, A. B. (2010). *Perceived organizational support and organizational commitment: the mediating role of organization based self-esteem*. Retrieved June 10, 2014, from http://iibf.deu.edu.tr/deuj/index.php/cilt1-sayi1/article/viewFile/277/pdf_257

Translated Thai References

- Baotham, S. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, organizational commitment and voluntary turnover intention of Thai employees in Rajamangala University of Technology Isan and Rajamangala University of Technology Thanyaburi. *RMUTI Journal*, 4(1), 33-55. [in Thai]
- Jamsak, T. (2005). *Correlated factors of organizational commitment of officers' Defence Industry and Energy Centre*. Retrieved July 20, 2014, from <http://tea.gspa-buu.net/library/is/mpa47/47933158.pdf> [in Thai]
- Somsanan, P. (2013). A study of organization commitment of Royal Thai Army's officers. *Journal of Marketing and Communication*, 1(2), 775-796. [in Thai]
- Yuprot, T. (2013). Effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on organizational citizenship behaviors among the generation. *Panyapiwat Journal*, 4(2), 24-39. [in Thai]



Dr. Chaiyaset Promsri received PhD in Global Leadership with specialization in Corporate and Organizational Management from Lynn University, Florida, U.S.A. He also earned MA in Management from Bellevue University, Nebraska, U.S.A. Dr. Promsri has constantly published numerous academic and research journal in both national and international journals. He is currently a full-time lecturer at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.