

อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ
กรมทหารราบที่ 5 ค่ายเสนาณรงค์ จังหวัดสงขลา

The Effects of Organizational Commitment on Job Performance as
Enlisted Soldiers at of 5th Infantry Regiment in Senanarong Camp
Songkhla Province

ประสิทธิ์ รุ่งเรือง^{1*} จาริณี เขียวเจริญ² และธีรยุทธ มานะจิตต์³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

*E-mail: prasit.ru@skru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร (ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน) ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ กรมทหารราบที่ 5 ค่ายเสนาณรงค์ จังหวัดสงขลา โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด มีค่าอยู่ระหว่าง 0.854-0.940 ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นทหารกองประจำการ กรมทหารราบที่ 5 ค่ายเสนาณรงค์ จังหวัดสงขลา จำนวน 145 นาย กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane โดยใช้ได้รับการตอบกลับ 106 นาย คิดเป็นร้อยละ 73.10 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ($\beta=0.276$) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\beta=0.491$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรภาครัฐและเอกชนในการให้สร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานเพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้กับองค์กร บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ผลการปฏิบัติงาน, ทหารกองประจำการ

Abstract

This study aimed to investigate the influences of organizational commitment (affective commitment, continuance commitment and normative commitment) that affected the job performance of Regular Armies from 5th Infantry Regiment in Senanarong 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 0.854-0.940.

The sample group consisted of 222 enlisted soldiers in the 5th Infantry Regiment in Senanarong Camp, Songkhla Province, the sample of this research is calculated by using Taro Yamane and received 106 responses or 47.74% of the samples by using he purposive sampling method. Multiple correlation analysis and multiple regression analysis were used to analyses the statistics. The research found that affective commitment ($\beta=0.276$) and normative commitment ($\beta=0.491$) were positively influenced to job performances of regular armies significantly at 0.01. This study can be beneficial to the government organization and private organization in providing organizational engagement with their employees, leading to increased employee engagement performances for the organization to achieve continuous operational goals.

Keywords: Organizational Commitment, Job Performance, Enlisted Soldiers

บทนำ

ทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์มีความสำคัญต่อประเทศชาติ ทหารกองประจำการถือเป็นผู้กำลังรักษาความมั่นคงและบำรุงประเทศและผู้เป็นกำลังรบและทำหน้าที่อื่น ๆ ในยามสงคราม ทหารกองประจำการถือเป็นกองกำลังที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทหารกองประจำการถือเป็นกำลังรบและทำหน้าที่อื่น ๆ ในยามสงคราม เกิดขึ้นเปรียบเสมือนผู้พิทักษ์ดูแลรักษาความมั่นคงให้กับประเทศชาติ ยามที่บ้านเมืองสงบปราศจากการคุกคามระหว่างประเทศ ทหารยังคงทำหน้าที่ช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดอุทกภัย ภัยพิบัติ ด้วยการเข้าไปซ่อมแซมบ้านเรือน เป็นต้น ทหารถูกการปลูกฝังและอบรมวินัยตลอดเวลาให้รู้จักทดแทนบุญคุณให้กับประเทศชาติบ้านเมืองด้วยการเสียสละอุทิศกายใจทำงานพัฒนาประเทศชาติ ทหารกองประจำการถูกปลูกฝังความผูกพันต่อองค์กร ชาติ บ้านเมือง ตั้งแต่ช่วงที่ฝึกร่างกายก่อนปฏิบัติหน้าที่จริง ก่อนที่จะปลดประจำการ การปฏิบัติภารกิจของทหารกองประจำการต้องทุ่มเทอุทิศตนโดยใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติเป็นไปเพื่อชาติ บ้านเมืองเป็นสำคัญ

ความผูกพันของทหารกองประจำการนั้นมีความสำคัญต่อกองทัพและประเทศชาติอย่างยิ่ง เนื่องจากความผูกพันในระดับสูงอาจนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างง่ายดาย (Rafiei, Amini and Foroozandeh, 2014) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับ และการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร (Thanchaikon, 2019) ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรโดย Meyer and Allen (1984) ได้กล่าวไว้ว่า ประกอบด้วย 3 ประการ 1) ความผูกพันทางจิตใจ

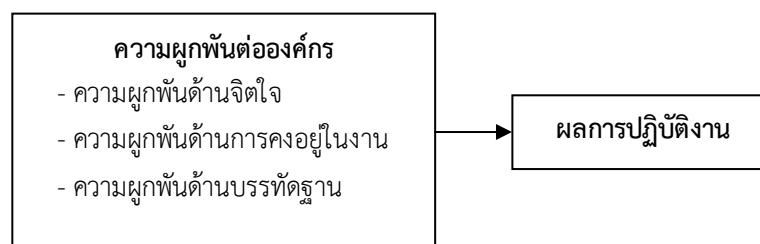
(Affective Commitment) หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรจากการได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรหรือเป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีเป้าหมายการทำงานส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร หากทหารกองประจำการมีความผูกพันด้านจิตใจสูงจะปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังส่งผล 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน (Continuance Commitment) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่องซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบถึงผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการทำงานอยู่ในองค์กรเมื่อเทียบกับผลประโยชน์ที่สูญเสียหากลาออกจากองค์กร อาจไม่คุ้มค่าโดยเฉพาะถ้าอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานจะสูญเสียสิ่งที่ลงทุนกับองค์กร (Herda, Martin, 2016) และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดผูกพันที่จะทำงานต่อไปกับองค์กรเกิดจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม อาจกล่าวได้ว่าทหารกองประจำการที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Loan, 2020) ดังนั้นกองทัพบกควรให้ความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายการทำงานเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ กรมทหารราบที่ 5 ค่ายเสนาณรงค์ จังหวัดสงขลา โดยมีคำถามงานวิจัย คือ อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานหรือไม่ งานวิจัยนี้ช่วยสร้างความผูกพันให้กับทหารกองประจำการที่มีต่อกองทัพ ซึ่งจะช่วยให้ทหารกองประจำการอุทิศกายใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ปกป้องรักษาประเทศชาติอย่างเต็มกำลัง

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทหาร กองประจำการ กรมทหารราบที่ 5 ค่ายเสนาณรงค์ จังหวัดสงขลา

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ กรมทหารราบที่ 5 ค่ายเสนาณรงค์ จังหวัดสงขลา โดยมีประชากรทั้งหมดจำนวน 145 นาย กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ดังนั้น ผู้วิจัยได้รับการตอบกลับ 106 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ อย่างไรก็ตาม ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีอยู่จำกัดผู้วิจัยได้ใช้ความระมัดระวังในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ เรื่อง อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ กรมทหารราบที่ 5 ค่ายเสนาณรงค์ จังหวัดสงขลา ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของโครงสร้าง/เนื้อหา (Construct/Content) และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย การหาดัชนีความสอดคล้องโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามสามารถวัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายการวิจัย (นลินี ณ นคร, 2555) จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บจากทหารประจำการในพื้นที่อื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.751- 0.846 มากกว่า 0.70 (Hair et al., 2014) ซึ่งให้เห็นว่า เครื่องมือมีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับได้ นอกจากนี้ได้ตรวจสอบน้ำหนักองค์ประกอบค่า factor loadings ของตัวแปร อยู่ระหว่าง 0.624 – 0.942 พบว่า มีค่าสูงกว่า 0.40 สอดคล้องกับ Hair et al. (2014) ถือว่า ยอมรับได้

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของตัวแปร

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความเชื่อมั่น
ความผูกพันด้านจิตใจ (AC)	0.713-0.882	0.940
ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน (CC)	0.624-0.859	0.854
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC)	0.628-0.815	0.911
ผลการปฏิบัติงาน (JP)	0.896-0.942	0.937

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ กรมทหาร

ราบที่ 5 ค่ายเสนาณรงค์ จังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ประสานงานลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามออนไลน์กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง นำแบบสอบถามดังกล่าวไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลนำต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและนาผลของความสัมพันธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ไปพยากรณ์ค่าตัวแปรจะมีการจำแนกตัวแปรที่จะศึกษาเป็น 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยเขียนตัวแบบสมการถดถอยเชิงพหุได้ดังนี้

$$JP = \beta_0 + \beta_1AC + \beta_2CC + \beta_3NC + \varepsilon$$

- กำหนดให้ β = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
 ε = ค่าความคลาดเคลื่อน
 AC = ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment)
 CC = ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน (Continuance Commitment)
 NC = ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)
 JP = ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

ผลการวิจัย

การเสนอผลการทดสอบข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำอธิบาย ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (106 นาย)	ร้อยละ
1. อายุ		
น้อยกว่า 23 ปี	72	67.92
23 – 25 ปี	22	20.76
มากกว่า 25 ปี	12	11.32
2. สถานภาพ		
โสด	70	66.04
สมรส	36	33.96

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (106 นาย)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	27	25.47
มัธยมศึกษาตอนปลาย	63	59.44
อนุปริญญา (ปวส.)	6	5.66
ปริญญาตรี	7	6.60
สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.83
4. ระยะเวลาประจำการ		
น้อยกว่า 6 เดือน	36	33.96
6 เดือน – 1 ปี	51	48.11
1 ปี – 1 ปี 6 เดือน	4	3.77
1 ปี 6 เดือน – 2 ปี	8	7.55
มากกว่า 2 ปี	7	6.61

จากตารางที่ 2 พบว่า ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ มีอายุน้อยกว่า 23 ปี จำนวน 72 นาย (คิดเป็นร้อยละ 67.92) อายุ 23 - 25 ปี จำนวน 22 นาย (คิดเป็นร้อยละ 20.76) และ อายุ 25 ปีขึ้นไป จำนวน 12 นาย (คิดเป็นร้อยละ 11.32) ตามลำดับ สถานภาพโสด จำนวน 70 นาย (คิดเป็นร้อยละ 66.04) มีสถานภาพสมรส จำนวน 36 นาย (คิดเป็นร้อยละ 33.96) ตามลำดับ สำเร็จการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 63 นาย (คิดเป็นร้อยละ 59.43) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 27 นาย (คิดเป็นร้อยละ 25.47) ปริญญาตรี จำนวน 7 นาย (คิดเป็นร้อยละ 6.60) ตามลำดับ ระยะเวลาประจำการ 6 เดือน – 1 ปี จำนวน 51 นาย (คิดเป็นร้อยละ 48.11) น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 36 นาย (คิดเป็นร้อยละ 33.96) ระหว่าง 1 ปี 6 เดือน – 2 ปี จำนวน 8 นาย (คิดเป็นร้อยละ 7.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ตัวแปร	AC	CC	NC	JP	VIF
Mean	4.589	4.325	4.594	4.594	
Std. Deviation	0.639	0.539	0.590	0.539	
ความผูกพันด้านจิตใจ (AC)	1				3.593
ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน (CC)	0.619**	1			1.950
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC)	0.749**	0.696**	1		4.295
ผลการปฏิบัติงาน (JP)	0.731**	0.655**	0.669**	1	

หมายเหตุ: * $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.731$) และตัวแปรความผูกพันด้านการคง

อยู่ในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.655$) และตัวแปรความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.669$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ พบว่า มีค่าต่ำกว่า 0.80 สอดคล้องกับ Hair et al., (2014) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 1.950 - 3.593 ซึ่งต่ำกว่า 10 สอดคล้องกับ Hair et al., (2014) แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่มีผลทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ในการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ กรมทหารราบที่ 5 ค่ายเสนาณรงค์ จังหวัดสงขลา พบว่า สมการนี้ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adjusted R-Square) เท่ากับร้อยละ 0.784 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ($\beta_1 = 0.276$, $p < .01$) นอกจากนี้ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ($\beta_2 = 0.078$, $p > .05$) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ($\beta_3 = 0.491$, $p < .01$) ดังตารางที่ 4 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$JP = 0.732 + 0.276AC + 0.491NC$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอย

ผลการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (a)	0.732	0.212		3.444	0.001
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.276	0.073	0.327	3.804	0.000**
ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน	0.078	0.063	0.078	1.236	0.219
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.491	0.086	0.538	5.722	0.000**
$R^2 = 0.790$, $\text{Adj. } R^2 = 0.784$, $F = 128.178$, $\text{Sig} = 0.000$					

หมายเหตุ: ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ความผูกพันด้านจิตใจเกิดจากความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งต่อองค์กรซึ่งทหารกองประจำการถูกฝึกฝนวินัยอย่างต่อเนื่องให้รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ทุกลมหายใจ ทหารกองประจำการนั้นปฏิบัติหน้าที่ด้วยการอุทิศกายใจเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายสูงสุด สอดคล้องกับ

Dixit and Bhati (2012) พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลผลิตที่ยั่งยืนในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นอกจากนี้ Qaisar et al. (2012) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจเกิดจากพื้นฐานการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานและได้รับการยอมรับจากองค์กร แก่ความผูกพันด้านจิตใจเป็นความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงานที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายขององค์กร (Thanchaikon, 2019)

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่ที่ทหารกองประจำการซึ่งถือได้ว่ามีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคมด้วยความเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนคุณแผ่นดิน ทหารกองประจำการรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่รับใช้ชาติโดยการทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด การที่พนักงานมีความรู้สึกเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณและอยากทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อตอบแทนให้กับองค์กร (Thanchaikon, 2019) สอดคล้องกับ Rafiei, Amini and Foroozandeh (2014) กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกถึงหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป มีคนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับสูงส่งผลให้ทหารกองประจำการรู้สึกว่ายังกงอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัย แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร กิจกรรมต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้สนใจอาจศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนอาจขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังประชากรอาชีพอื่น ตลอดจนทำการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของอาชีพที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

นลินี ณ นคร. (2555). *เครื่องมือการวิจัย. ในเอกสารการเรียนรู้การทาวิจัยด้วยตนเอง*. หน่วยที่ 6. นนทบุรี: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Dixit, V., & Bhati, M. (2012). A Study about Employee Commitment and Its Impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(6). 34-51.

- 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.
- Herda, D. N., Martin, K. A. (2016). The Effects of Auditor Experience and Professional Commitment on Acceptance of Underreporting Time: A Moderated Mediation Analysis. *American Accounting Association*, 10(2), 14-27.
- Loan, M. L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(2020), 3307–3312.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372-378.
- Qaisar, M.U., Rehman, M.S., & Suffyan, M. (2012). Exploring Effects of Organizational Commitment on Employee Performance: Implications for Human Resource Strategy. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(11), 248-255.
- Rafiei M., Amini T. M. and Foroozandeh N. (2014). Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Management Science Letters* 4(2014), 1841–1848.
- Thanchaikon, A. (2019). The close-relation in organizational according. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1). 32-46.