

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE PERSONNEL IN 1st MARINE BATTALION KING'S GUARD 1st MARINE REGIMENT MARINE DIVISION

Pattarachat RUNGSANG¹ and Charukris RUANGSUWAN²

1 Faculty of Art (Master of Art in Security Studies), Command and General Staff College, Thailand;
sangob4556@gmail.com (Corresponding Author)

2 Faculty of Art (Master of Art in Security Studies), Command and General Staff College, Thailand;
charukrisr@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received: 19 June 2023

Revised: 10 July 2023

Published: 20 July 2023

ABSTRACT

The research aimed to study the difference between personal factors and the organizational commitment in 1st Marine Battalion King's Guard, 1st Marine Regiment, Marine Division and study the Job Responsibilities and Job Experience factors related the organizational commitment in 1st Marine Battalion King's Guard, 1st Marine Regiment, Marine Division. The sample in this research is personnel in the 1st Marine Battalion King's Guard, 1st Marine Regiment, Marine Division 286 consumers. The data was collected by questionnaires which are Cronbach's alpha 0.98. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, means, standard deviation, t-test, one way ANOVA and Pearson Correlation analysis were applied for the hypothesis testing. The results revealed that: By comparing the individual factors and the organizational commitment in 1st Marine Battalion King's Guard, 1st Marine Regiment, Marine Division found that: There is a significance difference between age, married status, position and incomes factors and the organizational commitment at the level of the significance.05. By relating to the Job Responsibilities and Job Experience factors affected the organizational commitment in 1st Marine Battalion King's Guard, 1st Marine Regiment, Marine Division found that: There is a significance relation between the Job Responsibilities and Job Experience factors and the organizational commitment at the level of the significance.05.

Keywords: Oorganizational Commitment, Job Responsibilities, Job Experience

CITATION INFORMATION: Rungsang, P., & Ruangsuwan, C. (2023). The Organizational Commitment of the Personnel in 1st Marine Battalion King's Guard 1st Marine Regiment Marine Division. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 112.

ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลทหารนาวิกโยธิน กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน

ภัทรฉัตร รุ่งแสง¹ และ จารุกฤษณ์ เรืองสุวรรณ²

1 หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ความมั่นคงศึกษา) โรงเรียนเสนาธิการทหารบก; birthmarines@yahoo.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

2 หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ความมั่นคงศึกษา) โรงเรียนเสนาธิการทหารบก; charukrisr@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลของกองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน จำนวน 286 คน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ลักษณะการปฏิบัติงาน, ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลการอ้างอิง: ภัทรฉัตร รุ่งแสง และ จารุกฤษณ์ เรืองสุวรรณ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลทหารนาวิกโยธินกองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 112.

บทนำ

ประวัติศาสตร์ในการจัดตั้งทหารนาวิกโยธินนั้น มีการจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2367 ในสมัยรัชกาลที่ 3 ชื่อว่า “ทหารมะรีน” บทบาทที่โดดเด่นของทหารมะรีน คือ สงครามปราบฮ่อ ในช่วงปี พ.ศ.2417 รัชกาลที่ 5 ได้ส่งทหารมะรีนร่วมไปกับกองทัพไปปราบปรามพวกฮ่อทางภาคเหนือ ต่อมา มีการเปลี่ยนแปลงการจัดหน่วยในปี พ.ศ.2494 กรมนาวิกโยธินได้ลดกำลังลงและเปลี่ยนชื่อเป็น กองป้องกันสถานีทหารเรือสัตหีบ จนกระทั่งปีต่อมารัฐบาลได้อนุมัติให้สถาปนากรมนาวิกโยธินขึ้นอีกครั้งหนึ่ง ในวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ.2498 โดยมีการจัดตามหลักนิยมของนาวิกโยธิน กรมนาวิกโยธินได้ปรับอัตรากำลังเป็นหน่วยขนาดใหญ่ขึ้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ.2532 และได้เปลี่ยนชื่อหน่วยเป็น “หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน”ภารกิจของหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อกองทัพเรือ มีหน้าที่รับผิดชอบในการบุกยึดพื้นที่ศัตรู ยกพลขึ้นบกและยึดพื้นที่สถาปนาหัวหาด เปรียบเสมือนหน่วยทหารราบของกองทัพเรือ ทหารนาวิกโยธินได้รับการฝึกพิเศษเพื่อการรบบุกยึดหัวหาดโดยการยกพลขึ้นบกจากเรือในทะเลขึ้นสู่ฝั่ง ทำให้นาวิกโยธินเป็นหน่วยรบแรกๆ ที่เข้าสู่สนามรบแนวหน้าซึ่งจะมีอัตราการเสียชีวิตสูงอยู่เสมอ ทหารนาวิกโยธินจึงขึ้นชื่อว่าเป็นหน่วยรบที่มีระเบียบวินัย มีประสิทธิภาพในการรบสูงเมื่อเทียบกับทหารเหล่าปกติ และมีความภาคภูมิใจในความเป็นหน่วยทหารนาวิกโยธิน (กองพลนาวิกโยธิน, 2566) โดยการที่หน่วยจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้น ทฤษฎีการมนุษย์ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในองค์กรและถือได้ว่าเป็นปัจจัยของความสำเร็จอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญนอกเหนือจากปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากไม่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วองค์กร หรือหน่วยงานนั้นๆ ก็จะไม่สามารถปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายได้ บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอันมหาศาลขององค์กรหรือหน่วยงานและถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยอื่นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญไปด้วยสาเหตุใดๆ ก็ตาม ไม่ว่าจะด้วยการโยกย้าย ลาออก ยอมทำให้องค์กรนั้นได้รับผลกระทบ ในเรื่องของงบประมาณการสรรหา การบรรจุ การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรเพื่อมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ฉะนั้นการที่จะให้บุคลากรสร้างศักยภาพในการผลิตงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการใส่ใจด้วยสิ่งตอบแทนที่สามารถสร้างสมให้เกิดความมั่นใจว่าสามารถจะอยู่ในองค์กรหรือหน่วยนั้นๆ ได้อย่างมั่นคงและปลอดภัยมีผลตอบแทนและสวัสดิการที่พอเพียงให้กับชีวิตของตนเอง และครอบครัวอย่างเหมาะสม สามารถดำรงอยู่อย่างมีเกียรติในสังคม มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงาน และที่สำคัญที่สุดคือการมีส่วนร่วมและรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร และการที่องค์กรต่างๆ สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้คนและงานเอื้อประโยชน์ต่อกัน เนื่องจากคนเป็นผู้สร้างงานในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า หากบุคลากรในองค์กรได้รับแรงจูงใจในด้านต่างๆ จนสามารถบรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับองค์กรได้ (สภาพร ปิ่นเจริญ, 2547: 45) เนื่องจากความผูกพันที่มีต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจต่อกัน นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง การเอาใจใส่เปรียบซึ่งกันและกัน เนื่องจากต่างฝ่ายต่างยินดีที่จะกระทำทุกอย่างเพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กรให้ดีที่สุด และยินดีที่จะทำงานร่วมกันโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรนับเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญ และคุณประโยชน์ของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีของกำลังพล จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบ ในการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญ ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความสามารถในการทำงาน สร้างความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้วัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูล หลักฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคคลนั้น และยังมีส่วนช่วยชี้แนะและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาของกองพันทหารราบที่1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่1 กองพลนาวิกโยธิน ที่จะนำไปพิจารณาใช้กับการพัฒนากำลังพล ของหน่วยเพื่อส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และได้รับการยอมรับจากประชาชน ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่ต้องบริการประชาชน และผลลัพธ์ในระยะยาวยังจะผลักดันสถาบันทหารให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น อันจะนำมาซึ่งความมั่นคงของประเทศชาติต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีความผูกพันขององค์กร

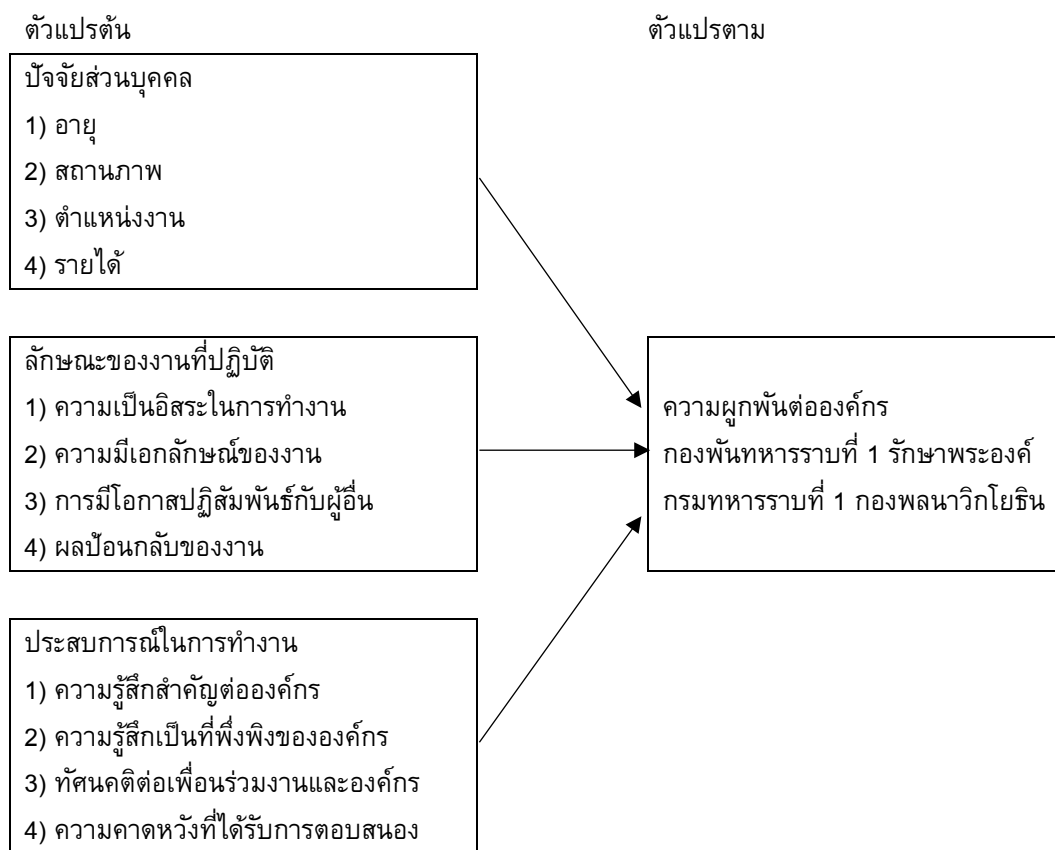
สำหรับความหมายของความผูกพันขององค์กร เบกเกอร์ (Becker, 1960: 32-40) ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นการแสดงออกของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่าง สืบเนื่องมาจากการลงทุนโดยเสียเวลาและทรัพยากรไปกับสิ่งนั้นๆ ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคมด้วย บุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป ในขณะที่ บูชานัน (Buchanan, 1974: 533-546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) ความเกี่ยวข้องกันกับองค์กร (Involvement) และความจงรักภักดี (Loyalty) และอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990: 1-18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันทางด้านทัศนคติเป็นภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน และสตีแยร์ส (Steers, 1977: 46-47) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินการกิจขององค์กร เฮอร์บีเนียกและอลัตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972: 113-115) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การประกอบด้วยปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ค่อนข้างชัดเจนซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานทั้งเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้ เป็นต้น กลุ่มที่ 2 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน และกลุ่มที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิง ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ในเรื่องลักษณะของงานตรงกับแนวคิดของ เว็กซ์ลีย์และเยกส์ (Wexley & Yukl, 1984: 21-27) ได้ศึกษาในเรื่อง ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่ากับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดี ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน ปัจจัยความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้แนวคิดเรื่องความผูกพันขององค์กรของบูชานันเป็นองค์ประกอบของความผูกพันขององค์กรกับแนวคิดของเฮอร์บีเนียกมาเป็นปัจจัยในการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H2: ปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คอ กาลังพลในกองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน จำนวน 286 คน โดยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดในการศึกษาวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.98 อยู่ภายในเกณฑ์ที่กำหนดและมีความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้ประชากรทั้งหมดเพื่อตอบตามข้อเท็จจริง เก็บแบบสอบถามคืนและนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบไปด้วย ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้ T-test และ One Way ANOVA และหาความสัมพันธ์ด้วย Pearson Correlation

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า ในเรื่อง อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 อายุระหว่าง 36-50 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 และมากกว่า 50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ตามลำดับ สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานะโสด จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 76.20 สมรส จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 และอื่นๆ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพลทหาร จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 77.60 รองลงมาคือ จ่า/นายพวดยิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 พันจ่า/พันจ่ากองร้อย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 และนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ตามลำดับ และรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 82.20 รองลงมาคือ รายได้ 15,001-25,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 รายได้ 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 และรายได้ 15,001-25,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70

ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในเรื่อง ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 1 ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงาน		μ	Σ	แปลผล
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความเป็นอิสระในการทำงาน	2.86	0.78	ปานกลาง
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	2.93	0.80	ปานกลาง
	การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	2.82	0.88	ปานกลาง
	ผลป้อนกลับของงาน	3.32	0.81	ปานกลาง
	รวม	2.98	0.73	ปานกลาง
ประสบการณ์ในการทำงาน	ความรู้สึกลำบากต่อองค์กร	2.91	0.83	ปานกลาง
	ความรู้สึกเป็นที่พึงพิงขององค์กร	3.05	0.96	ปานกลาง
	ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.13	0.75	ปานกลาง
	ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง	2.91	0.91	ปานกลาง
	รวม	3.00	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.98$ $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำนวน 4 ตัวแปร พบว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน มากเป็นอันดับ 1 ($\mu = 3.32$ $\sigma = 0.81$) รองลงมาคือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\mu = 2.93$ $\sigma = 0.80$) ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ($\mu = 2.86$ $\sigma = 0.78$) และการมี โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\mu = 2.82$ $\sigma = 0.88$) ตามลำดับ และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\mu = 3.00$ $\sigma = 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำนวน 4 ตัวแปร พบว่า ในเรื่อง ทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กร มากเป็นอันดับ 1 ($\mu = 3.13$ $\sigma = 0.75$) รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นที่พึงพิงขององค์กร ($\mu = 3.05$ $\sigma = 0.96$) ความรู้สึกสำคัญต่อองค์กร ($\mu = 2.91$ $\sigma = 0.83$) และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ($\mu = 2.91$ $\sigma = 0.91$) ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	Σ	แปลผล
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	3.41	1.00	มาก
ความเกี่ยวข้องกับองค์กร	3.13	0.96	ปานกลาง
ความจงรักภักดี	3.10	0.90	ปานกลาง
รวม	3.21	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรกองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.21$ $\sigma = 0.85$) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า จำนวน 3 ตัวแปร พบว่า ในเรื่องความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มากเป็นอันดับ 1 ($\mu = 3.41$ $\sigma = 1.00$) รองลงมาคือ ความเกี่ยวข้องกับองค์กร ($\mu = 3.13$ $\sigma = 0.96$) และความจงรักภักดี ($\mu = 3.10$ $\sigma = 0.90$) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล		SS	Df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	11.13	3	3.71	5.31	0.01*
	ภายในกลุ่ม	197.02	282	0.69		
	รวม	208.16	285			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	5.07	2	2.53	3.53	0.03*
	ภายในกลุ่ม	203.09	283	0.72		
	รวม	208.16	285			
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.31	1	11.31	16.31	0.00**
	ภายในกลุ่ม	196.85	284	0.69		
	รวม	208.16	285			
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	14.61	3	4.87	7.09	0.00**
	ภายในกลุ่ม	193.54	282	0.68		
	รวม	208.16	285			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ในเรื่องอายุ พบว่า ค่า $F = 5.31$ และค่า $Sig. = 0.01$ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 อายุ 35-50 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าอายุต่ำกว่า 24 ปี และคู่ที่ 2 อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าอายุต่ำกว่า 24 ปี ในเรื่องสถานภาพ พบว่า ค่า $F = 3.53$ และค่า $Sig. = 0.03$ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD

พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพอื่นๆ และคู่ที่ 2 สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพอื่นๆ ในเรื่องตำแหน่งงาน พบว่า ค่า $F = 16.31$ และค่า $Sig. = 0.00$ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD พบว่า มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 นายทหารสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพันจ่า/พันจ่ากองร้อย คู่ที่ 2 นายทหารสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าจ่า/นายพวดยิง คู่ที่ 3 นายทหารสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพลทหาร และคู่ที่ 4 พันจ่า/พันจ่ากองร้อยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าจ่า/นายพวดยิง และในเรื่องรายได้ พบว่า ค่า $F = 7.09$ และค่า $Sig. = 0.00$ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 รายได้ 35,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และคู่ที่ 2 รายได้ 35,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า รายได้ 15,000-25,000 บาท สรุปได้ว่า อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ดังนี้

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กร (r)	Sig.
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	0.84	0.00**
ด้านประสบการณ์ในการทำงาน	0.77	0.00**
รวม	0.84	0.00**

**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($r = 0.84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r = 0.77$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลทหารนาวิกโยธิน กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ในเรื่องปัจจัยเรื่องอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดในเรื่องของอายุพบว่า อายุ 35-50 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าอายุต่ำกว่า 24 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าอายุต่ำกว่า 24 ปี ตรงกับผลของงานวิจัยของ กรกนก เจริญสุข (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทมิราเคิล เฮลท์ แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อ

องค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ตัวแปรอายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน รวมทั้งผลการวิจัยในเรื่องอายุ 35-50 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การมากกว่าอายุต่ำกว่า 24 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การมากกว่าอายุต่ำกว่า 24 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า อายุที่มากขึ้นหมายถึงวุฒิและระยะเวลาในการอยู่ในหน่วยงานที่มากกว่าช่วงอายุที่น้อยกว่าทำให้มีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าในเรื่องสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสถานะสมรสและสถานะโสดมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การมากกว่าสถานะอื่นๆ ในที่นี้หมายถึง สถานะหย่าร้างหรืออยู่ด้วยกันโดยไม่สมรส ตรงกับผลการวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงาน เอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และงานวิจัยของ ธนชาติ อินสว่างภพ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีสถานภาพต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนของหน่วยงานกองพันสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมต่างกัน ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า กำลังพลที่มีสถานะโสดหรือสถานะสมรสจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าสถานะอื่นๆ ที่อาจจะไม่มีความมั่นคงจากสถานะสมรสที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้อาจต้องตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงอนาคตหรือเปลี่ยนงานมากกว่ากำลังพลที่มีสถานะโสดและสมรส ในเรื่อง ปัจจัยเรื่องตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ตำแหน่งงานของกำลังพลที่เป็นนายทหารสัญญาบัตร จะมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพันจ่า/พันจ่ากองร้อย จ่า/นายพวกยิง และพลทหาร ตรงกับผลของงานวิจัยของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานหรือตำแหน่งงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ธนชาติ อินสว่างภพ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนที่มีตำแหน่งงานต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า ตำแหน่งงานของกำลังพลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน โดยเฉพาะตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรจะมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การมากกว่าในส่วนของพันจ่า/พันจ่ากองร้อย จ่า/นายพวกยิง และพลทหาร เนื่องจากส่วนใหญ่นายทหารสัญญาบัตรจะมีความภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับหน่วย เพราะลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานที่นายทหารสัญญาบัตรได้รับจะเป็นงานและตำแหน่งที่สำคัญของหน่วยงาน มีระยะเวลาการทำงานที่นาน มีภาพความทรงจำที่ดีของหน่วย และได้รับการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสม ในขณะที่ในส่วนของพันจ่า/พันจ่ากองร้อย จ่า/นายพวกยิง แม้จะมีระยะเวลาในหน่วยงานที่เป็นระยะเวลาพอสมควร แต่อาจไม่ได้รับการให้ทำงานในลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและก่อให้เกิดความผูกพันในการทำงาน ในขณะที่พลทหารนั้นอาจไม่ได้มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพัน เนื่องจากมีตำแหน่งในการทำงานที่ใช้ร่างกายในการฝึกเป็นส่วนใหญ่และใช้เวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ค่อนข้างสั้นทำให้ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากเท่ากับตำแหน่งงานอื่นๆ และในเรื่องรายได้ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า รายได้ 35,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การมากกว่า รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้ 35,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การมากกว่า รายได้ 15,000-25,000 บาท

ตรงกับผลการวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เนื่องจากรายได้ของกำลังพลที่มากขึ้นหมายถึงความสะดวกสบายในชีวิตที่มากขึ้น และเริ่มมีความผูกพันต่อสถานที่และองค์กรที่มากขึ้น ในขณะที่รายได้ได้น้อยกว่าจะคิดเฉพาะการหารายได้เพื่อให้เพียงพอเลี้ยงชีพมากกว่าความรู้สึกที่จะผูกพันกับหน่วยงาน จึงทำให้ตรงกับผลการวิจัยที่พบว่าผู้ที่มีรายได้มากจะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าผู้ที่มีรายได้ได้น้อยกว่าสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ตรงกับผลการวิจัยของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอด่านชุมแสง ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เนื่องจาก ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงานเป็นลักษณะของงานที่มีความพึงประสงค์ ส่งผลให้ผู้ทำงานภายในหน่วยงานรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานและอยากทำงานในหน่วยงานดังกล่าว ความชอบในการทำงานในหน่วยงานส่งผลโดยตรงต่อความภักดีในหน่วยงานและความผูกพันของหน่วยงานในอนาคตด้วย และในเรื่องปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ตรงกับผลการวิจัยของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอด่านชุมแสง ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เนื่องจากปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานได้แก่ ความรู้สึกสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกเป็นที่พึงพิงขององค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง เป็นผลจากการที่องค์กรปฏิบัติต่อกำลังพล การที่สิ่งแวดล้อมนอกเหนือจากเนื้องานส่งผลให้กำลังพลเกิดความผูกพัน และเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานด้วย

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ในเรื่องลักษณะการปฏิบัติงาน ควรมีการปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในเรื่องโอกาสในการแย่งหรือแสดงความคิดเห็น และในเรื่องความเป็นอิสระในการทำงาน ในเรื่องความรับผิดชอบในงานที่ไม่สามารถควบคุมได้ หน่วยงานควรมีการปรับปรุงในเรื่องการให้โอกาสกำลังพลในเรื่องความคิดริเริ่มและการให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้ รวมทั้ง การแบ่งมอบงานที่ควรแบ่งมอบอำนาจในการควบคุมและการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดอิสระในการทำงานมากขึ้น
- 2) ประสบการณ์ในการทำงาน ควรมีการปรับปรุงความคาดหวังในการทำงาน ในเรื่องโอกาสในการเลื่อนยศ/ตำแหน่ง และในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน เรื่องการให้คำปรึกษา และให้บริการด้านการเงิน การศึกษาของบุตร-ธิดา หน่วยงานควรมีการปรับปรุงในเรื่องการหาแนวทางในการก้าวหน้าให้เหมาะสมแก่กำลังพล ด้วยการพัฒนาทักษะอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อให้สามารถมีโอกาสนในการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง และการให้คำปรึกษา และให้บริการด้านการเงิน การศึกษาของบุตร-ธิดา อย่างเพียงพอ เพื่อที่จะยกระดับความผูกพันในองค์กร ให้ดีขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาความผูกพันขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยในเรื่องของสวัสดิการและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อศึกษาปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรต่อไป
- 2) ศึกษาความผูกพันขององค์กรในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกถึงความแตกต่างของความผูกพันขององค์กรที่เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุงในเรื่องความผูกพันขององค์กรและปรับปรุงการทำงานต่อไป
- 3) ศึกษาความผูกพันขององค์กรกับหน่วยงานอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น หน่วยงานภายในกองทัพเรือ หน่วยรบของแต่ละเหล่าทัพ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรรณก เจริญสุข. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร่ จำกัด และบริษัทในเครือ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กองพลนาวิกโยธิน. (2566). *ประวัติ กองพลนาวิกโยธิน*. สืบค้นจาก <https://www.marines.navy.mi.th/troopscenter/index.php/main/index>.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนาชาติ อินสว่างภพ. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยงานกองพันทหารสารวัตรสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). การบริหาร: การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. *วารสาร มฉก. วิชาการ*, 7(14), 45-50.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงเพชร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Hrebiniak, L. & Alutto, J. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4). 555-573.
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 46-49. 77.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1984). *Organizational behavior and personnel psychology*. Irwin.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).