

อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของทหารกองประจำการ
กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 5 ค่ายพระปกเกล้า จังหวัดสงขลา
The Influences of Organizational Commitment to intention to stay as Enlisted
Soldiers at the 5th Artillery Battalion in the Area of
Phra Pokklao Camp, Songkhla Province

ประสิทธิ์ รุ่งเรือง^{1*} ณัฏฐวัณย์ อินเจริญ² และต้นน้ำ จันทวงศ์³
¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000
*E-mail: prasit.ru@skru.ac.th

บทคัดย่อ

ทหารกองประจำการหรือพลทหารถือเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ของกองทัพ เปรียบเสมือนเป็น
รั้วของชาติซึ่งมีความสำคัญต่อประเทศชาติบ้านเมือง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของ
ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน และความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่มีอิทธิพล
ต่อความตั้งใจอยู่ในงานของทหารกองประจำการกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 5 ในพื้นที่ค่ายพระปกเกล้า
จังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือใน
การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มี
ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยทดสอบใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้าย
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด มีค่าอยู่ระหว่าง 0.730-0.850 ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นทหารกอง
ประจำการกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 5 ในพื้นที่ค่ายพระปกเกล้า จังหวัดสงขลา จำนวน 217 คน ได้รับ
การตอบกลับ 207 คน คิดเป็นร้อยละ 95.39 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย
พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจอยู่ในงาน ($\beta=-0.167$, $p=0.05$) ความ
ผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ($\beta=0.485$, $p=0.01$) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\beta=0.290$, $p=0.01$)
มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงาน งานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อ
องค์กรซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของกองทัพต่อไป
คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจอยู่ในงาน ทหารกองประจำการ

Abstract

Enlisted soldiers or Soldiers seems to be the majorities of the Army that can
be compared to the defenders of the nation. They are essential for the country. The

ข้อคิดเห็น[AS1]: ประชากรและกลุ่ม
ตัวอย่างเป็นพลทหาร ระยะเวลาอยู่ใน
องค์กรไม่เกิน 2 ปีหรือไม่

ข้อคิดเห็น[W2]: เขียนระบุว่างานวิจัยฉบับ
นี้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ซึ่งมี
จำนวน 217 คน

ข้อคิดเห็น[W3]:

ข้อคิดเห็น[W4]: เก็บข้อมูลจากประชากร
ทั้งหมดไม่ต้องบอกวิธีการเลือกกลุ่ม
ตัวอย่าง

study aims to investigate the influences of affective commitment, continuance commitment and normative commitment that affect the intention to stay as enlisted soldiers at the 5th Artillery Battalion in the area of Phra Pokklao Camp, Songkhla Province. This quantitative research used online questionnaires which considered qualities value between 0.67-1.00 by 3 experts (qualified lecturers). It was checked validity by experiment group of 30 Enlisted soldiers who were familiar to sample group, and the value was between 0.730-0.850. The sample group consisted of 217 Armies at the 5th Artillery Battalion in the area of Phra Pokklao Camp, Songkhla Province and received 207 responses or 95.39% of the samples by using purposive sampling method. Multiple correlation analysis and multiple regression analysis were used to analyses the statistics. The results found that the Affective commitment had negative effects on the intention to stay at ($\beta=-0.167$, $p=0.05$). There were positive effects of Continuance commitment at ($\beta=0.485$, $p=0.01$) and Normative commitment at ($\beta=0.290$, $p=0.01$) on the intention to stay. This study reflects the essence of organizational commitment that can increase the effectiveness of performances to meet the goal of the artillery battalion.

Keywords: Organizational Commitment, Intent to Stay, Enlisted Soldiers

บทนำ

การเกณฑ์ทหารเป็นกฎหมายตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 กำหนดหน้าที่นี้ให้เฉพาะชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมายมีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน ทหารกองประจำการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรและกำลังหลักในการดำเนินภารกิจขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในภารกิจนั้นๆ การดำรงไว้ซึ่งกำลังรบเป็นรักษาความมั่นคงของประเทศเมื่อยามสงครามเกิดขึ้น เมื่อยามสงบก็ต้องมีการฝึกเพื่อรักษากำลังรบเอาไว้ ทั้งยังให้การพัฒนาบ้านเมือง ช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดภัยธรรมชาติและเมื่อมีการร้องขอกำลังพล ซึ่งการได้มาซึ่งกำลังพลนี้ เมื่อผ่านการคัดเลือกเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ จะต้องทำการฝึกฝนด้านร่างกายและจิตใจ ระเบียบวินัย ทักษะ ทักษะการเข้ามามีชีวิตตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่อได้ ซึ่งการฝึกเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะเพิ่มศักยภาพให้องค์กรได้มีทรัพยากรเพิ่มเพียงแค่นั้น ทั้งยังช่วยพัฒนาตัวบุคคลของทหารกองประจำการเองด้วย ซึ่งจะทำให้ตัวบุคคลมีทักษะ ความชำนาญ เพื่อจะผลักดันองค์กรบรรลุเป้าหมายของภารกิจนั้นๆ เมื่อเข้ามารับราชการของทหารกองประจำการจะมีการปลูกฝังความรักดีต่อองค์กรชาติ ศาสน์

ข้อคิดเห็น[W5]: ในส่วนของบทนำยังขาดความชัดเจนในประเด็นต่างๆต่อไปนี้

- 1.ขาดการพูดถึง DV คือ intention to stay ว่าทำไมต้องเลือกศึกษาตัวแปรตัวนี้มีที่มาและความสำคัญของปัญหาตัวแปรนี้อย่างไร ทำเลืกทำ intention to stay กับทหารกองประจำการ
2. ขาดการเชื่อมโยงระหว่าง IV กับ DV ว่าทำไมเลือกศึกษา อิทธิพลของ commitment ต่อ intent to stay

ข้อคิดเห็น[C6]: 1. ผู้วิจัยควรนิยามความหมายของคำว่าทหารกองประจำการหมายถึงคนกลุ่มไหนบ้าง
2. ไม่ควรเขียนบทนำที่เน้นทหารเกณฑ์ เพราะหากผู้วิจัยศึกษาการคงอยู่ของทหารเกณฑ์ผู้ประเมินคิดว่าเรื่องนี้ไม่เหมาะสมที่จะศึกษากับกลุ่มประชากรนี้ เนื่องจากทหารเกณฑ์มีระยะเวลาประจำการไม่เกิน 2 ปี

กษัตริย์ ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการทุ่มเทอุทิศตนโดยใช้ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดความตั้งใจอยู่ในงาน (Stone et al. 2003) ความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคล การอยู่ในหน้าที่ในการปฏิบัติงาน คือบุคลากรที่มีความต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อ ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบถึงผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับจากการทำงานอยู่ในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเกิดจากการได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าในการคงอยู่หรือการไม่มีทางเลือกที่จะไปทีอื่น รวมไปถึงการรับรู้ถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อตามกฎหมาย

การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดให้เหล่าทหารกองประจำการทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป (ธัญญ์ ทองอู่, อนุรักษ์ เรืองรอบ, 2563) ทหารกองประจำการถือเป็นบุคลากรที่มีความอาวุโสต่ำสุดและมีความหลากหลายทางด้านสังคม ธรรมเนียม วัฒนธรรม ศาสนา จึงมีความจำเป็นที่ต้องเข้าใจเข้าถึงความรู้สึก ทศนะคติความผูกพันต่อองค์กรเพื่อจะทำให้เกิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างไรก็ตามหากทหารกองประจำการมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีจะทำให้พวกเขาอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถที่มีจนครบกำหนดปลดประจำการ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างความผูกพันด้านจิตใจที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน

สมมติฐานการวิจัย

- H1: ความผูกพันด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงาน
- H2: ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงาน
- H3: ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงาน

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของเมเยอร์ อัลเลนและสมิท (Allen and Meyer, 1990) ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative

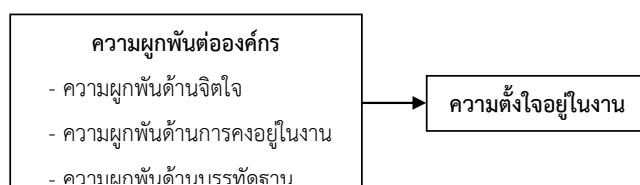
ข้อคิดเห็น[W7]: 1.ขาดการทบทวนวรรณกรรมด้าน Normative Commitment
2. ควรทบทวนวรรณกรรมในส่วนของการ Commitment ให้เข้มแข็งกว่านี้ และเชื่อมโยงว่า Commitment มีอิทธิพลต่อ intention to stay อย่างไร เพื่อเป็นการสนับสนุนสมมุติฐานของผู้วิจัย

Commitment) ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ทศนคติและความรู้สึกที่ดีต่อกองทัพจากการได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับกองทัพหรือเป็นสมาชิกของกองทัพโดยมีเป้าหมายการทำงานส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของกองทัพ ความผูกพันต่อกองทัพด้านจิตใจเกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการทำงานที่ตรงกับความคาดหวังของเขาทำให้เขาต้องการที่จะอยู่กับกองทัพต่อไป (พิมพ์กมล จักรานุกูลภา, 2559) นอกจากนี้ Mahal, (2012) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันด้านจิตใจเกิดจากทัศนคติของพนักงานที่มีกับค่านิยมส่วนบุคคลที่มีต่อกองทัพ ดังนั้นความผูกพันด้านจิตใจเป็นทัศนคติเชิงบวกต่อกองทัพ (Singh & Gupta, 2015) ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่จะอยู่กับกองทัพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบถึงผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับจากการทำงานอยู่ในกองทัพเมื่อเทียบกับผลประโยชน์ที่สูญเสียหากลาออกจากกองทัพ ความผูกพันต่อกองทัพด้านการคงอยู่ในงานนั้นเกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าในการคงอยู่กับกองทัพหรือการรับรู้ว่าเขาไม่มีทางเลือกที่จะไปอยู่กับกองทัพอื่น รวมไปถึงการรับรู้ถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับกองทัพต่อไป (ชญานา เจนวนิชย์วิบูลย์, 2554)

2. ความตั้งใจอยู่ในงาน (Intention to Stay)

ความตั้งใจอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และมีความต้องการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานโดยสมัครใจ (คณากร สุขคันธรักษ์ และชวนชื่น อัคระวงษ์ชา, 2561) ความตั้งใจอยู่ในงานเกิดจากรูปแบบการตอบสนองในการปฏิบัติงาน 2 ประการ คือ การตอบสนองทางความคิด และการตอบสนองทางอารมณ์ (สิริพิมพ์ ชูปาน, อาริรัตน์ ขำอยู่, ศิริวิมล วัฒนสินธุ์ และดวงใจ วัฒนสินธุ์, 2560) ความตั้งใจอยู่ในงานนั้นจำเป็นต้องรักษาบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ร่วมกับองค์กรอย่างยาวนาน โดยองค์กรจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องวัฒนธรรม ค่านิยม ความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรรู้สึกผูกพันและอยากทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ข้อคิดเห็น[W8]: การทบทวนวรรณกรรมยังน้อย เพิ่มเติมการทบทวนวรรณกรรมในส่วนนี้

รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การศึกษาการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของทหารกองประจำการ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 5 ค่ายพระปกเกล้า จังหวัดสงขลา โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ทหารกองประจำการสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 5 ค่ายพระปกเกล้า ซึ่งแบ่งเป็น 4 กองร้อย จำนวน 217 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนจำกัดเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามครบถ้วนและสมบูรณ์จำนวน 207 คน อัตราการตอบกลับ 95.39 อย่างไรก็ตาม ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีอยู่จำกัดผู้วิจัยใช้ความระมัดระวังในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบค่าความความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) คือ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของทหารกองประจำการ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 5 ค่ายพระปกเกล้า จังหวัดสงขลา เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำไปปรับปรุงแก้ไขจนมั่นใจว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของตัวแปร

ตัวแปร	Factor Loading	Item total correlation	Cronbach's Alpha
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.519-0.916	0.596-0.769	0.781
ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน	0.559-0.741	0.589-0.814	0.730
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.504-0.872	0.538-0.707	0.779
ความตั้งใจอยู่ในงาน	0.747-0.897	0.583-0.793	0.850

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหารบริษัทที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่ม

ข้อคิดเห็น[W9]: เพิ่มเติมอธิบายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยว่ามีลักษณะอย่างไร มีข้อคำถามกี่ข้อ สร้างเครื่องมือมาใช้เอง หรือ adapt จากงานวิจัยอื่นๆ

ข้อคิดเห็น[W10]: เขียนระบุไว้ในบทความว่างานวิจัยฉบับนี้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 217 คน

ข้อคิดเห็น[C11]: ระดับชั้นยศทหาร ที่เป็นประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง มีความเหมือนหรือแตกต่างกัน ในการเก็บข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ และประกอบไปด้วยระดับไหนบ้าง

ข้อคิดเห็น[AS12]: เพิ่มเติมผลการตรวจสอบ IOC มีค่าระหว่างเท่าใด

ข้อคิดเห็น[AS13]: กลุ่มที่ทำการศึกษาทดสอบเครื่องมือ ระหว่างผู้บริหารและทหารกองประจำการ สามารถอ้างอิงถึงคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างได้สอดคล้องกันหรือไม่

ตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด จากนั้นใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha) ดังปรากฏในตารางที่ 1 ผลการทดสอบ พบว่า ค่าระดับค่าเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.730 - 0.850 มากกว่า 0.70 แสดงได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น สามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ (Hair, Black, Babin, B.J., & Anderson, 2014) นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ถูกนำมาใช้เพื่อทำให้ลดจำนวนข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันให้มีจำนวนลดน้อยลง ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพผ่านเกณฑ์ค่าน้ำหนักทุกตัว โดยพิจารณาได้จากค่าน้ำหนัก พบว่าค่า (Loading) อยู่ระหว่าง 0.504 - 0.916 มีค่าสูงกว่า 0.40 สอดคล้องกับ Hair et al. (2014) ถือว่ายอมรับได้

ข้อคิดเห็น[C14]: ค่าcronbach รวมทั้งชุดของแบบสอบถามเท่าไร

ข้อคิดเห็น[W15]: อ้างอิงจากเล่มเดียวกับค่า 0.40 บรรทัดล่างมัย

ข้อคิดเห็น[W16]: เล่มเดียวกันมัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของทหารกองประจำการ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 5 ค่ายพระปกเกล้า จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ประสานงานขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามออนไลน์กับทหารกองประจำการ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 5 ค่ายพระปกเกล้า จังหวัดสงขลา จนครบตามจำนวนที่ต้องการ และนำแบบสอบถามออนไลน์ดังกล่าวไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

ข้อคิดเห็น[C17]: วิธีการเก็บข้อมูลมี 2 ลักษณะ แยกให้ชัดเจนว่าใช้วิธีการใดสำหรับการศึกษารั้งนี้ 1.ลงพื้นที่ หรือเก็บแบบสอบถามออนไลน์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ในการทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของทหารกองประจำการ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 5 ค่ายพระปกเกล้า จังหวัดสงขลา โดยเขียนตัวแบบสมการถดถอยเชิงพหุได้ดังนี้

$$IS = \beta_0 + \beta_1 AC + \beta_2 CC + \beta_3 NC + \varepsilon$$

โดย β = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

ε = ค่าความคลาดเคลื่อน

AC = ความผูกพันด้านจิตใจ

CC = ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน

NC = ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

IS = ความตั้งใจอยู่ในงาน

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของทหารกองประจำการ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 5 ค่ายพระปกเกล้า จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด โดยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ตัวแปร	ความผูกพันด้านจิตใจ	ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ความตั้งใจอยู่ในงาน
ความผูกพันด้านจิตใจ	1			
ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน	-0.026*	1		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.512**	0.363**	1	
ความตั้งใจอยู่ในงาน	-0.022*	0.756**	0.405**	1

หมายเหตุ: * $p < .05$, ** $p < .01$

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจอยู่ในงานของทหารกองประจำการ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 5 ค่ายพระปกเกล้า จังหวัดสงขลา พบว่าความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับความตั้งใจอยู่ในงาน ($r = -0.022$, $p < 0.05$), ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน ($r = 0.756$, $p < 0.01$), และความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน ($r = 0.405$, $p < 0.01$) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 นอกจากนี้ พบว่า มีค่าต่ำกว่า 0.80 สอดคล้องกับ Hair et al., (2014) ซึ่งให้เห็นว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity)

ตารางที่ 3 ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.685	1.459
ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน	0.807	1.239
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.596	1.679

ตารางที่ 3 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ มีค่า Tolerance ต่ำสุดเท่ากับ 0.596 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ต้องมากกว่า 0.1 สำหรับค่า VIF ปรากฏว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 1.239 - 1.679 ซึ่งต่ำกว่า

10 สอดคล้องกับ Hair et al., (2014) แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่มีผลทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ในการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ตารางที่ 4 ตารางแสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (n = 207)

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized		Standardized		t	Sig
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.365	0.286			4.770	0.000
ความผูกพันด้านจิตใจ	-0.163	0.074	-0.117		-2.187	0.030*
ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน	0.485	0.036	0.673		13.628	0.00**
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.290	0.076	0.220		3.832	0.00**
R = 0.775, R ² = 0.601, Adjusted R ² = 0.595, F = 101.723, Prob. = 0.000						

หมายเหตุ: ** p<0.01, * p<0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า สมการที่ได้ในตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adjusted R-Square) เท่ากับร้อยละ 59.5 ความผูกพันด้านจิตใจมีอิทธิพลทางลบกับความตั้งใจอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_1 = -0.163, p > .05$) นอกจากนี้ ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานมีอิทธิพลทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน ($\beta_2 = 0.485, p > .01$) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจอยู่ในงาน ($\beta_3 = 0.290, p < .01$) ดังนั้นผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 2-3 และไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับดังนี้

$$\hat{Y} = 1.365 - 0.163AC + 0.485CC + 0.290NC$$

$$\hat{Z}_y = -0.117AC + 0.673CC + 0.220NC$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้
ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลทางลบกับความตั้งใจอยู่ในงาน แสดงให้เห็นว่าทหารกองประจำการที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงมีความตั้งใจอยู่ในงานในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งอาจเกิดจากทหารกองประจำการจะต้องอยู่ในกฎระเบียบวินัยขาดความเป็นอิสระในการใช้ชีวิต อย่างไรก็ตาม ความผูกพันด้านจิตใจเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่เกิดจากความรู้สึกภายในที่มีต่อองค์กรในทางที่ดีและตั้งใจที่จะอยู่ในสายงานที่ทำกับองค์กรให้

ข้อคิดเห็น[W18]: เพิ่มเติมการอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นความผูกพันด้านจิตใจ ต่อ การตั้งใจอยู่ให้ชัดเจนว่าทำไมผลออกมาในทางตรงข้าม ที่อธิบายมายังมีน้ำหนักน้อย

ยาวนานที่สุด (ธัญธิภา แก้วแสง และประสพชัย พสุนนท์, 2559) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในงานมีอิทธิพลทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน แสดงให้เห็นว่าทหารกองประจำการที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในงานสูงจะมีความตั้งใจอยู่ในงาน ด้วยผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวในปัจจุบันและด้วยสถานการณ์โควิด-19 ที่แพร่ระบาดส่งผลให้ภาวะการตกงานเพิ่มมากขึ้น การเป็นทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์นั้นจะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนซึ่งมีความมั่นคงตลอดระยะเวลาที่เป็นทหารกองประจำการ สอดคล้องกับนอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจอยู่ในงาน ซึ่งทหารกองประจำการจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและตั้งใจอยู่ในงานให้นานที่สุดไม่คิดที่จะลาออกจากงาน สอดคล้องกับกิงกาญจน์ มั่งมีศรี (2559) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานนั้นเป็นความต้องการและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละโดยไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต

สำหรับความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน แสดงให้เห็นว่า ทหารกองประจำการที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงจะมีความตั้งใจอยู่ในงานอธิบายได้ว่า ค่านิยมของครอบครัวหรือญาติที่มีความภาคภูมิใจที่ทหารกองประจำการได้ปฏิบัติหน้าที่รับใช้ชาติ สอดคล้องกับ หลุทัย อาจปฐุ, สีนินาฏ ลิ้มนิยมธรรม และปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช (2563) กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานซึ่งเกิดจากคนรอบข้างให้ภูมิใจในการทำหน้าที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กิงกาญจน์ มั่งมีศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่งโดยมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- คณากร สุขคันธรักษ์ และชวนชื่น อัคระวงษ์ชา. (2561). อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(2), 1564-1581.
- ชญาภา เจนวนิชย์วิบูลย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานสัญญาจ้าง: กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและ

ผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธัญญ์ ทองอู่, อนุรักษ์ เรืองรอบ. (2563). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*, 15(1), 61-73.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
พิมพ์กมล จักรานุกุล. (2559). *อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อ การธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สิริพิมพ์ ชูปาน, อาริรัตน์ ขำอยู่, ศิริวิทย์ วัฒนสินธุ์ และดวงใจ วัฒนสินธุ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย บุรพา*, 25(4), 1-10.

หฤทัย อาจปฐ, สีนินาฏ ลิ้มนิยมธรรม และปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช. (2563). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ. *วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือด้าน สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์*, 7(1), 79-96.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B.J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis 7th* ed. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.

Mahal, P.K. (2012). HR practices as determinants of organizational commitment and employee retention. *The IUP Journal of Management Research*, 6(4), 37–53.

Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment, Benchmarking. *An International Journal*, 22(6), 1192-1211.

Stone P.W., Tourangeau A.E., Duffield C.M., Hughes F, Jones CB, O'Brien-Pallas L, Shamian J. (2003). Evidence of nurse working conditions: a global perspective. *Policy, Politics, and Nursing Practice*, 4(2), 120–130.