

ความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์การ :
กรณีศึกษาของอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)
Relationship between Employees' Perceptions of Organizational
Culture and Organizational Commitment : A Case Study in the
Internal Security Operations Command

รัตนสุคนธ์ สมนึก¹

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) (2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยตามลักษณะประชากรศาสตร์กับความผูกพันกับองค์การของศูนย์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์การ : กรณีศึกษาของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการในสังกัดกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) รวมจำนวน 264 คน สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2) ความผูกพันกับองค์การของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันกับองค์การของศูนย์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (4) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์การของศูนย์กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) พบว่า ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การของศูนย์กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางบวกในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันกับองค์การ กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

Abstract

This research aimed to (1) study perception levels of organizational culture and organizational commitment of the Internal Security Operations Command, (2) compare differences between the factors of demographic characteristics and the organizational commitment of the Internal Security Operations Command, and (3) study the relationship in the perception of organizational culture and organizational commitment : Case Study of Internal Security Operations Command. The sample group were 264 officials of the Internal Security Operations Command. Questionnaires were used for collecting data. The research results found the following issues : (1) The Perception levels of organizational culture of Internal Security Operations Command had a high mean. (2) The Organizational commitment of the Internal Security Operations Command had a high

mean. (3) According to the comparison of differences between demographic characteristics, consisting of gender, age, status, education, responsible agency, incomes, and the working duration and organizational commitment of the Internal Security Operations Command, the researcher found that the sample group with different demographic characteristics was significantly different organizational commitment. (4) According to the study of the relationship of the perception levels of the organizational culture and organizational commitment of the Internal Security Operations Command, the researcher found that perception levels of the organizational culture significantly and positively correlated with the organizational commitment of the Internal Security Operations Command at a level of 0.05 at a moderate level.

Keywords: organizational culture, organizational commitment, the Internal Security Operations Command

บทนำ

ปัจจุบันส่วนประกอบขององค์กรที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรบุคคล (Human Resource) เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือความล้มเหลว เนื่องจากองค์กรทุกประเภทและทุกขนาดไม่ว่าจะมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างใดก็ตาม แต่งาน ภาระหน้าที่ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ (job/ task/ function) ขององค์กรนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล และต้องอาศัย “บุคคล” เป็นพื้นฐานในการดำเนินการทั้งสิ้น ดังนั้น ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรใน

องค์การจึงเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” อันมีค่ามหาศาลที่องค์การควรจะต้องรักษา และลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสม แก่องค์การในระยะยาว ถึงแม้ว่าองค์การจะมีเครื่องมือที่ดีหรือมีทุนมหาศาลแต่หาก ขาดทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญแล้วย่อมต้องส่ง ผลกระทบต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างแน่นอน ทรัพยากรบุคคล จึงเป็นหัวใจของทุกเรื่องของการทำงานในองค์การสมัยใหม่และเป็นปัจจัย หลักพื้นฐานที่ส่งผลให้ ปัจจัยอื่น ๆ มีคุณค่าต่อไปได้ (ธงชัยสันติวงศ์, 2540, หน้า 157)

การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่ในองค์การจึงเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถลดต้นทุนให้กับองค์การได้ ความรู้สึกผูกพันของพนักงานกับองค์การ (employee commitment) เป็นเสมือนปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรขององค์การ เกิดความทุ่มเททั้งความรู้ความสามารถให้กับการทำงานขององค์การ และเป็นการ รักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ และเป็นที่ยอมรับกันว่า ความผูกพันต่อ องค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งมีความสำคัญ ต่อองค์การในแง่ของการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ และมีศักยภาพสูงให้ดำรง อยู่กับองค์การไปนาน ๆ เพื่อช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า

ดังนั้น ความผูกพันกับองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิผลและความอยู่รอดขององค์การในอนาคต อย่างไรก็ตาม ความผูกพันกับองค์การ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถสร้างขึ้นได้ภายในระยะ เวลาสั้น ๆ แต่ต้องใช้เวลาปลูกฝัง และมีองค์ประกอบที่สำคัญอีกหลายประการที่จะ ก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์การ (อัจฉราวรรณ สายวิจิตร, 2551) ดังนั้น “ความผูกพันกับองค์การ” ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรของ องค์การในทุกระดับ หากองค์การที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์การสูง ย่อมจะ ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระบบราชการไทยถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยข้าราชการเป็นผู้นำนโยบาย

จากรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายจึงขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นสำคัญ

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ซึ่งมีฐานะเป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นองค์การหลักของชาติในการพิทักษ์ รักษาชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชน เพื่อให้ปลอดภัยจากภัยความมั่นคงในราชอาณาจักร

อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานที่ผ่านมาของ กอ.รมน. พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการทำให้การดำเนินงานในองค์การประสบกับปัญหาในหลายประเด็น (กอ.รมน., 2556, หน้า 2-3) ได้แก่

1. การจัดโครงสร้างการทำงานของ กอ.รมน. ที่ขาดความเหมาะสม
 2. ระบบการบริหารจัดการด้านกำลังพลของ กอ.รมน. ที่ขาดความเหมาะสม
- ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้จะไม่สามารถแก้ไขได้หากบุคลากรไม่รู้จักวัฒนธรรมขององค์การอย่างถ่องแท้

ดังนั้น การศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์การจึงช่วยให้เข้าใจถึงเหตุและผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะความผูกพันกับองค์การของบุคลากรของ กอ.รมน. ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินภารกิจมีประสิทธิภาพสูง และบรรลุผลสำเร็จตามภารกิจได้อย่างมีคุณภาพ และช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การ รวมถึงเกิดผลดีต่อองค์การในระยะยาว ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์การของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลไปเป็นข้อมูลอ้างอิง และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ช่วยให้เกิดความผูกพันกับองค์การของบุคลากรในสังกัดกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมและปลูกฝังความรู้สึกผูกพันในองค์การต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์กรของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยตามลักษณะประชากรกับความผูกพันกับองค์กรของศูนย์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์กร : กรณีศึกษากองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)

ขอบเขตของการวิจัย (Scope of Research)

1. ด้านเนื้อหา ได้มุ่งศึกษาถึงการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์กรของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)
2. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ในการศึกษา เป็นการศึกษาข้อมูลจากข้าราชการในสังกัดกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) จำนวน 777 คน ทำให้ได้จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 264 ตัวอย่าง
3. ระยะเวลาในการวิจัยกำหนดไว้ เดือนมกราคม-เมษายน 2557

ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลักโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันกับองค์กร และข้อเสนอแนะ โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, Taro. 1967) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) (Steven K. Thompson, 1990, p. 1,050) เพื่อหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละสังกัด และทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้วิจัยสุ่มจับฉลากเลือก

ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสังกัดเพื่อตอบแบบสอบถาม จากนั้นทำการทดสอบเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งค่า IOC ในภาพรวมเท่ากับ 0.87 สถิติที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) โดยใช้ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์การด้วยสถิติค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05

ผลการวิจัยและอภิปรายผล (Results and Discussion)

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์กร : กรณีศึกษากองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) สรุปผลวิจัยได้ดังนี้

ตารางความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์กรของศูนย์กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ. รมน.)

ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	ความผูกพันกับองค์กรของศูนย์กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ระดับ
1. ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	0.480*	0.00	ปานกลาง
2. ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	0.565*	0.00	ปานกลาง
3. ด้านความเป็นกลุ่มนิยม	0.554*	0.00	ปานกลาง
4. ด้านการมีอิสระในการทำงาน	0.528*	0.00	ปานกลาง
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.516*	0.00	ปานกลาง
ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	0.640*	0.00	ปานกลาง

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.16 อธิบายได้ว่า ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรของศูนย์กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางบวก โดยอยู่ในระดับปานกลาง (0.640) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันกับองค์กรของศูนย์กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางบวกในระดับปานกลาง (0.480) ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันกับองค์กรของศูนย์กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางบวกในระดับปานกลาง (0.565) ด้านความเป็นกลุ่มนิยมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันกับองค์กรของศูนย์กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางบวกในระดับปานกลาง (0.554) ด้านการมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันกับองค์กรของศูนย์กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางบวกในระดับปานกลาง (0.528) และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันกับองค์กรของศูนย์กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางบวก ในระดับปานกลาง (0.526)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 96.2 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.5 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 70.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.2 อยู่ในสังกัดส่วนอำนาจการคิดเป็นร้อยละ 74.2 มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.6 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.1

ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีหัวข้อผู้บังคับบัญชามีลักษณะการปกครองและปัญหาการแบบ

ประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยมาก และในหัวข้อผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลวิจัยได้บ่งชี้ถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในด้านการปกครองและการบังคับบัญชาที่มุ่งเน้นความเป็นประชาธิปไตยเนื่องจากลักษณะของภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงภายในประเทศนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจสามารถเข้าใจได้ตรงกัน แต่ทั้งนี้ อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินงานตามภารกิจจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับหัวหน้าภารกิจหรือระดับนโยบายที่มอบหมายภารกิจ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินภารกิจเป็นไปอย่างสอดคล้อง ผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Hofstede (1997) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง หรือผู้บริหารกับพนักงานขององค์การ และองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจแคบจะช่วยให้ช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาลดลง โดยมีการพูดคุยระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น

ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่าทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและมาก โดยมีเรื่องข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่มคำถามนี้ ผลวิจัยได้บ่งชี้ถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในด้านความมีวินัยของกลุ่มตัวอย่างในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากลักษณะของภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงภายในประเทศนั้นจำเป็นต้องมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น รวมถึงเพื่อให้เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด ผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Hofstede (1997) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนภายในองค์การจะดำเนินการโดยการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อป้องกันความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นและสอดคล้องกับแนวคิดของ Daft, R.L. (2002) ที่ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมแบบราชการไว้ว่า เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความมีเสถียรภาพความมั่นคงภายใน

องค์การ โดยมุ่งเน้นความเป็นเหตุเป็นผล ความมีระเบียบของการทำงาน และยึดการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและมาก โดยมีเรื่อง ข้าราชการมีการทำงานที่มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและประสานงานกัน อย่างราบรื่นระหว่างหน่วยงานภายในกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่มคำถามนี้ ผลวิจัยได้บ่งชี้ถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในด้านค่านิยมและความเชื่อภายในองค์การที่มีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งทำให้สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งในระยะยาวได้ รวมถึงช่วยให้การทำงานสามารถประสานกันได้อย่างราบรื่น และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Hofstede (1997) ที่ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นกลุ่มนิยมจะทำให้สมาชิกส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์การ โดยมีความสามัคคีกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม มีการให้ความร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น

ด้านการมีอิสระในการทำงาน ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและมาก โดยมีเรื่องข้าราชการต่างมุ่งเน้นการทำงานในแต่ละส่วนงานที่รับผิดชอบไม่ก้าวล่วงซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่มคำถามนี้ ผลวิจัยได้บ่งชี้ถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในด้านการให้ความสำคัญอิสระในการทำงาน เนื่องจากการดำเนินภารกิจที่ได้รับมอบหมายบางสถานการณ์จำเป็นต้องมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น จึงทำให้มีการกระจายอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติที่รับผิดชอบภารกิจให้สามารถตัดสินใจได้อย่างเป็นอิสระ และไม่ต้องถูกควบคุมจากส่วนงานอื่นในภารกิจที่รับผิดชอบ ผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Daft, R.L. (2002) ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การสมัยใหม่ที่มุ่งสร้างค่านิยมขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชฐ ทรวงโพธิ์,

วันทนี ภูมิภัทราคม และธีรณิกษ์ ศิริโวหาร (2553 : 98-104) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวจะช่วยให้พนักงานมีความอิสระในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเรื่องในการประชุมการทำงานมีการนำระบบประชาธิปไตยมาใช้ในการบริหารงาน เช่น การลงคะแนนในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่มคำถามนี้ ผลวิจัยได้บ่งชี้ถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติต่อการบริหารงานภายในองค์การซึ่งยังมีไม่มากนัก เนื่องจากลักษณะของภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงภายในประเทศนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจต้องสามารถปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจแบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาด และทำให้เกิดข้อคิดเห็นที่ขัดแย้งหรือแตกต่างกันน้อยที่สุด จึงทำให้ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีค่าน้อยกว่าด้านอื่น ผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Daft, R.L. (2002) ที่ได้กล่าวเอาไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติที่มุ่งเน้นเรื่องการมีส่วนร่วมนั้นจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์การ

ระดับความผูกพันกับองค์กรของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมายในการทำงานของ กอ.รมน. คือ สิ่งที่มีคุณค่าต่อการดำรงอยู่ของประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่มคำถามนี้ ผลวิจัยได้บ่งชี้ถึงความผูกพันของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

(กอ.รมน.) ในด้านความเชื่อมั่นและความสำคัญของการกิจที่มีต่อความมั่นคงของประเทศ ซึ่งส่งผลต่อการยอมรับที่จะปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Franklin (1975 : 153) และ Sheldon (1971 : 153) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การจะช่วยให้สมาชิกมีทัศนคติในทางบวกหรือความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างสมาชิกกับองค์การ ทั้งยังช่วยให้สมาชิกเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การ และเต็มใจที่จะทำงานให้องค์การจนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter และคณะ (1974) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นการแสดงออกของสมาชิกใน 3 ประการ คือ (1) มีความเชื่อมั่น โดยยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ (2) มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และ (3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์การนั้นต่อไป

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยตามลักษณะประชากรศาสตร์กับความผูกพันกับองค์การของศูนย์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ผลวิจัยที่ค้นพบสามารถนำมาอภิปรายผลได้ตามลักษณะประชากรศาสตร์ ดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีความผูกพันกับองค์การแตกต่างจากเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญ ผลวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงภายในของ กอ.รมน. เหมาะสมกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากเป็นภารกิจที่ต้องสมบุกสมบัน และเกะติดอยู่ในพื้นที่เสี่ยงมากกว่าอยู่บนสำนักงาน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงส่วนใหญ่มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างจากเพศชายซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์ (2546 : 72-76) ที่ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงมีความผูกพันกับองค์การแตกต่างจากเพศชาย (2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีมีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญ ผลวิจัยสามารถ

อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีเป็นกลุ่มที่เพิ่งเข้ามาทำงานใน กอ.รมน. ไม่นานนัก และมองว่าตนยังมีโอกาสที่จะเปลี่ยนสายงาน หรือหน่วยงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้อีก ซึ่งกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่มีอายุงานมาพอสมควรแล้วยังคงทำงานอยู่ใน กอ.รมน. เนื่องจากสาเหตุหลายประการ จึงทำให้เกิดความผูกพันมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ นภาพิณ โหมาศวิน (2545) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุมากจะมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย และข้าราชการที่มีอายุมากมีแนวโน้มจะโอนย้ายไปทำงานที่อื่นน้อยลง หรือต้องการอยู่กับองค์กรมากขึ้น (3) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย (คู่สมรสเสียชีวิต) มีความแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้างอย่างมีนัยสำคัญ ผลวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้างเป็นกลุ่มที่มีปัญหาครอบครัวเนื่องจากลักษณะของภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงภายในของ กอ.รมน. ที่ทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว แต่สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย (คู่สมรสเสียชีวิต) เปรียบเสมือนคนที่มีเวลาให้กับงานได้อย่างเต็มที่ แต่ไม่มีคู่สมรสจึงทำให้ไม่เกิดปัญหาในการทำงาน จึงทำให้ทั้งสองกลุ่มมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548 : 63-100) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548 ซึ่งผลวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่เป็นโสด (4) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญ ผลวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงก็ยังมีองค์ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องและระบบวิธีคิดในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ

การศึกษาต่ำกว่า ซึ่งเป็นผลมาจากระบบการศึกษาที่สอนให้คิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งซึ่งตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548 : 63-100) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548 ซึ่งผลวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สรรพากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (5) กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดส่วนบริหารมีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดส่วนอำนวยการอย่างมีนัยสำคัญ ผลวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดต่างกันย่อมมีภารกิจที่แตกต่างกัน ดังนั้นความภูมิใจในภารกิจที่ได้รับมอบหมายย่อมมีแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dhira J. Ramdeja (2544 : i-ii, 75-82) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผลวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐจะมีความผูกพันแตกต่างจากอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน (6) กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญ ผลวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมานานย่อมซึมซับกับวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงสามารถปรับตัวได้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เพิ่งเริ่มทำงานมาไม่นานนัก สอดคล้องกับผลวิจัยของ ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548 : 63-100) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548 ซึ่งผลวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์การมานานมีความผูกพันมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเวลาปฏิบัติงานในองค์การน้อย

ความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์การ : กรณีศึกษากองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ผลวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การของศูนย์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ในทาง

บวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันกับองค์กรของศูนย์กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) มากที่สุด ผลวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงก็จะยิ่งรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547, หน้า 212) ที่ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนของความเชื่อหรือค่านิยมหรือสมมติฐานที่มีร่วมกันในองค์กรซึ่งเกิดจากปฏิบัติสัมพันธ์ของผู้คนในสังคมหรือในองค์กร เป็นสิ่งที่มีร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มสังคม ซึ่งเราสามารถเรียนรู้สร้างขึ้นและถ่ายทอดไปยังคนอื่น ๆ ได้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระดับวัฒนธรรมองค์การให้เกิดความเข้มแข็งจนกระทั่งสร้างและผลักดันให้เกิดความผูกพันกับองค์กรของศูนย์กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ในระดับสูง โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ควรมีการกำหนดแนวนโยบายที่ช่วยให้ข้าราชการทุกระดับเข้าใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงาน โดยควรมีการเปิดเผย และชี้แจงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานอย่างชัดเจน และต่อเนื่องในหลาย ๆ ช่องทาง เพื่อให้ทุกคนได้รับรู้และเข้าใจร่วมกัน

1.2 ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยปรับปรุงบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการร่วมวางแผนงานและมอบหมายงานให้มีความชัดเจนในการดำเนินงานมากกว่านี้ เพื่อช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการวางแผนงานร่วมกัน รวมถึงมีการพิจารณาและสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนตรงกันก่อนมอบหมายงาน เพื่อสร้างการยอมรับ และร่วมขับเคลื่อนภารกิจให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 ด้านความเป็นกลุ่มนิยม โดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้คำปรึกษากันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

1.4 ด้านการมีอิสระในการทำงาน โดยการส่งเสริมให้มีความเป็นอิสระในการทำงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงขอบเขตของการกระจายอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติภารกิจสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในแต่ละสถานการณ์

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าร่วมวางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในองค์กร โดยสร้างเป็นกิจกรรมอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งต่อไปในอนาคต

1.6 ด้านความผูกพันกับองค์กร โดยส่งเสริมให้มีการปลูกฝังทัศนคติอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมตามแบบฉบับของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) เพื่อให้ทุกคนได้รับรู้และเข้าใจร่วมกันถึงความสำคัญ of ภารกิจที่มีต่อความมั่นคงของประเทศ และช่วยให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 กิจกรรมการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานอย่างชัดเจน และต่อเนื่องในหลาย ๆ ช่องทาง เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานของหน่วยงาน

2.2 กิจกรรมการร่วมประชุมวางแผนงานในการดำเนินการกิจ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันก่อนมอบหมายงาน

2.3 กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างกัน เช่น กิจกรรมกีฬา สัมพันธ์ การพัฒนาทีมงานแบบบูรณาการ โครงการเยี่ยมบ้านหรือจัดทัศนศึกษาร่วมกัน

2.4 มีการสอบถามข้อมูลจากผู้ปฏิบัติเพื่อนำมาสู่การพิจารณาทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์ และแนวทางการกระจายอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.5 กิจกรรมการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติทุกระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นลำดับขั้นตอน และต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การร่วมตัดสินใจให้ความเห็น การเข้าร่วมดำเนินกิจกรรม การร่วมรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น

2.6 กิจกรรมการปลูกฝังทัศนคติ อุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม ตามแบบฉบับของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) โดยสอดแทรกแนวคิดที่เกี่ยวข้องไว้ในทุก ๆ หลักสูตรการฝึกอบรมทุกระดับ

เอกสารอ้างอิง

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (ออนไลน์). สืบค้นจาก : <http://www.isocthai.go.th>.

ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์. (2546). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี. การจัดการมหาดบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : รัตนไตร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. ฉัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นภาพิณ โหมาศวิน. (2532) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิเชฐ ทรวงโพธิ์ วันทนี ภูมิภัทราคม และธีรธนิษ ศิริโวหาร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- อัจฉรวรรณ สายวิจิตร. (2551). **วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- Daft, R. L. (2002). **The leadership experience**. 2nd ed. Orlando, FL : Hartcourt College Publishers.
- Daniel Katz and Robert Kahn. **The Social Psychology of Organizations**. 1978
- Dhira J. Ramdeja. (2001). **Organizational Comitment of Thai University Instructors : A study of Public and Private University in Bangkok Metropolis**. Doctoral Dissertation, National Institute of Development Administration.
- Porter, L.W. and R.M. Steers. **Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism**. 1973 : 151-176.
- Sheldon, M.E. Investment and Involvement as Mechanism Predicting Commitment to the Organizational. **Administrative Science Quarterly**. 1971 : 143.
- Sheldon, Mary E. (1971). Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to Organization, **Administrative Science Quarterly**. 16 (June 1971) : 143.
- Stein, Franklin. (1975). **Psychosocial Occupational Therapy : A Holistic Approach**. Australia : Delmar.
- Taro Yamane. **Statistics : an introductory analysis**. New York Harper and Row. 1973 : 125
- Thompson, Steven K. (1990). **“Adaptive Cluster Sampling”**. The American Statistical Association, 85(412), pp. 1,050–1,059.