

อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของทหาร กองประจำการ
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 ยินเจริญ² 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
การเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มี
ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้าย
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด มีค่าอยู่ระหว่าง 0.730-0.850 ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นทหารกอง
ประจำการกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 5 ในพื้นที่ค่ายพระปกเกล้า จังหวัดสงขลา จำนวน 217 คน ได้รับ
การตอบกลับ 207 คน คิดเป็นร้อยละ 95.39 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์
สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมี
อิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจอยู่ในงาน ($\beta = -0.167, p = 0.05$) ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ($\beta =$
 $0.485, p = 0.01$) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\beta = 0.290, p = 0.01$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจ
อยู่ในงาน งานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะช่วยเพิ่ม
ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของกองทัพต่อไป

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
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%. 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

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาทหารเกณฑ์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับในงานอย่างยาวนานซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของกองทัพให้อยู่กับกองทัพเพื่อสร้างคุณค่าหลายคนอาจมีความเข้าใจในการทำหน้าที่ทหารเกณฑ์อย่างคลาดเคลื่อนส่งผลให้มีการหนีทหารเกิดขึ้น การเกณฑ์ทหารเป็นกฎหมายตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 กำหนดหน้าที่นี้ให้เฉพาะชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมายมีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน ทหารกองประจำการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรและเป็นการกำลังหลักในการดำเนินภารกิจขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในภารกิจนั้นๆ การดำรงไว้ซึ่งกำลังรบเป็นผู้รักษาความมั่นคงของประเทศเมื่อยามสงครามเกิดขึ้น เมื่อยามสงบก็ต้องมีการฝึกเพื่อรักษากำลังรบเอาไว้ ทั้งยังให้การพัฒนาบ้านเมือง ช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดภัยธรรมชาติและเมื่อมีการร้องขอกำลังพล ซึ่งการได้มาซึ่งกำลังพลนี้ เมื่อผ่านการคัดเลือกเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ จะต้องทำการฝึกฝนด้านร่างกายและจิตใจ ระเบียบวินัย ทักษะ ทักษะการเข้ามามีชีวิตตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่อได้ ซึ่งการฝึกเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะเพิ่มศักยภาพให้องค์กรได้มีทรัพยากรเพิ่มเพียงแค่นั้น ทั้งยังช่วยพัฒนาตัวบุคคลของทหารกองประจำการเองด้วยซึ่งจะทำให้ตัวบุคคลมีทักษะ ความชำนาญ เพื่อจะผลักดันองค์กรบรรลุเป้าหมายของภารกิจนั้นๆ เมื่อเข้ามารับราชการของทหารกองประจำการจะมีการปลูกฝังความภักดีต่อองค์กรชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการทุ่มเทอุทิศตนโดยใช้ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดความตั้งใจอยู่ในงาน (Stone et al. 2003) ความผูกพันต่อกองทัพจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคล การอยู่ในหน้าที่ในการปฏิบัติงาน คือบุคลากรที่มีความต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อ ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบถึงผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับจากการทำงานอยู่ในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเกิดจากการได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าในการคงอยู่หรือการไม่มีทางเลือกที่จะไปที่อื่น รวมไปถึงการรับรู้ถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อตามกฎหมาย

การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดให้เหล่าทหารกองประจำการ ทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป (ธัญญ์ ทองอู่, อนุรักษ์ เรืองรอบ, 2563) ทหารกองประจำการถือเป็น บุคลากรที่มีความอาวุโส น้อยที่สุดและมีความหลากหลายทางด้านสังคม ธรรมเนียม วัฒนธรรม ศาสนา จึงมีความจำเป็นที่ต้องเข้าใจ เข้าถึงความรู้สึก ทักษะคติความผูกพันต่อองค์กรเพื่อจะทำให้ เกิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างไรก็ตามหากทหาร กองประจำการมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีจะทำให้พวกเขาอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถที่ มีจนครบกำหนดปลดประจำการ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างความผูกพันด้านจิตใจที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน

สมมติฐานการวิจัย

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

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนที่มีต่องานอย่างสุดกำลังซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานกับ องค์กรต่อไป (พิมพ์กมล จักรานุกุล, 2559) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของ สมาชิกในองค์กรด้วยการตั้งใจอยู่ในงาน และการแสดงพฤติกรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และ อุทิศกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน (สุชาติ อดุลย์บุตร, 2561) ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด ของเมเยอร์ อัลเลนและสมิท (Allen and Meyer, 1990) ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้าน จิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ทักษะคติ และความรู้สึกที่ดีต่อกองทัพจากการได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับกองทัพหรือเป็นสมาชิกของกองทัพโดยมี เป้าหมายการทำงานส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของกองทัพ ความผูกพันต่อกองทัพด้านจิตใจ เกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์การทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ในการทำงานที่ตรงกับความคาดหวังของ เขาทำให้เขาต้องการที่จะอยู่กับกองทัพต่อไป (พิมพ์กมล จักรานุกุล, 2559) นอกจากนี้ Mahal, (2012) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันด้านจิตใจเกิดจากทักษะคติของพนักงานที่มีกับค่านิยมส่วนบุคคลที่มีต่อกองทัพ ดังนั้นความผูกพันด้านจิตใจเป็นทักษะคติเชิงบวกต่อกองทัพ (Singh & Gupta, 2015) ความผูกพันด้าน

การคงอยู่ในงาน หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่จะอยู่กับกองทัพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบถึงผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับจากการทำงานอยู่ในกองทัพเมื่อเทียบกับผลประโยชน์ที่สูญเสียหากลาออกจากกองทัพ ความผูกพันต่อกองทัพด้านการคงอยู่ในงานนั้นเกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าในการคงอยู่กับกองทัพหรือการรับรู้ว่าเขาไม่มีทางเลือกที่จะไปอยู่กับกองทัพอื่น รวมไปถึงการรับรู้ถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับกองทัพต่อไป (ชญาภา เจนวณิชวีบุญ, 2554)

2. ความตั้งใจอยู่ในงาน (Intention to Stay)

การคงอยู่ในงานเป็นเรื่องสำคัญสำหรับองค์กร เนื่องจากการที่องค์กรสามารถเลือกคนดีมีความรู้ ความสามารถ เข้ามาในองค์กรถือเป็นความสำเร็จเบื้องต้น องค์กรต้องรักษาและพัฒนาให้บุคลากรเหล่านั้นให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร มีกำลังกาย กำลังใจที่จะปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถในการทำงานเพื่อรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้คงอยู่ในงานได้นานที่สุด (Mathis and Jackson 2004) ความตั้งใจอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และมีความต้องการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานโดยสมัครใจ (คณากร สุขคันธรักษ์ และชวนชื่น อัคระวงษ์, 2561) ความตั้งใจอยู่ในงานเกิดจากรูปแบบการตอบสนองในการปฏิบัติงาน 2 ประการ คือ การตอบสนองทางความคิด และการตอบสนองทางอารมณ์ (สิริพิมพ์ ชูปาน, อาริรัตน์ ขำอยู่, ศิริวิทย์ วัฒนสินธุ์ และดวงใจ วัฒนสินธุ์, 2560) ความตั้งใจอยู่ในงานนั้นจำเป็นต้องรักษาบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ร่วมกับองค์กรอย่างยาวนาน โดยองค์กรจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องวัฒนธรรม ค่านิยม ความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรรู้สึกผูกพันและอยากทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การศึกษการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานของทหารกองประจำการ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 5 ค่ายพระปกเกล้า จังหวัดสงขลา โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบค่าความความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) คือ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการศึกษารวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีคำถามทั้งหมด 12 ข้อ และความตั้งใจอยู่ในงานมีคำถามจำนวน 5 ข้อ แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 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) กับทหารกองประจำการพื้นที่อื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด จากนั้นใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ดังปรากฏในตารางที่ 1 ผลการทดสอบ พบว่า ค่าระดับค่าเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.730 - 0.850 มากกว่า 0.70 แสดงได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น สามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ (Hair et al., 2014) นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ถูกนำมาใช้เพื่อทำให้ลดจำนวนข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันให้มีจำนวนลดน้อยลง ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพผ่านเกณฑ์ค่าน้ำหนักทุกตัว โดยพิจารณาได้จากค่าน้ำหนัก พบว่าค่า (Loading) อยู่ระหว่าง 0.504 - 0.916 มีค่าสูงกว่า 0.40 สอดคล้องกับ Hair et al. (2014) ถือว่ายอมรับได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

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

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	ความผูกพันด้าน จิตใจ	ความผูกพันด้าน การคงอยู่ในงาน	ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน	ความตั้งใจ อยู่ในงาน
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), ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานมีสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน ($r = 0.756$, $p < 0.01$), 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 ($\beta_1 = -0.163$, $p > 0.05$) นอกจากนี้ ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานมีอิทธิพลทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน ($\beta_2 = 0.485$, $p > 0.01$) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจอยู่ในงาน ($\beta_3 = 0.290$, $p < 0.01$) ดังนั้น ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 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 และมีการฝึกร่างกายอย่างหนักตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ทหารกองประจำการมีวันหยุดแตกต่างจากการทำงานปกติ อย่างไรก็ตาม ความผูกพันด้านจิตใจเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่เกิดจากความรู้สึกภายในที่มีต่อองค์กรในทางที่ดีและตั้งใจที่จะอยู่ในสายงานที่ทำงานที่บ่งชี้ให้ยาวนานที่สุด (ธัญธิภา แก้วแสง และประสพชัย พสุนนท์, 2559) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในงานมีอิทธิพลทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน แสดงให้เห็นว่าทหารกองประจำการที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในงานสูงจะมีความตั้งใจอยู่ในงาน ด้วยผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวในปัจจุบันและด้วยสถานการณ์โควิด-19 ที่แพร่ระบาดส่งผลให้ภาวะการตกงานเพิ่มมากขึ้น การเป็นทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์นั้นจะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนซึ่งมีความมั่นคงตลอดระยะเวลาที่เป็นทหารกองประจำการ นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจอยู่ในงาน ซึ่งทหารกองประจำการจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและตั้งใจอยู่ในงานให้นานที่สุดไม่คิดที่จะลาออกจากงาน สอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี (2559) กล่าวว่าความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานนั้นเป็นความต้องการและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละโดยไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต

สำหรับความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน แสดงให้เห็นว่า ทหารกองประจำการที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงจะมีความตั้งใจอยู่ในงาน อธิบายได้ว่า ค่านิยมของครอบครัวหรือญาติที่มีความภาคภูมิใจที่ทหารกองประจำการได้ปฏิบัติหน้าที่รับใช้ชาติ สอดคล้องกับ หฤทัย อาจปฐ, สีนินาฏ ลิ้มนิยมธรรม และปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช (2563) กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานซึ่งเกิดจากคนรอบข้างให้ภูมิใจในการทำหน้าที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

เอกสารอ้างอิง

กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่งโดยมีการรับรู้

- คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- คณากร สุขคันธรักษ์ และชวนชื่น อัคระวนิชชา. (2561). อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(2), 1564-1581.
- ชญาภา เจนวนิชย์วิบูลย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานสัญญาจ้าง: กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญญ์ ทองอู่, อนุรักษ์ เรืองรอบ. (2563). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*, 15(1), 61-73.
- ธัญญา แก้วแสง และประสพชัย พสุนนท์ (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(3), 1260-1274.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิมพ์กมล จักรานุกุล. (2559). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการดำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุชาติ อดุลย์บุตร. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างองค์กรสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 1(19), 201-212.
- สิริพิมพ์ ชูปาน, อาริรัตน์ ขำอยู่, ศิริวัลห์ วัฒนสินธุ์ และดวงใจ วัฒนสินธุ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 25(4), 1-10.
- หฤทัย อาจปฐ, สีนินาฏ ลิ้มนิยมธรรม และปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช. (2563). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือ. *วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือด้านสังคมศาสตร์ 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.

- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2004). *Human resource management* (10th ed). Ohio: South western.
- 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.