

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการรับราชการของทหารกองประจำการ ศึกษาเฉพาะกรณี กรม  
ทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ ดอนเมือง  
กรุงเทพมหานคร

**FACTORS AFFECTING THE ENGAGEMENT LEVEL IN SERVING THE ARMED  
FORCE IN CASE STUDY OF SECURITY FORCE REGIMENT KING'S GUARD,  
ROYAL THAI AIR FORCE SECURITY FORCES COMMAND, ROYAL THAI AIR  
FORCE, DON MUENG, BANGKOK**

จ.ท.มงคล แก่นจันดา

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: [test002009@gmail.com](mailto:test002009@gmail.com)

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ของนักศึกษา เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในการรับราชการ  
ของทหารกองประจำการ ศึกษาเฉพาะกรณี กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการ  
อากาศโยธิน กองทัพอากาศ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในการรับ  
ราชการของทหารกองประจำการ ตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย  
ด้านลักษณะงานกับความผูกพันในการรับราชการของทหารกองประจำการ กรมทหารอากาศโยธิน  
รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ทหารกองประจำการ กรมทหารอากาศโยธิน รักษา  
พระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 แห่ง  
กองประจำการจำนวน 420 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental random sampling)  
จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแนะนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล  
โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS แล้วใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล  
โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาอธิบาย

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานภาพ  
การอยู่อาศัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนเข้าเป็นทหารกองประจำการ และกระบวนการคัดเลือกทหาร  
ไม่มีผลทำให้ความผูกพันในการรับราชการของทหารกองประจำการ กรมทหารอากาศโยธิน รักษา  
พระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันใน  
ขณะที่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความ

รับผิดชอบ และ การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการอย่างมีนัยยะสำคัญ สรุปโดยรวมแล้วระดับความผูกพันในการรับราชการของทหารกองประจำการ กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

**คำสำคัญ :** ความผูกพันในการรับราชการ, ทหารกองประจำการ, กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์

### ABSTRACT

The objectives of this study are to investigate the engagement level in serving the armed force in case study of Security force regiment king's guard, Royal Thai Air force Security Forces Command, Royal Thai Air force, Don Mueng, Bangkok, to investigate the engagement level in serving the armed force according to the personal factor and to investigate the relation between factors of work pattern and engagement in serving the armed force of Security force regiment king's guard, Royal Thai Air force Security Forces Command.

The samples used in this study including 420 armed forces of Security force regiment king's guard, Royal Thai Air force Security Forces Command, Royal Thai Air force, Don Mueng, Bangkok and 205 armed forces selected by accidental random sampling. The tools used are suggestion questionnaire and then analyzed by SPSS and described by descriptive statistics to explain the personal characteristics data by using percentage, arithmetic mean and standard deviation.

The result found that personal factors including age, education level, marital status, living status, monthly income before serving the armed force and conscription process not effect differently on engagement of serving the armed force in case study of Security force regiment king's guard, Royal Thai Air force Security Forces Command, Royal Thai Air force, Don Mueng, Bangkok while factors of working pattern including success in working, job description, responsibility and respectability effect on the engagement in serving the armed force significantly. Summarily, the engagement level in serving the armed force of Security force regiment king's guard, Royal Thai Air force Security Forces Command, Royal Thai Air force, Don Mueng, Bangkok is in moderate level.

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากอดีตการปกครองบังคับบัญชาทหารกองประจำการ มีปัญหามากมาย บุคคลภายนอกที่ไม่ได้เข้าสัมผัสการเป็นทหารนั้นมองการเป็นทหารกองประจำการว่าเป็นสิ่งที่ไร้สาระ เสียเวลา เสียโอกาสด้านการเรียน ด้านการทำงาน มีแต่ความรุนแรง จึงทำให้ภาพลักษณ์การเป็นทหารกองประจำการว่าไม่ดี เป็นสิ่งที่ล้มเหลวในชีวิต จึงส่งผลต่อการเข้ามาเป็นทหารกองประจำการมีเสียงต่อต้านจากภายนอกเป็นอย่างมาก เพราะส่วนใหญ่การเข้ามาเป็นทหารนั้นกระบวนการคัดเลือกทหาร โดยส่วนใหญ่จะถูกเกณฑ์เข้ามาโดยที่ไม่ได้สมัครใจเข้ารับราชการแต่อย่างใด โดยที่พวกเขาเหล่านั้นเป็นกำลังหลักของครอบครัวในการหาเลี้ยงชีพ ประกอบกับปัจจุบัน วิกฤตการณ์ราคาน้ำมันและสภาวะการขาดแคลนอาหาร โลกเป็นปัจจัยทำให้เศรษฐกิจทั่วโลกฝืดเคือง ส่งผลกระทบถึงประเทศไทยเรา ทำให้ทุกคนต้องดิ้นรนหาเลี้ยงชีพของตนเอง รวมถึงทหารกองประจำการเหล่านี้ต้องช่วยเหลือครอบครัวของเขาจึงเกิดปัญหาการขาด - หนี้ ตามมาด้วยเหตุผลต่าง ๆ นานา ส่งผลให้กองทัพต้องสูญเสียทั้งกำลังพลและงบประมาณเป็นจำนวนมากในการปกครองบังคับบัญชาเพื่อให้กองทัพสามารถขับเคลื่อนในการทำภารกิจหลักได้

การปฏิบัติงานของกองทัพนั้นจำเป็นต้องใช้กำลังพลเป็นจำนวนมาก เพื่อขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ให้เดินไปข้างหน้าได้ โดยหน้าที่หลักของกองทัพนั้นมีความสำคัญต่อชาติบ้านเมืองเป็นอย่างมากเพราะกองทัพมีหน้าที่ป้องกันประเทศจากข้าศึก ศัตรู การคุกคามต่างๆ ที่เป็นภัยต่อประเทศ เมื่อต้องใช้กำลังพลจำนวนมากการควบคุมจึงต้องมีการปกครองบังคับบัญชากำลังพลของกองทัพเพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งกำลังพลของกองทัพต้องมีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด มีความรู้ความสามารถมากพอที่จะปฏิบัติภารกิจ อีกทั้งยามสงบ กองทัพยังเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศ จะเห็นถึงหน่วยต่างๆ ของกองทัพที่เป็นหน่วยทหารพัฒนาต่างๆ ถูกจัดตั้งขึ้นกระจายไปทั่วประเทศเพื่อให้ทหารเข้าถึงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความเจริญขึ้น ยามมีภัยพิบัติทางธรรมชาติ กองทัพได้ส่งกำลังทหารเข้าช่วยเหลือประชาชนทันที เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน ทหารจึงมีความจำเป็นต่อชาติบ้านเมืองในการพิทักษ์ รักษาไว้ซึ่งเอกราช อธิปไตย และการพัฒนาประเทศ ทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับของประชาชนทั่วไป ขณะเป็นทหารกองประจำการอยู่นั้นทหารต้องปฏิบัติภารกิจของกองทัพแล้วยังมีประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับขณะรับราชการทหาร อาทิเช่น เบี้ยเลี้ยง เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานและยังได้รับการศึกษาต่อ ในโครงการการศึกษานอกโรงเรียน การเข้ารับการศึกษาในวิชาชีพก่อนปลดประจำการ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในด้านต่างๆ ส่งเสริมการพัฒนาชีวิต ด้านต่างๆ ให้ออกไปสู่สังคมภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความภาคภูมิใจและสามารถออกไปประกอบอาชีพต่างๆ ได้

จากการวิเคราะห์พบว่าความผูกพันในการรับราชการของทหารกองประจำการ ไม่มีความ สอดคล้องกันเนื่องจาก

1. ความผูกพันต่อการรับราชการของทหารกองประจำการ
2. มุมมองด้านความสำเร็จในการรับราชการทหารกองประจำการ
3. ทักษะการคัดเลือกเข้ารับราชการของทหารกองประจำการ

ความผูกพันต่อการรับราชการของทหารกองประจำการเพราะเป็นเรื่องที่เมื่อเข้าใจแล้ว สามารถนำไปแก้ไขลด การขาด – หนี ราชการของทหารกองประจำการลงได้ ทำให้กองทัพลดการ สูญเสียของกำลังพลและงบประมาณลง ทำให้การปฏิบัติการกิจหลักของกองทัพ ทั้งการช่วยเหลือ และการพัฒนาประเทศที่ต้องอาศัยกำลังพลสามารถดำเนิน ไปได้ด้วยความสะดวกสบาย ทั้งยังส่งผลให้ ทหารกองประจำการอยู่จนครบเวลารับราชการอีกด้วย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อการรับราชการของทหารกองประจำการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการรับราชการของทหารกองประจำการ
3. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อการรับราชการของทหารกองประจำการ

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ทหารกองประจำการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการรับราชการ ต่างกัน
2. ความผูกพันต่อการรับราชการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะงานของทหารกอง ประจำการ

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันในการรับราชการของทหารกองประจำการกรมทหาร อากาศโยธินรักษาพระองค์หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศดอนเมืองกรุงเทพมหานคร มีประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน จำนวน 420 คน ได้รวบรวมข้อมูลในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 - เมษายน พ.ศ. 2559

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้รับความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการรับราชการของทหารกองประจำการ กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน คอนเมือง กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปให้ผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการปกครองบังคับบัญชา และสร้างแรงจูงใจให้กับทหารกองประจำการ เพื่อให้เกิดความผูกพันในการรับราชการของทหารกองประจำการต่อไป

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาได้ใช้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ดังนี้

บุชานัน (Buchanan, 1974, P. 533) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมองค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) การเต็มใจจะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นของตนเช่นกัน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

ภรณี มหานนท์ (2529, หน้า 97) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรดังนี้

1. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง ต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูงกว่าพนักงานงานที่มีความผูกพันต่ำ

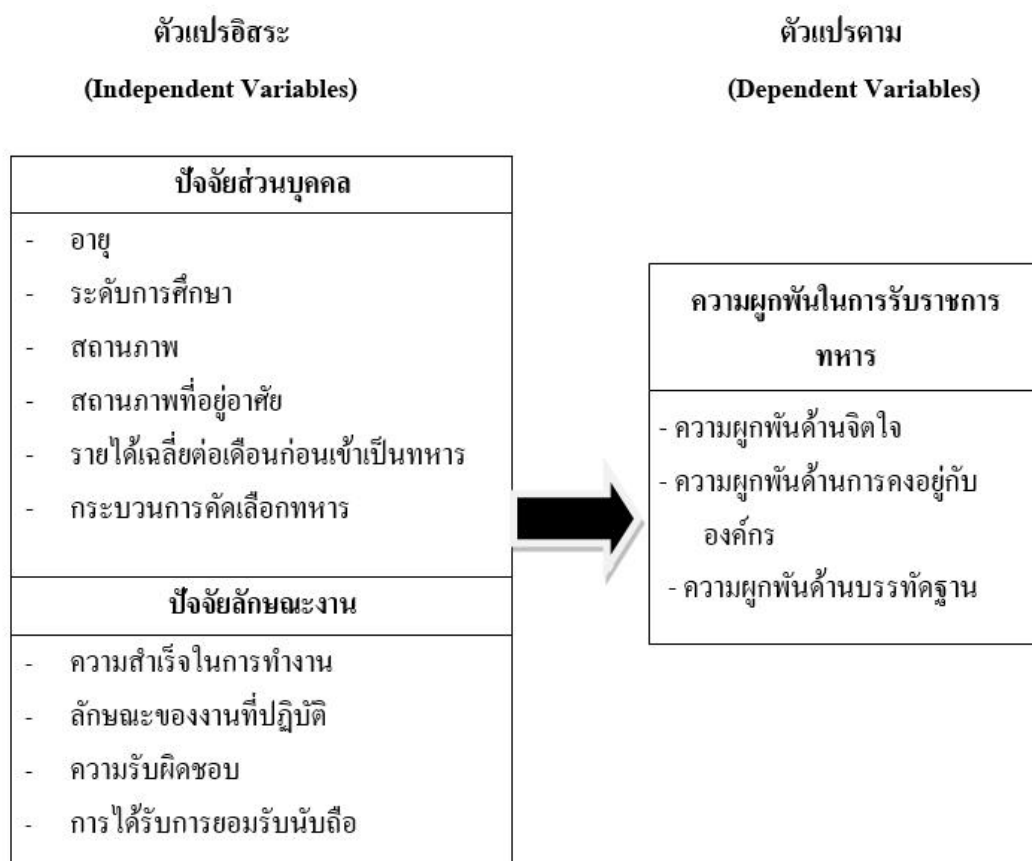
2. โดยทั่วไปพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างมากที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. โดยสาเหตุที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทาง ซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความสามารถพอควรในการทำงานให้องค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

## กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สร้างเป็นกรอบแนวคิดโครงสร้างเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร เป็นกรอบวิจัยได้ดังนี้



## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ทหารกองประจำการ กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ซึ่งมี จำนวนทั้งสิ้น 420 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ของ Yamane ได้จำนวน 205 คน

### 2. เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ(Accidental Random Sampling) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นนำไปแจกให้กับทหารกองประจำการ กรมทหารอากาศโยธิน

รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร คนละ 1 ฉบับ จนครบจำนวน 205 ฉบับ

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ และการได้ยอมรับนับถือผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการรับราชการของทหารกองประจำการ ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ, ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตอนที่ 4 แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open - ended) เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการรับราชการของทหารกองประจำการ

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กับทหารกองประจำการและรับคืนจากทหารกองประจำการโดยนำกลับมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปซึ่งการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจาก กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1)การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายด้วยค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) 2)การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3)การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติวิเคราะห์ (Analysis of variance:ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง 4)การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

## สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างของทหารกองประจำการ กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ทั้งหมด 205 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 21 ปี จบ

การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพโสด อาศัยอยู่กับบิดา/มารดา มีรายได้ก่อนเข้ารับราชการทหารต่ำกว่า 9.000 บาทต่อเดือน และส่วนใหญ่เข้ารับราชการโดยไม่ได้ร้องขอ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการรับราชการด้านลักษณะงานของทหารกองประจำการ กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ปัจจัยลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความผูกพันในการรับราชการของทหารกองประจำการ กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน พบว่ามีความผูกพันในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยลักษณะงาน กับความผูกพันในการรับราชการ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ ที่แตกต่างกันไม่มีความผูกพันในการรับราชการทหาร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการทหารอย่างมีนัยยะสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของทหารกองประจำการ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานภาพการอยู่อาศัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนก่อนเข้าเป็นทหารกองประจำการ และกระบวนการคัดเลือกทหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการของทหารกองประจำการ

- อายุจากผลการศึกษาพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการของทหารกองประจำการ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ สิบโทหญิง ปาลิดา จุลกสิกร (2555) ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหาร สังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก กองทัพบก และ วีรพล พงษ์จิระศักดิ์ (2539) ที่ศึกษาความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรของตำรวจ ป้องกันและปราบจราจร พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

- ระดับการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการทหารอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิบโทหญิง ปาลิดา จุลกสิกร (2555) ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหาร สังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก กองทัพบก และ รุ่งทิวา สุดแดน ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรของนักสังคมสงเคราะห์โดยศึกษานักสังคมสงเคราะห์ในสวนกลางและส่วนภูมิภาค และ พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

- สถานภาพ จากผลการศึกษาพบว่าสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการรับราชการทหารอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิบโทหญิง ปาลิดา จุลกสิกร (2555) ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหาร สังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก



กองทัพบก และ สมชัย แก้วละเอียด (2531) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรของสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษาพบว่าสถานภาพไม่มีความสำคัญกับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

- จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อในการรับราชการของทหารกองประจำการ อย่างมีนัยยะสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สามารถมองเห็นถึงความสำเร็จในหน้าที่การงาน สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นในการทำงานและงานที่ทำมีความสำคัญมากต่อองค์กรทำให้การทำงานภายในองค์กร เกิดความภาคภูมิใจเป็นอิทธิพลส่งผลกระทบต่อความผูกพันในการรับราชการของทหารกองประจำการ เป็นผลทำให้ทหารกองประจำการเต็มใจที่จะอยู่รับราชการจนครบกำหนดของการรับราชการ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาและพิจารณาสิ่งใดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้บ้าง เพราะข้อความคิดเห็นนั้นเป็นความคิดเห็นที่สะท้อนมาจากผู้ปฏิบัติงานว่ามีปัญหาและสิ่งใดที่ขัดขวางการปฏิบัติงานรวมถึงความในใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงาน
2. มีการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายและลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานนอกจากนั้นเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันการทำความรู้จักในลักษณะที่เป็นกันเองเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและส่งเสริมให้เกิดความรักและความผูกพันระหว่างกัน
3. ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบเขตของภารกิจในหน่วย แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาร่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญต่อองค์กรมากแค่ไหนและมีความสำคัญต่อประเทศอย่างไรทำไมเราถึงต้องมาปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการนี้

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาทัศนคติและความคาดหวังของทหารกองประจำการ
2. การศึกษาครั้งต่อไปควรทดสอบตัวแปรเป็นปัจจัยอื่นๆในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ความท้าทายของงาน เป็นต้น

**บรรณานุกรม**

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

Buchanan, 1974 “Building Organizational Commitment : Socialization of Manager in Work Organization” **Administrative Science Quarterly**. 19 [December] : 340 – 546.

Yamane T.(1973). **Statistics An introductory**. 2<sup>nd</sup>ed. New york : Harper & Row.